

**ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KINERJA DOSEN  
DAN KARYAWAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Oleh  
**ASRAWAN**  
NIM 10572 04375 13



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2019**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KINERJA  
DOSEN DAN KARYAWAN PADA FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Oleh  
**ASRAWAN**  
**NIM 10572 04375 13**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S1)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

## PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan sebagai bentuk dari ibadahku kepada Allah SWT karena kepadanya kami menyembah dan memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada kedua orang tuaku, keluargaku, dan kerabatku yang selalu memberikan semangat dan doa kepadaku.

Teman seperjuangan di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepadaku.

Seta para aktivis dan dewan senior se-Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu membantu dan memberi support kepadaku

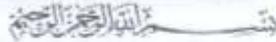


*“Janganlah Mengukur Kesuksesan Dengan Uang. Kesuksesan adalah ketika kita memiliki ilmu yang bermanfaat, pengalaman, nama baik, dan nilai yang berkah.”*

*“Jangan Pernah menyerah, tetaplah berusaha dan berdoa. Karena kunci kesuksesan adalah usaha dan doa.”*



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972  
 Makassar



**LEMBAR PESETUJUAN**

Judul Proposal : ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA  
 TERHADAP KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN  
 PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Nama Mahasiswa : ASRAWAN

No. Stambuk/Nim : 10572 04375 13

Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS / MANAJEMEN

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Setelah diperiksa dan diuji, maka Skripsi ini telah memenuhi persyaratan  
 dan layak untuk diujikan.

Makassar,

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* 02/19  
07

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM  
 NIDN: 0925086302

Imam Rasulong, SE., MM  
 NIDN: 0905107302

Mengetahui,  
 Ketua Program Studi Manajemen



Muh. Nur R. SE., MM  
 NIDN: 108 5587



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

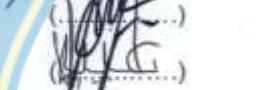
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Asrawan, Nim : 105720437513, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H / 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulhijjah 1440 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
30 Agustus 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawasan Umum: Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM. (Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim, HR, SE, MM. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim, HR, SE.,MM.   
2. Muh. Nur R, SE., MM   
3. Syafaruddin, SE., MM   
4. Nasrullah, SE., MM 

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972  
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asrawan  
 Stambuk : 105720437513  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Dengan Judul : "Analisis Persepsi mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI** hasil karya sendiri, bukan hasil **plagiat** dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 30 Juni 2019

Yang Membuat Pernyataan



Asrawan  
 NIM: 105720437513

Diketahui Oleh :



Dekan,

Emali Rasulong, SE., MM  
 NBM: 803 078

Ketua Program Studi

Muh. Nur R., SE., MM  
 NBM: 108 5587

## ABSTRAK

**Asrawan, 2019.** Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap kinerja Dosen dan Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh H. Abd. Rahman Rahim , dan Ismail Rasulong.

Adapun tujuan penelitan ini yaitu untuk menganalisis persepsi Mahasiswa terhadap kinerja Dosen dan Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Iniversitas Muhammadiyah Makassar.

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis kuantitatif, Uji Realibilitas (R). Dengan melakukan alat ukur kuesioner dengan memberikan bobot 1 sampai 4.

Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa analisis persepsi mahasiswa terhadap kinerja dosen dan karyawan pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar itu efektif, dengan melihat yang banyak di beberapa pernyataan pada kuesioner mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 89.1 %. Dan hasil uji realibilitas (R) menunjukkan bahwa indikator dosen dan karyawan mempunyai koefisien *Cromback Alpha* yan cukup besar yaitu  $0,756 > 0,60$ .

Kata kunci : Persepsi mahaiswa dan kinerja Dosen dan Karyawan.



## **ABSTRACT**

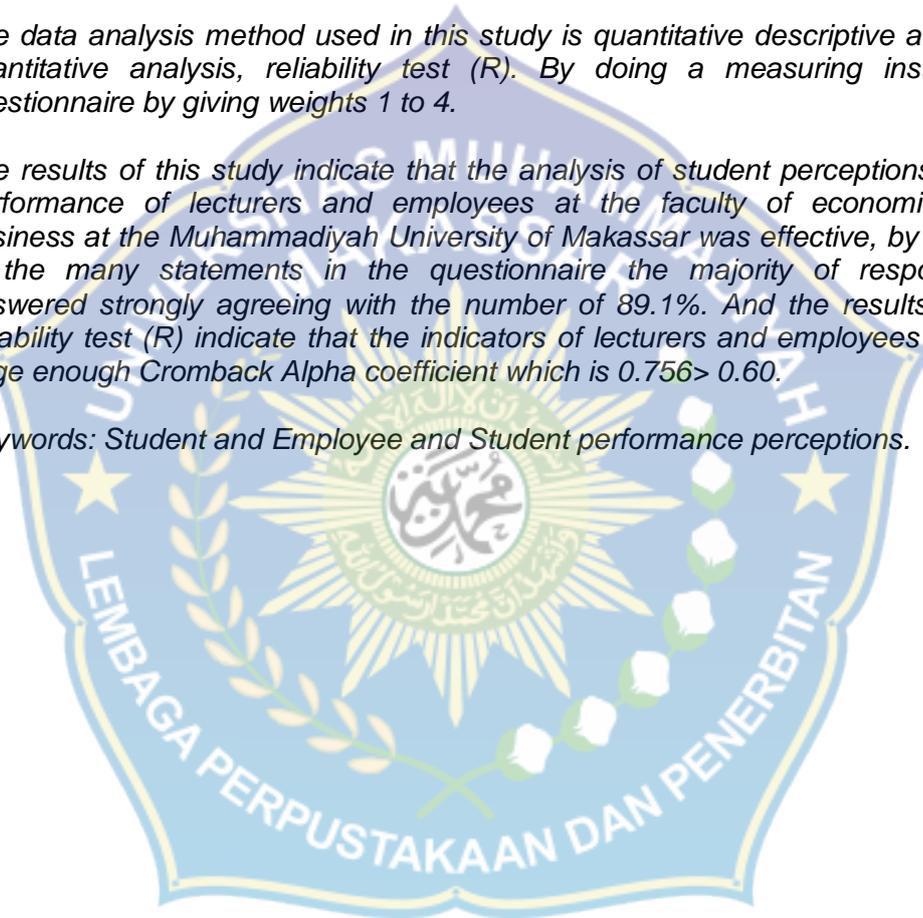
*Asrawan, 2019. Analysis of Student Perceptions of the performance of Lecturers and Employees at the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by H. Abd. Rahman Rahim, and Ismail Rasulong.*

*The purpose of this research is to analyze students' perceptions of the performance of lecturers and employees at the Faculty of Economics and Business in Muhammadiyah Makassar.*

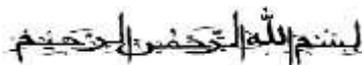
*The data analysis method used in this study is quantitative descriptive analysis, quantitative analysis, reliability test (R). By doing a measuring instrument questionnaire by giving weights 1 to 4.*

*The results of this study indicate that the analysis of student perceptions of the performance of lecturers and employees at the faculty of economics and business at the Muhammadiyah University of Makassar was effective, by looking at the many statements in the questionnaire the majority of respondents answered strongly agreeing with the number of 89.1%. And the results of the reliability test (R) indicate that the indicators of lecturers and employees have a large enough Cromback Alpha coefficient which is  $0.756 > 0.60$ .*

*Keywords: Student and Employee and Student performance perceptions.*



## KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas karunia, petunjuk, rahmat, dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul "*Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis*". Adapun tujuan penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh kelulusan pada program sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

Teriring ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada, Ayahanda dan Ibunda yang tercinta dan sanak saudara atas segala jerih payah, dorongan dan doanya demi mencapai keberhasilan penulis dalam menempuh cita-cita. Dalam penyusunan skripsi ini, berbagai cobaan maupun kesulitan, rintangan dan hambatan yang penulis temui sejak dari awal pembuatan skripsi hingga menjelang penyelesaiannya tetapi dapat teratasi berkat prinsip yang disadari penulis. Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan penulissampaikan pula kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman rahim, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nur Rasyid, SE., MM sebagai Ketua Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman rahim, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan, bimbingan dan masukan yang bermanfaat dalam penyelesaian Skripsi ini.

5. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan, bimbingan dan masukan yang bermanfaat dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Kelurga besar dan Terutama kedua orang tua tercinta dan seluruh keluargaku yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan do'a untuk kemudahan dan keberhasilan kepada penulis selama ini.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan Kepada Penulis
8. Seluruh Staf administrasi dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar dan khususnya kepada staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu.
9. Kepada seluruh teman seperjuangan kelas MAN 6.13, yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungannya selama ini.
10. Keluarga Besar Pikom Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) dan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) serta Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Se-Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan motivasi dan dukungannya selama ini.
11. Seluruh Keluarga Alumni (FOKAL) IMM FEB yang telah memberikan motivasi dan dukungannya selama ini.
11. Seluruh teman seperjuangan angkatan MATER 13, yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungannya selama ini.
12. Keluarga Besar Koin Untuk Negeri (KUN), yang telah memberikan motivasi dan dukungannya selama ini.
13. Keluarga Besar Komunitas Pemuda Kreatif (KPK) Desa Borong, yang telah memberikan motivasi dan dukungannya selama ini.
14. Keluarga Besar Forum Anti Plagiarisme (FAP), yang telah memberikan motivasi dan dukungannya selama ini.
15. Kepada sahabat seperjuangan Pimpinan Cabang IMM Kota

Makassar (IMM Mencerahkan) Muh. Alwi,S.Pd., Andi Zulfirah,S.Pd., Anriadi,S.S., Rahmuddin,S.Pd., Ridwan Malik,S.H.I., Abdul Wahid,SE., Jusman, Ilmiawan,S.Pd., Apriyanti Pratiwi,S.Sos., Riska Azizah Mukhtar,S.Pd.I., Muh. Haidir Hakim, SP., Muh. Ikmal Saleh,SP., Nur Hajar, S.Pd., Aurora Arifah Husni,SE., Fitriani N, S.Pd., Immawaty Hasrullah,S.Sos., Muti'a M, S.Pd., Abdillah, S.Ip., Lilyana Karochi, SP., Miftahul Khaer, dan Ahmad Hidayat US, SE., dan kepada semua Kader IMM Kota Makassar

16. Teman seperjuangan pemerhati Sosial yang tergabung dalam IMM Sosial Care (ISC), M. Irfan Efendi, Mutiah haris, Abdu, Mahyudding, Rifaldi Gunawan, Dian Lestari, Ariyanto, Sutrik Utsmi, Nasrawati, Muzakkir, Sri Ayu Nurwaningsih, Ahmad Yusuf, Jibrani, Maniri Sumarni, Nur Fadilah, Yuli Asmi, Sri Kunia, Hardianti, Haswar Anas rais, Iqbal Pratama S. Idris, Ira Ramadanti, Muhammad Ilham Samad, Nurhima, Sidratul Muntaha.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini berbagai hambatan dan rintangan yang dihadapi, Namun berkat bimbingan, petunjuk dan dukungan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu dengan hati terbuka penyusun senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penyusun juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkannya. Aamiin. *Billahi FiiSabililhaq, Fastabiqul Khaerat, Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, 30 Juni 2019

Penyusun

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori.....	7
1. Pengertian Persepsi.....	7
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi .....	8
3. Syarat-syarat Mengadakan Persepsi .....	10
4. Kinerja .....	11
5. Dosen.....	14
6. Karyawan .....	21
B. Kajian Empiris .....	30
C. Kerangka Fikir .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	34

B. Jenis Dan Sumber Data.....	34
C. Teknik Pengumpulan Data .....	34
D. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel .....	36
E. Metode Analisis Data .....	37
1. Analisis deskriptif Kuantitatif .....	37
2. Analisis Kuantitatif.....	37
3. Uji Realibilitas (R) .....	37
F. Definisi Operasional Variabel .....	37
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar .....	39
1. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis .....	40
2. Jurusan/Program Studi .....	40
3. Struktur Organisasi fakultas Ekonomi dan Bisnis .....	41
4. Deskripsi Pekerjaan (Job Description).....	42
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Analisis Identitas Responden .....	48
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
2. Responden Berdasarkan Umur.....	49
3. Responden Berdasarkan jurusan.....	49
B. Analisis Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
1. Analisis Deskriptif Frekuensi .....	51
2. Uji reliabilitas.....	59
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Penelitian Dosen 1 tahun terakhir	3
Tabel 2.1	Jabatan/Pangkat Dosen	16
Tabel 2.2	Kajian Empiris	30
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Jurusan	50
Tabel 5.4	Dalam penyampaian materi yang dilakukan oleh dosen itu kurang menarik perhatian saya	51
Tabel 5.5	Dalam melakukan pelayanan karyawan, kata-kata yang disampaikan kurang nyaman terdengar	52
Tabel 5.6	Menurut saya dosen dan karyawan memberikan informasi yang kurang jelas dalam melakukan pelayanan kepada mahasiswa	53
Tabel 5.7	informasi yang diberikan oleh Dosen dan karyawan kepada mahasiswa itu kurang jelas	54
Tabel 5.8	Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami prosedur-prosedur yang ada di fakultas ekonomi dan Bisnis	54
Tabel 5.9	Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami dengan jelas proses yang harus diikuti pada fakultas ekonomi dan Bisnis	55
Tabel 4.10	Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya	

	merasa kurang kepercayaan terhadap pelayanan yang diberikan	56
Tabel 5.11	Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya merasa Fakultas ekonomi dan bisnis tidak lebih baik dari yang lain	57
Tabel 5.12	Menurut saya dosen dan karyawan FEB kurang memiliki keunggulan tersendiri	57
Tabel 5.13	Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya memiliki kesan bahwa pelayanan dosen dan karyawan FEB kurang baik dari yang lain	58
Tabel 5.14	Uji Reliabilitas Efektivitas Kinerja Dosen dan Karyawan	59



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
gambar 2.1	Kerangka fikir	33
gambar 4.1	Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis	41



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama mengenai yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memilih motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik itu individual maupun tujuan suatu organisasi.

Senada dengan Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2008: 1) mengemukakan bahwa *Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang tetap ditetapkan.*

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranannpenting dala suatu perusahaan karena diidalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksanaan, pengorganisasian dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa perusahaan tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk ini diperlukan tenaga kerja pegawai yang sangat terampil dan professional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengatur, mengevakuasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai dan dimana dia bernaung. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakantugas yang

dibebankan kepadanya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuannya pula, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. seperti yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) bahwa “meningkatkan kinerja pegawai atau kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Salah satu alasan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dan terus mengevaluasi hasil kerja pegawainya adalah pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidikan dan tenaga kependidikan ilmu pengetahuan alam, dimana para pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak serta dilaksanakan secara efektif dan efisien. PPPPTK IPA merupakan lembaga yang mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan program fasilitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan ilmu pengetahuan alam, hal tersebut didasarkan visi dari PPPPTK IPA sendiri yaitu “Terwujudnya Layanan Prima Pengembangan dan Pemberdayaan pendidik dan Tenaga Pendidik IPA yang Profesional, Komprehensif, dan Bermartabat”.

Hasil Penelitian Dosen 1 tahun terakhir

No	Prodi	Hibah		
		Internal	Ristekdikti	Pemerintah Daerah/Organisasi
1.	IESP	0	2	0
2.	Manajemen	1	2	0
3.	Akuntansi	3	3	0
4.	Ekonomi Islam	0	0	0
5.	D3-Perpajakan	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

Sumber : LP3M Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam hal pelaksanaan caturdharma yang kedua masih sangat rendah hanya 11% baik untuk hibah institusi/internal maupun hibah eksternal institusi.

Berdasarkan studi pengelolaan yang dilakukan oleh penulis dengan melihat data money Unit Penjaminan Mutu tahun 2018 dimana dikatakan bahwa, Meningkatnya kegiatan-kegiatan peningkatan pengetahuan dan skill dosen melalui kegiatan workshop/seminar/bimtek yang dilakukan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan unit kerja terkait, Meningkatnya kerjasama, dan Meningkatnya tingkat kehadiran dosen dalam perkuliahan. Namun hal itu tidak sesuai dengan yang terjadi dilapangan masih banyak dosen yang kurang dengan skill dalam mengajar dan masih banyak juga yang jarangf masuk mengajar. Serta masih ada beberapa pegawai yang pekerjaannya masih kurang optimal seperti inisiatif dan kreativitas kinerja pegawai masih belum optimal, penyusunan berkas yang masih tertunda dan hilangnya sejumlah laporan yang diakibatkan kurang optimalnya manajemen pengelolaan dan rasa tanggung jawab yang masih kurang optimal.

Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja perusahaan sehingga tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai. Seperti yang dikemukakan Hendi Subendi dan Sahya Anggara (2010:189) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar periode dari suatu organisasi tempat seseorang tersebut bekerja”.

Pada kenyataan untuk menuntut agar meningkatkan kinerja pegawai itu bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang pegawai sangatlah dipengaruhi oleh beberapa factor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya, dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, latihan dan motivasi yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang yang akan mengarahkan prilaku dan kinerja seseorang. Selain faktor-faktor tersebut masih ada factor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak bisa diabaikan yaitu factor kepuasan kerja, masalah kepuasan kerja, memerlukan perhatian khusus karena pada umumnya jika pegawai tidak puas maka akan terjadi keluhan-keluhan saat kerja, pemogokan dan perlambanan saat kerja, jika dibiarkan terus berlarut-larut maka akan mengakibatkan penghabatan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut senada dengan pendapat

yang dikemukakan Gibson yang dikutip oleh Hensi Suhendi dan Sahya Anggara (2010:190) bahwa ada tiga factor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (reward system).

Disisi lain bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai harus memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah kunci utama dalam suatu perusahaan karena juga merupakan pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang pegawai merasakan peningkatan kerja dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Meningkatkan kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai respon umum pegawai berupa perilaku yang ditampilkan oleh pegawai sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang diberikan dengan pekerjaan. Seseorang pegawai yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan masa lalu yang menyatu dan bentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi ditempatnya bekerja. Meningkatkan kinerja pegawai akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempat bekerja.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai yang disuga bisa menghasilkan kepuasan kerja, dimana kinerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan suatu perusahaan. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, makamasalah penelitian dirumuskan adalah Bagaimana persepsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar tentang kinerja dosen dan karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis persepsi Mahasiswa terhadap kinerja Dosen dan Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu Ekonomi pada umumnya dan manajemen SDM pada khususnya. Selain itu, khusus yang hendak meneliti mengenai tema kinerja dosen dan karyawan. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat juga bagi obyek penelitian, yaitu dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dalam rangka meningkatkan kualitas kerja dimasa mendatang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pengertian Persepsi

Manusia sebagai makhluk social selalu berinteraksi dan berkomunikasi dengan masyarakat di sekitarnya. Dalam interaksi dan komunikasi, ada hal yang dinamakan dengan persepsi. Secara etimologis persepsi atau dalam bahasa inggris perception berasal dari bahasa latin yaitu perception, dari percipere yang artinya menerima atau mengambil (Alex Sobur dalam Pahriyah, dkk 2014: 4), menurut Konentjaraningrat (2011: 99) berpendapat bahwa “persepsi adalah seluruh proses akal manusia yang sadar dalam menggambarkan tentang lingkungan sekitarnya”. Kemudian pengertian persepsi menurut Sarwono (2012: 86) “persepsi adalah kemampuan untuk membeda-bedakan, mengolompokkan memfokuskan suatu objek yang ada dilingkungan sekitarnya”.

Sedangkan menurut Jalaluddin Rahmat dalam Pratama, dkk (2014: 3) menyatakan bahwa persepsi adalah merupakan suatu proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya. Proses menginterpretasikan 11 stimulus ini biasanya dipengaruhi oleh pengalaman dan proses belajar individu. Persepsi dapat dikatakan sebagai suatu pengalaman objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi adalah seluruh proses akal manusia mengenai suatu cara pandang dan pemahaman seseorang mengenai suatu objek yang ada disekitar lingkungannya melalui pengamatan, pengetahuan dan pengalamannya.

##### 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Ibid dalam Pratama, dkk (2014 : 5) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pada dasarnya dibagi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal yang mempengaruhi persepsi, yaitu faktor-faktor yang terdapat didalam diri individu, yang mencakup beberapa hal anantara 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 objek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang terhadap objek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu objek.
- c. Minat. Persepsi terhadap suatu objek 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 seorang individu mencari objek-objek 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-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsang.

Selain itu, menurut Jalaluddin Rahmat dalam Pahiyah, dkk (2014 : 6) beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi individu adalah sebagai berikut :

- a. Orang atau objek yang diamati  
Setiap individu berusaha membuat penilaian terhadap tingkah laku orang atau objek yang diminati dengan memberikan perhatian (attention) pada orang atau objek tersebut, namun seringkali individu tidak menyadari faktor yang mempengaruhi penilaiannya. Proses persepsi dipengaruhi oleh status orang atau objek yang diamati.
- b. Situasi  
Aspek-aspek situasional juga berkaitan dengan proses perceptual. Jabatan seseorang atau kebijakan tertentu dalam organisasi akan mempengaruhi objek yang diamati.
- c. Pengamat

Persepsi juga dipengaruhi oleh kondisi dalam diri individu yang melakukan pengamatan. Salah satu aspek internal yang mempengaruhinya adalah faktor kebutuhan. Seseorang cenderung mengarahkan perhatiannya pada hal-hal yang memenuhi kebutuhannya, sehingga individu dapat menginterpretasikan suatu masalah dengan cara yang berbeda.

d. Persepsi Diri

Bagaimana seseorang memandang dirinya akan mempengaruhi persepsinya. Konsep diri adalah bagaimana individu memandang diri sendiri. Struktur diri ini tidak hanya khas tetapi juga konsisten bagi tiap individu.

e. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi seseorang mempengaruhi persepsinya terhadap orang lain atau objek. Jika seseorang menerima dirinya sendiri, maka ia cenderung memandang aspek-aspek yang menyenangkan pada diri orang lain dari sudut pandang kelemahan dirinya sendiri.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : informasi, minat, situasi, persepsi diri, dan pengalaman.

### 3. Syarat-syarat Mengadakan Persepsi

Menurut Evitasari (2012 : 15) Adapun beberapa syarat yang harus dipenuhi seseorang untuk mengeluarkan persepsinya, yaitu :

- a. Adanya objek yang dipersepsi objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor stimulus dapat datang dari luar langsung mengenai alat indera (reseptor), dapat pula datang dari dalam langsung mengenai syaraf penerima (sensoris) yang bekerja sebagai reseptor.
- b. Alat indera atau reseptor yaitu alat untuk menerima stimulus disamping itu harus pula ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke susunan syaraf yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Selain itu alat indera sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan juga syaraf motoris.
- c. Perhatian untuk menyadari atau mengadakan pandangan atau persepsi diperlukan pula adanya perhatian yang merupakan langkah

pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan persepsi berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mengadakan persepsi adalah perlu adanya faktor-faktor yang merupakan syarat agar terjadi persepsi, yaitu objek atau stimulus yang dipersepsi yang merupakan syarat fisik, alat indera dan syaraf-syaraf serta pusat susunan syaraf yang merupakan syaraf fisiologis, dan perhatian yang merupakan syaraf psikologis.

#### 4. Kinerja

Pengertian kinerja pegawai tidak lepas dari pembahasan motivasi, karena motivasi merupakan sarana tercapainya kinerja yang tinggi bagi pegawai dalam setiap bentuk organisasi. Usaha menimbulkan motivasi agar tercapai suatu kinerja pegawai yang tinggi adalah merupakan suatu keharusan bagi seorang pimpinan suatu organisasi dalam menggerakkan bawahannya agar merupakan suatu hal yang individu, karena setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku di organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Haris Munandar dengan bukunya *13 Rahasia Kinerja Kekuatan* (1995), yang mengutip dari Roger Dawson sebagai "kinerja pegawai adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan tentang kemampuan kerja pegawai sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal".

Pendapat lain menurut Henry Simamora mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja pegawai dalam bukunya: *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1995), menyatakan bahwa: "Kinerja pegawai adalah tingkat dimana para karyawan/pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan".

Menurut LAN dalam bukunya *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah* (1999:3), menyatakan bahwa "Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi".

Sedangkan menurut August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam bukunya *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (2001) adalah sebagai berikut: "Kinerja pegawai adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Mengakhiri tinjauan tentang pengertian kinerja pegawai selanjutnya akan dikemukakan pendapat TR Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam bukunya *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001)*, bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.

b. Ketepatan

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mungkin. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

c. Inisiatif

Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya. Maksudnya agar bawahan menjadi aktif berusaha tidak tergantung pada atasannya.

d. Kemampuan

Kemampuan pegawai yaitu kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi.

e. Komunikasi

Komunikasi menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap berada ditangan pimpinan. Akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan hubungan-hubungan yang semakin harmonis. Juga menimbulkan perasaan-perasaan senasib sepenanggungan.

## **5. Dosen**

### **a. Profesi dosen**

Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

### **b. Kualifikasi Akademik**

Dosen harus memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian, minimum Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana, Lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

#### c. Sertifikasi Dosen

Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada dosen sebagai tenaga profesional, diberikan setelah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun
- 2) Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya *asisten ahli*
- 3) Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi terakreditasi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah RI.

Untuk memperoleh sertifikasi pendidik, maka dosen tersebut harus melalui uji kompetensi yang dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yaitu merupakan penilaian pengalaman akademik dan profesional dengan menggunakan portofolio dosen. Penilaian portofolio dosen dilakukan untuk menentukan pengakuan atas kemampuan profesional dosen, dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan:

- 1) Kualifikasi akademik dan unjuk kerja tridharma perguruan tinggi
- 2) Persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian
- 3) Pernyataan diri tentang kontribusi dosen yang bersangkutan dalam pelaksanaan dan pengembangan tridharma perguruan tinggi.

#### d. Jabatan/Pangkat Dosen

Berikut ini jenjang jabatan dan pangkat dosen berdasarkan persyaratan jumlah angka kredit:

(Tabel 2.1 Jabatan/Pangkat Dosen)

Jabatan	Pangkat	Golongan	Angka kredit
Asisten Ahli	Penata Muda	III/a	100
	Penata Muda Tk. I	III/b	150
Lektor	Penata	III/c	200
	Penata Tk.I	III/d	300
Lektor Kepala	Pembina	IV/a	400
	Pembina Tk. I	IV/b	550
	Pembina Utama Muda	IV/c	700
Guru Besar atau Profesor	Pembina Utama Madya	IV/d	850
	Pembina Utama	IV/e	1050

e. Hak dan Kewajiban

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak:

- 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- 5) Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan
- 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik
- 7) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

- 1) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat
- 2) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- 3) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- 4) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- 5) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika
- 6) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

f. Tunjangan Kehormatan

Pemerintah memberikan tunjangan kehormatan kepada profesor yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi setara 2 (dua) kali gaji pokok profesor yang diangkat oleh Pemerintah pada tingkat, masa kerja, dan kualifikasi yang sama.

g. Cuti

Dosen berhak memperoleh cuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain cuti tersebut, dosen juga dapat memperoleh cuti untuk studi dan penelitian atau untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan/atau olahraga dengan tetap memperoleh gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lainnya berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan kehormatan, serta maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai dosen secara penuh.

Cuti untuk studi dan penelitian tersebut diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi kepada dosen yang mempunyai jabatan fungsional sebagai berikut:

- 1) Asisten ahli atau Lektor berhak mendapatkan cuti 5 (lima) tahun sekali
- 2) Lektor Kepala atau profesor berhak mendapatkan cuti 4 (empat) tahun sekali.

Studi dan penelitian meliputi kegiatan:

- 1) Pendidikan nongelar
- 2) Penelitian
- 3) Penulisan buku teks
- 4) Praktik kerja di dunia usaha atau dunia industri yang relevan dengan tugasnya
- 5) Pelatihan yang relevan dengan tugasnya
- 6) Pengabdian kepada masyarakat
- 7) Magang pada satuan pendidikan tinggi lain; atau kegiatan lain yang sejenis.

h. Masa Kerja

Dosen yang diangkat oleh Pemerintah maupun yang diangkat pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat dapat ditempatkan pada jabatan struktural sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Dosen dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena:

- 1) Meninggal dunia
- 2) Mencapai batas usia pensiun, pada usia 65 (enam puluh lima) tahun, namun Profesor yang berprestasi dapat diperpanjang batas usia pensiunnya sampai 70 (tujuh puluh) tahun
- 3) Atas permintaan sendiri
- 4) Tidak dapat melaksanakan tugas secara terus-menerus selama 12 (dua belas) bulan karena sakit jasmani dan/atau rohani

- 5) Berakhirnya perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara dosen dan penyelenggara pendidikan.

Dosen dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan sebagai dosen karena:

- 1) Melanggar sumpah dan janji jabatan;
- 2) Melanggar perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama; atau
- 3) Melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus.

i. Perlindungan Dosen

Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan tinggi wajib memberikan perlindungan terhadap dosen dalam pelaksanaan tugasnya meliputi perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

j. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mencakup perlindungan terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, birokrasi, dan/atau pihak lain.

k. Perlindungan Profesi

Perlindungan profesi mencakup perlindungan terhadap pelaksanaan tugas dosen sebagai tenaga profesional yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pemberian imbalan yang tidak wajar, pembatasan kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, serta pembatasan/pelarangan lain yang dapat menghambat dosen dalam pelaksanaan tugas.

## I. Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja meliputi perlindungan terhadap risiko gangguan keamanan kerja, kecelakaan kerja, kebakaran pada waktu kerja, bencana alam, kesehatan lingkungan kerja, dan/atau risiko lain.

## 6. Karyawan

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai human capital, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab, bila karyawan tidak produktif dan tidak efisien, maka karyawan mungkin tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan. Sejak dari proses rekrutmen sampai dengan proses evaluasi kinerja, para karyawan harus selalu diingatkan bahwa mereka adalah modal perusahaan, agar para karyawan memahami makna keberadaan mereka di dalam perusahaan. Bila persoalan kepemimpinan, komunikasi, etika, dan etos kerja tidak dijalankan secara benar oleh perusahaan, maka karyawan berpotensi menjadi pekerja yang tidak efektif, dan mungkin juga berpotensi menjadi beban perusahaan. Perusahaan yang hebat akan selalu merawat kualitas para karyawannya, apakah itu dari sisi emosi, intelektualitas, ataupun dari sisi keterampilan. Yang terpenting perusahaan yang hebat selalu berupaya untuk menjadikan setiap karyawannya sebagai modal, dan menghindarkan para karyawannya menjadi beban perusahaan. Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Dessler (2004:150) Perilaku manusia pada hakikatnya berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dan dalam mencapai tujuan tersebut, terdapat daya pendorong yang

menggerakkan manusia sehingga dirinya berjuang bahkan rela berkorban. Daya pendorong tindakan manusia itulah, seperti diungkapkan oleh

Selain pengertian di atas, ada banyak sekali pengertian kata karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli, seperti beberapa contohnya adalah sebagai berikut :

1) Subri (2002)

Menurut subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

2) Hasibuan (2002)

Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

a. Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

1) Karyawan tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanenta). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan

tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan kerja) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

## 2) Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

### b. Kontrak kerja

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja di hari pertama anda bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Di dalamnya juga memuat mengenai prosedur kerja dan kode disiplin yang ditetapkan perusahaan.

Dari bunyi pasal 1601a KUH Perdata dapat dikatakan bahwa yang dinamakan kontrak kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

### 1) Adanya pekerja dan pemberi kerja

Antara pekerja dan pemberi kerja memiliki kedudukan yang tidak sama. Ada pihak yang kedudukannya diatas (pemberi kerja) dan ada pihak yang kedudukannya dibawah (pekerja). Karena pemberi kerja mempunyai kewenangan untuk memerintah pekerja, maka kontrak kerja diperlukan untuk menjabarkan syarat, hak dan kewajiban pekerja dan si pemberi kerja.

## 2) Pelaksanaan Kerja

Pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan di perjanjian kerja.

- a) Waktu Tertentu Pelaksanaan kerja dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja.
- b) Adanya Upah yang diterima Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- c. Syarat sahnya kontrak kerja

Pasal 1338 ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sah. Supaya sah pembuatan perjanjian harus mempedomani Pasal 1320 KHU Perdata. Pasal 1320 KHU Perdata menentukan syarat sahnya kontrak kerja yaitu adanya :

- 1) Kesepakatan Yang dimaksud dengan kesepakatan di sini adalah adanya rasa ikhlas atau sukarela di antara pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut. Kesepakatan tidak ada apabila kontrak dibuat atas dasar paksaan, penipuan, atau kekhilafan.
- 2) Kewenangan Pihak-pihak yang membuat kontrak kerja haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subjek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum mempunyai kewenangan untuk membuat kontrak. Yang tidak adalah anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (curatele), dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 (delapan belas) tahun. Meskipun belum berumur 18

(delapan belas) tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.

- 3) Objek yang diatur harus jelas Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya kontrak fiktif.
- 4) Kontrak kerja harus sesuai dengan Undang - Undang. Maksudnya isi kontrak tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan. Dan tidak boleh bersifat memaksa, ketertiban umum, dan atau kesusilaan.

#### d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang paling ditakuti oleh pekerja akan tetapi sangat lazim dan sering ditemui di Indonesia. Apa pun penyebab berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya disebut dengan PHK. Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja jika:

- 1) Pekerja melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja dan/atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan pekerja yang bersangkutan telah diberikan tiga surat peringatan, masing-masing dikeluarkan dalam jangka waktu enam bulan dari peringatan sebelumnya secara berturut-turut
- 2) Pengusaha melakukan perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja tersebut kedalam perusahaan dengan status yang baru

- 3) Perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (force majeure)
- 4) Perusahaan pailit
- 5) Pekerja meninggal dunia
- 6) Pekerja memasuki usia pension
- 7) Pekerja mangkir selama lima hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis
- 8) Pekerja melakukan kesalahan berat dan telah ditetapkan dalam putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
- 5) Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja jika pekerja mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.

#### e. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum hubungan kerjanya diputus. Pengusaha harus melakukan segala upaya untuk menghindari memutuskan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja beserta serikat pekerja menegosiasikan pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan ini tidak diperlukan jika pekerja yang sedang dalam masa percobaan bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis, pekerja meminta untuk mengundurkan diri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang pertama, pekerja mencapai usia pensiun, dan jika pekerja meninggal dunia. Pengusaha harus mempekerjakan kembali atau memberi kompensasi kepada pekerja yang alasan pemutusan hubungan kerjanya ternyata ditemukan tidak adil.

Jika pengusaha ingin mengurangi jumlah pekerja oleh karena perubahan dalam operasi, pengusaha pertama harus berusaha merundingkannya dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka baik pengusaha maupun serikat pekerja dapat mengajukan perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### **B. Kajian Empiris**

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian.

(Tabel 2.2 Kajian Empiris)

NO	NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Biatna Dulbert Tampubolon, S.Si (2007)	Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001	Hasil penelitian Biatna Dulbert Tampubolon, S.Si (2007) Menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Sehingga dalam program pengembangan organisasi kedepan harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan (kepemimpinan) organisasi
2	Ratno Purnomo (2010)	Pengaruh kepribadian, <i>self-efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> terhadap Persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah	Hasil pengujian dengan menggunakan analisa regresi berganda menunjukan bahwa kesuksesan UMKM ditentukan oleh kepribadian <i>agreeableness</i> dan <i>self-efficacy</i> yang dimiliki para pengusaha. <i>Agreeableness</i> adalah kepribadian yang menggambarkan bahwa individu memiliki sifat-sifat antara lain suka bekerja sama, dapat

			dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha yang mampu mencapai kesuksesan usahanya adalah individu yang terbuka, mudah bergaul, dan penuh toleransi di dalam masyarakat.
3	Kurniasari Pratiwi (2014)	Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari Kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja	Hasil penelitian Kurnia Pratiwi (2014) menunjukkan kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Quality of Work Life</i> (QWL) pada PNS Pemda Bantul (nilai F hitung sebesar 17,852 lebih besar dari F tabel 4,778 dengan nilai probabilitas $p=0,000$ ( $p < 0,01$ )).

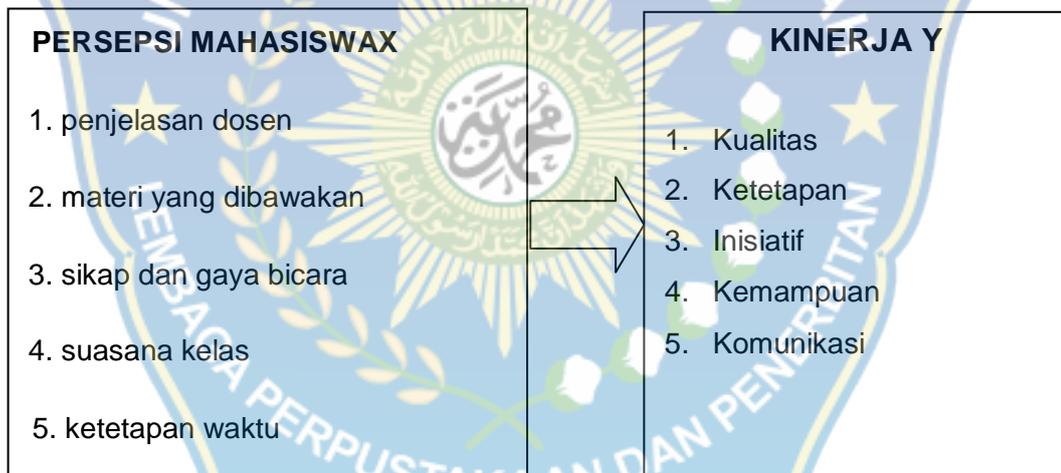
Berdasarkan beberapa contoh hasil penelitian diatas, maka dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaannya. Persamaan ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah pada variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan, yaitu variabel kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Sedangkan perbedaannya terletak di hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan variabel persepsi itu sendiri. Dari beberapa jurnal di atas kinerja merupakan variabel yang sangat dominan mempengaruhi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Adanya persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam beberapa konsekuensi pada hasil penelitian yang diperolehnya bila pada hasil-hasil penelitian sebelumnya ditunjukkan untuk memperoleh gambaran/deskriptif variabel itu sendiri (persepsi dan variabel kinerja) beserta dengan indikator-indikatornya, maka penelitian ini diharapkan untuk menghasilkan gambaran tentang analisis persepsi mahasiswa terhadap kinerja dosen dan karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

### C. Kerangka Fikir

Berdasarkan rumusan masalah, Kajian teori, dan Kajian empiris maka muncullah kerangka fikir sebagai berikut :



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tempat/Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar di Fakultas Ekonomi Bisnis. Jl Sultan Alauddin No 259. Waktu penelitian duabulan mualai Mei sampai denga Juli 2019.

#### B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari objek penelitian, baik itu melalui observasi,kuesioner dan wawancara secara langsung.
- b. Datasekunder adalah data yang diperoleh langsung, yang diperoleh dari buku-buku literature yang memberikan informasi tentang persepsi dan kinerja.

#### C. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan datayang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap peneliti yaitu :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan,landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dekumentasi, studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literature-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian yang bersangkutan,

baik melalui observasi, penyebaran kuesioner pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- b. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### **D. Populasi dan Sampel penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2002:58). Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa angkatan 2016 dan 2017 atau yang semester empat dan enam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang masih aktif sebanyak 2.146

##### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah *nonpropobiliti sampling*, yaitu pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Secara rinci, teknik sampling yang digunakan adalah sampel secara random ( acak), yang menetapkan sampel berdasarkan kriteria tertentu.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, berdasarkan data populasi dan jumlah seluruh mahasiswa angkatan 2016 dan 2017 atau yang semester empat dan enam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang masih aktif. Dalam penelitian ini tidak semua populasi dijadikan objek penelitian, sebagai sampel untuk mendapatkan jumlah sampel dalam penelitian, digunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1+e^2N}$$

$$n = \frac{2146}{1 + 0,08^2 \cdot 2146}$$

$$n = \frac{2146}{14,73,}$$

$$n = 146$$

**Keterangan :**

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Error (8 %) = 0,08

**E. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Analisis deskriptif kuantitatif, merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam bentuk suatu kesimpulan.

**2. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif yaitu yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka. Analisis ini digunakan sebagai alat bantu statistik, sehingga memudahkan penulis dalam menafsirkan data mentah yang diperoleh. Upaya ini dengan menggunakan skala likert dimana jawaban atau kuesioner diberikan bobot:

Tidak setuju	: 1	Setuju	: 3
Kurang setuju	: 2	sangat setuju	: 4

**F. Uji Realibilitas (R)**

Realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur

dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

### G. Defenisi Operasional Variabel

Penilaian atau persepsi mahasiswa yang ingin dilihat pada penelitian ini adalah bagaimana persepsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar tentang kinerja dosen dan karyawan.

(Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel)

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA
Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Kinerja dosen dan karyawan	Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan dan informasi dan pesan yang diterima tersebut muncul dalam bentuk stimulus yang merangsang otak untuk mengelolah lebih lanjut yang kemudian mempengaruhi seseorang dalam berperilaku. Kinerja adalah 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persuasif</li> <li>• Informatif</li> <li>• Memberikan pemahaman</li> <li>• Emoional</li> <li>• Memberikan Referensi</li> </ul>	Likert

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Fakultas Ekonomi didirikan berdasarkan SK Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar. Nomor 021 tahun 1978, tanggal 07 Ramadhan 1398 H bertepatan dengan tanggal 11 Agustus 1978 M, dengan mengangkat bapak Drs. Ek, H Wahab Saleh sebagai Dekan dan Drs. Ek, Abdul Azis Sangkala sebagai sekretaris. Sejak saat itu resmiah Fakultas Ekonomi memulai aktivitas akademiknya, dengan jumlah mahasiswa awal sebanyak 11 orang, dan pada tahun 1980 jumlahnya terus bertambah menjadi 30 orang, dan saat ini Fakultas ekonomi dari sisi jumlah mahasiswa, berada pada peringkat kedua dari 7 fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pada tanggal 20 Agustus 2013, dalam kegiatan workshop kurikulum dan dosen fakultas ekonomi di Hotel Denpasar Makassar, Dr. H. Mahmud Nuhung, MA. selaku dekan fakultas ekonomi menyampaikan bahwa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar berganti nama menjadi Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan berbasis islami sehingga prodi yang ada harus memiliki konsentrasi syariah seperti perbankan syariah. Olehnya Kurikulum yang akan disusun berdasarkan ketrangka kualifikasi nasional Indonesia. (KKNI).

#### 1. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

##### Visi :

Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis terkemuka, unggul, terpercaya dan mandiri dalam mengembangkan penguasaan dan pengamalan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dibidang ilmu Ekonomi dan Studi pembangunan, Manajemen, Akutansi, Ekonomi Islam, dan Perpajakan.

##### Misi :

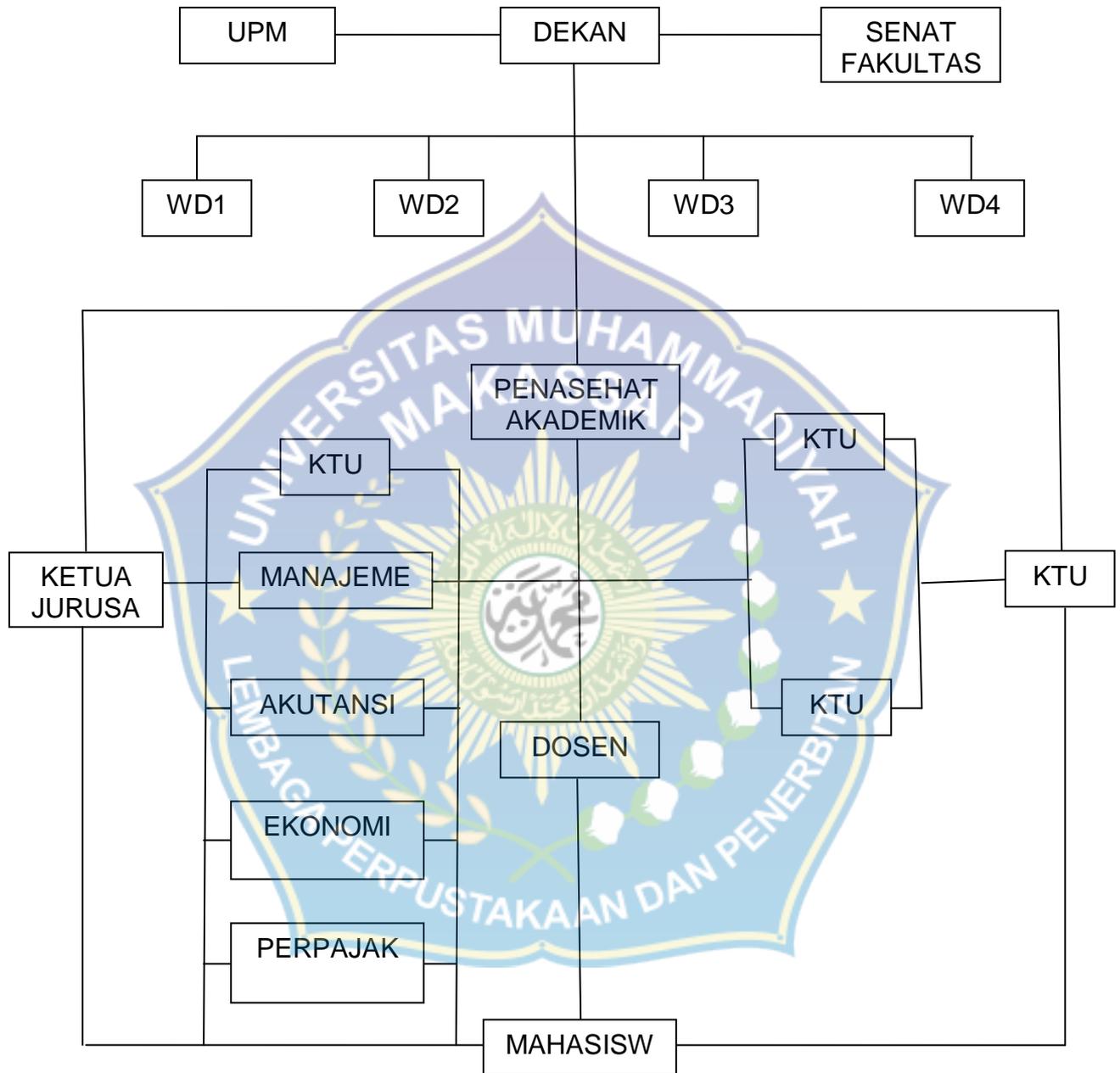
- Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang dilandasi oleh nilai-nilai keislaman diarahkan sesuai kebutuhan (Stakeholder).
- Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat.

## 2. Jurusan/Program Studi

- Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan (IESP), menghasilkan lulusan sebagai tenaga perencanaan dan pengembangan ekonomi di instansi pemerintah dan swasta.
- Manajemen, menghasilkan lulusan sebagai manajerial dan pemasaran di instansi pemerintah dan swasta.
- Akutansi, menghasilkan lulusan sebagai tenaga keuangan/konsultan di instansi pemerintah dan swasta.
- Ekonomi Islam, menghasilkan lulusan yang mempunyai prospek kerja kedepannya terutama di sektor bank syariah, dan juga bias berkarir di instansi pemerintah dan swasta.
- Perpajakan, menghasilkan lulusan dalam bidang pengelolaan pajak.



### 3. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Gambar 4.1 Struktur Organisasi Febis Unismuh Makassar)

#### **4. Deskripsi pekerjaan (Job Description)**

Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis mempunyai tugas dan kewenangan sebagai berikut :

##### **a. Dekan**

Dekan memimpin pelaksanaan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, serta pembinaan aktivitas akademik.

##### **b. Wakil dekan bidang akademik (WD I)**

- 1) Membantu dekan dalam memimpin pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat.
- 2) Berfungsi menelik dan mengorganisasikan kegiatan dilingkungan fakultas, serta membuat laporan kepada dekan meliputi :
  - Perencanaan, pelaksanaan, pengembangan pendidikan, dan pengajaran serta meneliti.
  - Pembinaan tenaga pelajar dan tenaga peneliti
  - Persiapan pembukaan program/jurusan baru berbagai tingkat jenjang pendidikan.
  - Penyusunan program bagi usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa yang berkordinasi dengan WD III
  - Perencanaan dan pelaksanaan kerjasama pendidikan dan penelitian dan fakultas lain dalam lingkup Universitas Muhammadiyah Makassar.
  - Pengelolaan data yang menyangkut bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.
  - Kerjasama dengan fakultas dilingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar dalam setiap usaha bidang pengabdian pada masyarakat serta usaha penunjangnya.

##### **c. Wakil Dekan Bidang Administrasi (WD II)**

- 1) Membantu dekan dalam pelaksanaan kegiatan dibidang kepegawaian dan keuangan.;
- 2) Mengawasi dan memelihara ketertiban serta mengorganisasikan kegiatan dilingkungan fakultas dan membuat laporan pertanggungjawaban kepada dekan yang meliputi :
  - Pengelolaan keuangan

- Pengurusan kepegawaian
- Pengurusan kerumahtanggaan dan pemeliharaan ketertiban
- Pengelolaan perlengkapan
- Pengelolaan ketatausahaan
- Penyelenggaraan hubungan masyarakat
- Pengelolaan data yang menyangkut administrasi umum.

**d. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan (WD III)**

1) Membantu dekan dalam kegiatan dibidang pembinaan dan layanan kesejahteraan mahasiswa

2) Menilik dan mengorganisasikan kegiatan dilingkungan fakultas serta membuat laporan kepada dekan meliputi :

- Pelaksanaan pembinaan mahasiswa oleh seluruh staff pengajar dalam pengembangan sikap dan penalaran dalam bidang seni budaya dan olahraga sebagai bagian dari pendidikan tinggi pada umumnya.
- Pelaksanaan usaha kesejahteraan mahasiswa yang sudah diprogramkan dalam bentuk penelitian mahasiswa
- Pelaksanaan usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa yang sudah diprogramkan dalam bentuk penelitian mahasiswa.
- Kerjasama dengan fakultas dilingkungan unismuh dalam setiap usaha dibidang kemahasiswaan.
- Penciptaan ahir pendidikan yang baik dalam kampus membuat pelaksanaan program pembinaan, pemeliharaan kesatuan dan persatuan bangsa.
- Pelaksanaan kegiatan dibidang pengabdian masyarakat dalam rangka turut membuat memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat.
- Pengelolaan data yang menyangkut bidang pendidikan yang bersifat ko-kurikuler.

**e. Wakil bidang AI-Islam dan Kemuhammadiyah (WD IV)**

Bertugas mewakili dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan dibidang pendidikan AI-islam dan kemuhammadiyah untuk melaksanakan

tugas tersebut, WD IV mempunyai tugas menilik dan mengkoordinasikan kegiatan dilingkungan fakultas dan membuat laporan kepada dekan meliputi :

1) Al-Islam Kemuhammadiyah melalui kurikulum :

- Mengembangkan kurikulum dan mengadakan penelitian dan seniloka
- Sosialisai kurikulum melalui dialog, penerbitan, bulletin, perkuliahan dan seniloka.
- Islamisasi mata kuliah melalui kegiatan interdisipliner seniloka, dan perkuliaham.

2) Al-Islam dan Kemuhammadiyah data lingkungan fakultas

- Personalia melalui pengajian pada setiap rapat, shalat berjamaah, pengaturan kuliah dan waktu shalat, tadarrus Al-quran, baitul arqam, khutbah jumat.
- Kebersihan semua ruangan (kantor, ruangan kuliah, dan wc) penataan keindahan ruangan dan lingkungan. (bekerja sama dengan WD III).
- Al-islam dan kemuhammadiyah dalam kegiatan mahasiswa.
  - Kegiatan Lembaga kemahasiswaan berupa baitul arqam, dan bela diri tapak suci
  - Pengajian islam.

**f. Ketua Program Studi**

Prodi dipimpin oleh seorang ketua prodi dan dibantu oleh seorang sekretaris yang dipilih melalui rapat senat tingkat fakultas dan kemudian diusulkan oleh senat fakultas ekonomi dan bisnis kepada Rektor untuk di SK kan ketua prodi bertanggungjawab langsung kepada dekan.

**g. UPM-FEBIS**

Unit penjaminan mutu Fakultas mulai dirintis sejak perubahan nama kantor jaminan mutu (KJM) menjadi P4M, untuk Fakultas Ekonomi pengurus UPm awalnya melalui Sk dekan kemudian diusulkan ke Rektor dan mengalami perubahan menjadi SK Rektor Nomor : 032 tahun 1434H/2013M yang menetapkan saudari Ir. Ifayani hannurat, MM sebagai ketua dan Dr. Edi Jusriadi, SE., MM. sebagai sekertaris kemudian ketua UPM Fakultas ekonomi tidak

bersedia menjalankan tugas sehingga diangkat saudara H. Muh. Rusydi Rahman, SE., M.Si. sebagai ketua UPM periode 2013-2015.

Untuk menjalankan tugas perencanaan, pelaksanaan, dan monev proses pembelajaran (PBM) dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan untuk keperluan akreditasi maka dibentuk gugus mutu prodi melalui SK Dekan Nomor : 94 tahun 1434H/2014M periode 2013-2015. GMP yang dibentuk sebagai berikut :

- a. Gugus mutu prodi (GMP) IESP
    - Ketua GMP : Drs. Sanusi A.M, M.Si
    - Sekretaris : Asriati, SE.,M.Si
  - b. Gugus mutu prodi (GMP) Manajemen
    - Ketua GMP : Asdi, SE., MM
    - Sekretaris : Syartini Indrayani, SE., MM
  - c. Gugus mutu prodi (GMP) Akutansi
    - Ketua GMP : Dr. Euis Pramuarsi, M.Pd
    - Sekretaris : Muttiarni, SE., M.Si
1. Tupeksi UPM
- a) Berfungsi untuk pelaksanaan tugas dan fungsi penjaminan mutu ditingkat fakultas
  - b) Evaluasi dan tingkat lanjut laporan gugus mutu (GM) dari program studi
  - c) Penyusunan dan penyampaian laporan tahunan fakultas terutama berkenaan dengan pelaksanaan penjaminan mutu dilingkungan fakultas.
  - d) Penyampaian hasil laporan tahunan fakultas pelaksanaan penjaminan mutu program studi ke P4M tembusan kepada dekan dan rector.
  - e) Mengembangkan system penjaminan mutu program studi dilingkungan fakultas berdasarkan panduan dan petunjuk pelaksanaan yang ditetapkan P4M.
  - f) Pelaksanaan penjaminan mutu program studi sesuai dilingkungan fakultas dengan kordinasi P4M
  - g) Penjaminan terhadap kelulusan deprogram studi sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan
  - h) Penjaminan terhadap proses belajar mengajar sesuai dengan sfesifikasiprogram studi.

- i) Melaksanakan pendampingan untuk meningkatkan kualifikasi akreditasi program studi.
2. Tupeksi Gugus Mutu Prodi
- a) Melakukan kordinasi secara aktif dari seluruh aktivitas dengan UPM
  - b) Memfasilitasi pelaksanaan tugas UPM ditingkat program studi
  - c) Penyebaran instrument evaluasi dan ikut melaksanakan analisa hasil evaluasi pelaksanaan penjaminan mutu ditingkat program studi pada setiap semester
  - d) Pembuatan dan penyampaian laporan hasil pelaksanaan penjaminan mutu program studi kepada UPM
  - e) Supporting data ke UPM.



## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Identitas Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah disiapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia dan jurusan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan dijelaskan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

#### 1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Identitas dari responden yang dipandang patut untuk disajikan adalah jenis kelamin, adapun jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat ada tabel 5.1 dibawah ini.

Tabel 5.1  
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	49	33.6 %
Perempuan	97	66.4 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*

Tabel 5.1 diatas menunjukkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 97 orang atau 66.4 %, dan laki-laki sebanyak 49 orang atau 33.6 %.

#### 2. Responden Berdasarkan Umur

Umur merupakan usia dari responden dalam keterkaitannya dengan perilaku individu, umur biasanya menunjukkan gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab Individu. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.2  
Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi	Presentase
<20 Tahun	40	27.4 %

20-25 Tahun	106	72.6 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 5.2 diatas menunjukkan karekteristik berdasarkan umur dari responden. Menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 40 orang atau 27.4%, dan responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 106 orang atau 72.6%.

### 3. Responden Berdasarkan Jurusan

Jurusan adalah program studi yang diambil oleh setiap mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang menjadi responden dalam penelitian ini. Jurusan yang ada di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar itu sendiri terdiri dari lima jurusan yaitu jurusan Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan , Ekonomi Islam, dan Perpajakan. Dapat dilihat dari tabel dibawa ini.

Tabel 5.3  
Responden berdasarkan Jurusan

Jurusan	Frekuensi	Presentase
Manajemen	50	34.2 %
Akuntansi	40	27.4 %
Ekonomi Pembangunan	30	20.5 %
Ekonomi Islam	13	8.9 %
Perpajakan	13	8.9 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responded yang paling banyak yaitu dari jurusan manajemen sebanyak 50 orang atau 34.2 %, jurusan akuntansi Sebanyak 40 orang atau 27.4 %, jurusan Ekonomi Pembangunan Sebanyak 30 orang atau 20.5 %, Jurusan Ekonomi Islam sebanyak 13 orang atau 8.9 % dan Jurusan perpajakan Sebanyak 13 orang atau 8.9 %.

### B. Analisis Deskripsi Hasil Penelitian

Setelah menganalisa data responden, selanjutnya akan dibahas data penelitian. Data ini merupakan hasil jawaban responden dalam mengisi angket penelitian yang disebarakan. Pada analisis penelitian, penulis uraikan berdasarkan

pada pernyataan variabel penelitian untuk menjawab identifikasi masalah yang ingin diketahui oleh penulis.

Data yang telah dikumpulkan diklasifikasi dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur angket. Deskripsi dan operasionalisasi konsep=konsep dalam angket ini dilakukan berdasarkan pengamatan terhadap gejala-gejala lapangan.

Teknik analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan mengenai keseluruhan data yang dikumpulkan dengan memaparkan, mengelompokkan dan mengklasifikasikan kedalam tabel distribusi frekuensi yang kemudian diberikan penjelasan.

Hasil penelitian pada skripsi ini akan dibahas berdasarkan tabulasi data (tabel tunggal) dan perhitungan statistik.

### 1. Analisis Deskriptif Frekuensi

#### a) Persuasif

Tabel 5.4

“(1) Dalam penyampaian materi yang dilakukan oleh dosen itu kurang menarik perhatian saya”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	18	12.3 %
Kurang setuju	81	55.5 %
Setuju	39	26.7 %
Sangat setuju	8	5.5 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.4 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dalam penyampaian materi yang dilakukan oleh dosen itu kurang menarik perhatian saya” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 81 orang atau 55.5 % dan yang setuju sebanyak 39 orang atau 26.7 %, sedangkan yang tidak setuju sebanyak 18 orang atau 12.3 %, dan yang sangat setuju hanya 8 orang atau 5.5 %. Ini menandakan bahwa menurut mahasiswa penyampaian materi yang dilakukan oleh dosen menarik perhatian mahasiswa.

Tabel 5.5

“(2) Dalam melakukan pelayanan karyawan, kata-kata yang disampaikan kurang nyaman terdengar”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	35	24 %
Kurang setuju	75	51.4 %
Setuju	34	23.3 %
Sangat setuju	2	1.4%
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.5 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dalam melakukan pelayanan karyawan, kata-kata yang disampaikan kurang nyaman terdengar” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 75 orang atau 51.4 % dan yang tidak setuju sebanyak 35 orang atau 24 %, sedangkan yang setuju sebanyak 34 orang atau 23.3 %, dan yang sangat setuju hanya 2 orang atau 1.4 %. Ini menandakan bahwa menurut mahasiswa pelayanan karyawan kurang nyaman terdengar dalam melakukan pelayanan terhadap mahasiswa.

#### b) Informatif

Tabel 5.6

“(3) Menurut saya dosen dan karyawan memberikan informasi yang kurang jelas dalam melakukan pelayanan kepada mahasiswa”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	33	22.6 %
Kurang setuju	65	44.5 %
Setuju	36	24.7 %
Sangat setuju	12	8.2 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.6 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Menurut saya dosen dan karyawan memberikan informasi yang kurang jelas dalam melakukan pelayanan kepada mahasiswa” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 65 orang atau 44.5 % dan yang

setuju sebanyak 36 orang atau 24.7 %, sedangkan yang tidak setuju sebanyak 33 orang atau 22.6 %, dan yang sangat setuju hanya 12 orang atau 8.2 %. Ini menandakan bahwa dosen dan karyawan memberikan informasi yang jelas dalam melakukan pelayanan kepada mahasiswa.

Tabel 5.7

“(4) informasi yang diberikan oleh Dosen dan karyawan kepada mahasiswa itu kurang jelas”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	22	15.1 %
Kurang setuju	73	50 %
Setuju	47	32.2 %
Sangat setuju	4	2.7 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.7 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “informasi yang diberikan oleh Dosen dan karyawan kepada mahasiswa itu kurang jelas” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 73 orang atau 50 % dan yang setuju sebanyak 47 orang atau 32.2 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 22 orang atau 15.1 %, dan yang sangat setuju hanya 4 orang atau 2.7 %. Ini menandakan bahwa, informasi yang diberikan oleh dosen dan karyawan kepada kepada mahasiswa itu jelas.

### c) Memberikan Pemahaman

Tabel 5.8

“(5) Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami prosedur-prosedur yang ada di fakultas ekonomi dan Bisnis”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	5	3.4%
Kurang setuju	27	18.5 %
Setuju	73	50 %
Sangat setuju	41	28.1 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.8 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami prosedur-prosedur yang ada di fakultas ekonomi dan Bisnis” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 50 % dan yang sangat setuju sebanyak 41 orang atau 28.1 % sedangkan yang kurang setuju sebanyak 27 orang atau 18.5 %, dan yang tidak setuju hanya 5 orang atau 3.4 %. Ini menandakan bahwa dosen dan karyawan dapat memberikan pemahaman kepada mahasiswa terhadap prosedur-prosedur yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Tabel 5.9

“(6) Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami dengan jelas proses yang harus diikuti pada fakultas ekonomi dan Bisnis”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	4	2.7 %
Kurang setuju	23	15.8 %
Setuju	91	62.3 %
Sangat setuju	28	19.2 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.9 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami dengan jelas proses yang harus diikuti pada fakultas ekonomi dan Bisnis” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 91 orang atau 62.3 % dan yang sangat setuju sebanyak 28 orang atau 19.2 % sedangkan yang kurang setuju sebanyak 23 orang atau 15.8 %, dan yang tidak setuju hanya 4 orang atau 2.7 %. Ini menandakan bahwa dosen dan karyawan dapat memahami dengan jelas proses yang harus diikuti oleh mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

#### d) Emosional

Tabel 5.10

“(7) Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya merasa kurang kepercayaan terhadap pelayanan yang diberikan”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	27	18.5 %
Kurang setuju	76	52.1 %
Setuju	36	24.7 %
Sangat setuju	7	4.8 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.10 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya merasa kurang kepercayaan terhadap pelayanan yang diberikan” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 76 orang atau 52.1% dan yang setuju sebanyak 36 orang atau 24.7 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 27 orang atau 18.5 %, dan yang sangat setuju hanya 7 orang atau 4.8 %. Ini menandakan bahwa mahasiswa sangat percaya terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam pelayanan.

Tabel 5.11

“(8) Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya merasa Fakultas ekonomi dan bisnis tidak lebih baik dari yang lain”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	35	24 %
Kurang setuju	59	40.4 %
Setuju	43	29.5 %
Sangat setuju	9	6.2 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.11 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya merasa Fakultas ekonomi dan bisnis tidak lebih baik dari yang lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 59 orang atau 40.4 % dan yang setuju

sebanyak 43 orang atau 29.5 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 35 orang atau 24 %, dan yang sangat setuju hanya 9 orang atau 6.2 %. Ini menandakan bahwa fakultas ekonomi dan bisnis lebih baik dari yang lain.

**e) Memberikan Referensi**

Tabel 5.12

“(9) Menurut saya dosen dan karyawan FEB kurang memiliki keunggulan tersendiri”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	25	17.1 %
Kurang setuju	78	53.4 %
Setuju	32	21.9 %
Sangat setuju	11	7.5 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.12 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Menurut saya dosen dan karyawan FEB kurang memiliki keunggulan tersendiri” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 78 orang atau 53.4 % dan yang setuju sebanyak 32 orang atau 21.9 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 25 orang atau 17.1 %, dan yang sangat setuju hanya 11 orang atau 7.5 %. Ini menandakan bahwa dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki keunggulan tersendiri.

Tabel 5.13

“(10) Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya memiliki kesan bahwa pelayanan dosen dan karyawan FEB kurang baik dari yang lain”

Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	23	15.8 %
Kurang setuju	74	50.7 %
Setuju	41	28.1 %
Sangat setuju	8	5.5 %
<b>Jumlah</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2019

Tabel 5.13 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya memiliki

kesan bahwa pelayanan dosen dan karyawan FEB kurang baik dari yang lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 74 orang atau 50.7 % dan yang setuju sebanyak 41 orang atau 28.1 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 23 orang atau 15.8 %, dan yang sangat setuju hanya 8 orang atau 5.5 %. Ini menandakan bahwa mahasiswa memiliki kesan yang baik bagi kinerja dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalam konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas adalah tingkatan kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian, semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Koefisiensi *Cromback Alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.14  
Uji Reliabilitas Efektivitas Kinerja Dosen dan Karyawan  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,756	10

Sumber: Output SPSS 22 2019

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa indicator efektivitas kinerja dosen dan karyawan mempunyai Koefisiensi *Cromback Alpha* yang cukup besar. Yaitu  $0,756 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa item pengukuran variabel dan kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal atau realible.

## C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dari hasil penelitian ini adalah, yang pertama penulis akan membahas indikator efektivitas kinerja dosen dan karyawan yaitu persuasif

dilihat pada tabel 5.4 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dalam penyampaian materi yang dilakukan oleh dosen itu kurang menarik perhatian saya” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 81 orang atau 55.5 % dan yang setuju sebanyak 39 orang atau 26.7 %, sedangkan yang tidak setuju sebanyak 18 orang atau 12.3 %, dan yang sangat setuju hanya 8 orang atau 5.5 %. Dan juga di lihat pada table 5.5 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dalam melakukan pelayanan karyawan, kata-kata yang disampaikan kurang nyaman terdengar” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 75 orang atau 51.4 % dan yang tidak setuju sebanyak 35 orang atau 24 %, sedangkan yang setuju sebanyak 34 orang atau 23.3 %, dan yang sangat setuju hanya 2 orang atau 1.4 %. Ini menandakan bahwa kinerja dosen dalam menyampaikan materi dan pelayanan karyawan adalah kurang efektif.

Yang kedua penulis akan membahas indikator efektivitas kinerja dosen dan karyawan yaitu informatif, Dimana dapat kita lihat pada table 5.6 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Menurut saya dosen dan karyawan memberikan informasi yang kurang jelas dalam melakukan pelayanan kepada mahasiswa” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 65 orang atau 44.5 % dan yang setuju sebanyak 36 orang atau 24.7 %, sedangkan yang tidak setuju sebanyak 33 orang atau 22.6 %, dan yang sangat setuju hanya 12 orang atau 8.2 %. Dan juga dapat dilihat tabel 5.7 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “informasi yang diberikan oleh Dosen dan karyawan kepada mahasiswa itu kurang jelas” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 73 orang atau 50 % dan yang setuju sebanyak 47 orang atau 32.2 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 22 orang atau 15.1 %, dan yang sangat setuju hanya 4 orang atau 2.7 %. Ini menandakan bahwa dosen dan karyawan dalam memberikan informasi dan yang kurang jelas adalah kurang efektif.

Yang ketiga penulis akan membahas indikator efektivitas kinerja dosen dan karyawan yaitu memberikan pemahaman yang dapat dilihat pada tabel 5.8 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami prosedur-prosedur yang ada di fakultas ekonomi dan Bisnis” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 50 % dan yang

sangat setuju sebanyak 41 orang atau 28.1 % sedangkan yang kurang setuju sebanyak 27 orang atau 18.5 %, dan yang tidak setuju hanya 5 orang atau 3.4 %. Dan juga dapat dilihat tabel 5.9 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami dengan jelas proses yang harus diikuti pada fakultas ekonomi dan Bisnis” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 91 orang atau 62.3 % dan yang sangat setuju sebanyak 28 orang atau 19.2 % sedangkan yang kurang setuju sebanyak 23 orang atau 15.8 %, dan yang tidak setuju hanya 4 orang atau 2.7 %. Ini menandakan bahwa dengan sering berinteraksi dean dosen dan kayawan, mahasiswa dapat memahami prosedur yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis adalah efektif.

Yang keempat penulis akan membahas indikator efektivitas kinerja dosen dan karyawan yaitu emosional Diana kita lihat dari hasil penelitiannya pada tabel 5.10 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya merasa kurang kepercayaan terhadap pelayanan yang diberikan” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 76 orang atau 52.1% dan yang setuju sebanyak 36 orang atau 24.7 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 27 orang atau 18.5 %, dan yang sangat setuju hanya 7 orang atau 4.8 %. Dan juga pada tabel 5.11 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya merasa Fakultas ekonomi dan bisnis tidak lebih baik dari yang lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 59 orang atau 40.4 % dan yang setuju sebanyak 43 orang atau 29.5 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 35 orang atau 24 %, dan yang sangat setuju hanya 9 orang atau 6.2 %. Ini menandakan bahwa kurang keercayaan dalam pelayanan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tdak lebih baik dari yang lain adalah kurang efektif.

Yang kelima penulis akan membahas indikator efektivitas kinerja dosen dan karyawan yaitu meberikan referensi dengan hasi peneitiannya dapat diihat pada tabel 5.12 diatas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “Menurut saya dosen dan karyawan FEB kurang memiliki keunggulan tersendiri” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 78 orang atau 53.4 % dan yang setuju sebanyak 32 orang atau 21.9 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 25 orang atau 17.1 %, dan yang sangat

setuju hanya 11 orang atau 7.5 %. Dan juga dapat dilihat pada tabel 5.13 di atas merupakan gambaran pendapat responden mengenai pernyataan “) Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya memiliki kesan bahwa pelayanan dosen dan karyawan FEB kurang baik dari yang lain” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 74 orang atau 50.7 % dan yang setuju sebanyak 41 orang atau 28.1 % sedangkan yang tidak setuju sebanyak 23 orang atau 15.8 %, dan yang sangat setuju hanya 8 orang atau 5.5 %. Ini menandakan bahwa dosen dan karyawan FEB kurang memiliki keunggulan tersendiri dan pelayanan dosen dan karyawan FEB kurang baik dari yang lain adalah kurang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa persepsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar terhadap efektivitas kinerja dosen dan karyawan dinilai kurang efektif oleh sebagian besar dari jawaban responden.

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa indikator efektivitas kinerja dosen dan karyawan mempunyai Koefisiensi *Cronbach Alpha* yang cukup besar. Yaitu  $0,756 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa item pengukuran variabel dan kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal atau *reliable*.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya maka kesimpulan dari penelitian ini dengan melihat hasil persepsi mahasiswa terhadap kinerja dosen dan karyawan dari jawaban responden yang merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar mengenai kinerja dosen dan karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, maka terlihat dari setiap dimensi yang merupakan indikator kinerja dosen dan karyawan memiliki rata-rata skor skala efektif. Sehingga kinerja dosen dan karyawan pada fakultas ekonomi dan bisnis dikatakan efektif. Dengan melihat hasil uji reliabilitas indikator kinerja dosen dan karyawan mempunyai koefisien *Crombach Alpha* yang cukup besar. Yaitu  $0,756 > 0,60$

#### **B. Saran**

1. Diharapkan kepada Ayahanda Rektor untuk lebih meningkatkan mutu kinerja dosen dalam segi menyampaikan materi kepada mahasiswa dan peningkatan pelayanan dari karyawan agar hal-hal yang tidak diinginkan tidak terjadi lagi di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar terkhusus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Diharapkan bagi Bapak Ibu dosen untuk memaksimalkan dirinya dalam mengemban amanah sebagai tenaga pendidik di Universitas Muhammadiyah Makassar untuk meningkatkan pemjaminan mutu kampus dalam segi pendidikan dan penelitian.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan melibatkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperkaya khasnah ilmu dan pengetahuan terutama dalam kajian kinerja dosen dosen dan kariawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Bagi pihak pemangku kebijakan birokrasi kampus diharapkan daat menyusun strategi yang mampu menyokong kinerja dosen dan karyawan khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia Remaja*. Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madanatera.
- Biatna Dulbert Tampubolon, S.Si (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-200*. Jurnal
- Dessler (2005). *Managemen*, 7<sup>th</sup> edition. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Gery Dessler 2004. *Management Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahan Indonesia Jilid 2. PT. Kayana Abadi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Management Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Penerbit Jakarta: Bumi Aksara
- Jalaluddin Rahmat (2014). *Persepsi Dalam Proses Belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kurniasari Pratiwi (2014). *Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari Kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja*. Jurnal
- Mangkunegara Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- MONEV (2018). Unit Pemjaminan Mutu Fakultas Ekonom dan Bisnis
- Nitisemito, S (2000). *Menimbulkan Semangat dan kegairahan Kerja Karyawan*, Seri Perusahaan Praktis.
- Ratno Purnomo (2010). *Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap Persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah*. Skripsi. Universitas Jenderal Soedirman, Purwakerto

S.P. Hasibuan, (2000). *Managemen Sumber Manusia*, Edisi Revasi Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Singgi Santoso. (1999). *SPS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Kompotindo

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Sugiono (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan (research and development)*. Cetakan pertama. Bandung; Alfabeta.

Sugiyono, 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Syofyan Sireger, M. (2001). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi PERhitungan manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada





# LAMPIRAN-LAMPRAN



**LAMPRAN 1**  
**KUESIONER DAN HASIL DATA KUESIONER**



Responden Yang Terhormat

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unirsitas Muhammadiyah Makassar. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian tugas akhir. Kusioner ini berhubungan dengan persepsi anda tetang kinerja dosen dan karyawan pada fakultas ekonomi dan bisnis. Hasil kusioner ini tidak akan dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata.

Adapun sebelum mengisi pastikan bahwa anda :

- Mahasiswa aktif di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar
- Mahasiswa Semester empat atau Enam

Atas bantuan, kesediaan waktu dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

### **PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda "X" pada angka sesuai dengan penilaian anda terhadap masing-masing pertanyaan berikut dengan pedoman :

- 1 = Tidak Setuju
- 2 = Kurang Setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat setuju

### **DAFTAR PERNYATAAN**

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. No Responden.....(Diisi oleh peneliti)
2. Nama Responden : ..... (Boleh tidaj diisi)
3. Jenis Kelamin :  Perempuan  Laki-laki
4. Usia : .....
5. Fakultas : .....
6. Program Studi : .....
7. Anda semester berapa :  Empat  Enam

NO.	PERNYATAAN	TS	KS	S	SS
	<b>Kinerja Dosen dan Karyawan</b>				
	<b><i>Persuasif</i></b>				
1	kata-kata dalam penyampaian materi oleh dosen sangat menarik perhatian saya	1	2	3	4
2	kata-kata dalam pelayanan karyawan sangat nyaman terdengar	1	2	3	4
	<b><i>Informatif</i></b>				
3	Menurut saya dosen dan karyawan memberikan informasi yang jelas dalam pelayanan	1	2	3	4
4	Dosen dan karyawan mampu memberikan pesan yang jelas	1	2	3	4
	<b><i>Memberikan Pemahaman</i></b>				
5	Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami prosedur-prosedur yang ada di fakultas ekonomi dan Bisnis	1	2	3	4
6	Dengan sering berinteraksi dengan dosen dan karyawan, saya dapat memahami dengan jelas proses yang harus diikuti pada fakultas ekonomi dan Bisnis	1	2	3	4
	<b><i>Emosional</i></b>				
7	Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya merasa memiliki kepercayaan terhadap pelayanan yang diberikan	1	2	3	4
8	Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya merasa Fakultas ekonomi dan bisnis lebih baik dari yang lain	1	2	3	4
	<b><i>Memberikan Referensi</i></b>				
9	Menurut saya dosen dan karyawan FEB memiliki keunggulan tersendiri	1	2	3	4
10	Dengan melihat kinerja dosen dan karyawan FEB, saya memiliki kesan bahwa pelayanan dosen dan karyawan FEB lebih baik dari yang lain	1	2	3	4



FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		22-JUN-2019 07:14:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	146
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet0]

### Statistics

Responden Menurut Jenis

Kelamin

N	Valid	146
	Missing	0

### Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	49	33.6	33.6	33.6
	Perempuan	97	66.4	66.4	100.0
	Total	146	100.0	100.0	



FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created	22-JUN-2019 07:18:12	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	146
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

### Statistics

Respondedn Menurut Umur

N	Valid	146
	Missing	0

### Respondedn Menurut Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	40	27.4	27.4	27.4
	20-25 Tahun	106	72.6	72.6	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

Notes	
Output Created	22-JUN-2019 07:30:59
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 146
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.00
	Elapsed Time 00:00:00.00

[DataSet0]

### Statistics

Responden Berdasarkan Jurusan

N	Valid	146
	Missing	0

### Responden Berdasarkan Jurusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Manajemen	50	34.2	34.2	34.2
Akuntansi	40	27.4	27.4	61.6
Ekonomi Pembangunan	30	20.5	20.5	82.2
Ekonomi Islam	13	8.9	8.9	91.1

Perpajakan	13	8.9	8.9	)
Total	146	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
/ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies

		Notes
Output Created		21-JUN-2019 17:55:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	146
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre>FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 /ORDER=ANALYSIS.</pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0]

**Statistics**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	146	146	146	146	146	146	146
	Missing	0	0	0	0	0	0	0



**Statistics**

		P8	P9	P10
N	Valid	146	146	146
	Missing	0	0	0

**Frequency Table**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	12.3	12.3	12.3
	KS	81	55.5	55.5	67.8
	S	39	26.7	26.7	94.5
	SS	8	5.5	5.5	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	35	24.0	24.0	24.0
	KS	75	51.4	51.4	75.3
	S	34	23.3	23.3	98.6
	SS	2	1.4	1.4	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	33	22.6	22.6	22.6
	KS	65	44.5	44.5	67.1
	S	36	24.7	24.7	91.8

SS	12	8.2	8.2	100.0
Total	146	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	15.1	15.1	15.1
	KS	73	50.0	50.0	65.1
	S	47	32.2	32.2	97.3
	SS	4	2.7	2.7	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3.4	3.4	3.4
	KS	27	18.5	18.5	21.9
	S	73	50.0	50.0	71.9
	SS	41	28.1	28.1	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	2.7	2.7	2.7
	KS	23	15.8	15.8	18.5
	S	91	62.3	62.3	80.8
	SS	28	19.2	19.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	27	18.5	18.5	18.5
	KS	76	52.1	52.1	70.5
	S	36	24.7	24.7	95.2
	SS	7	4.8	4.8	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	35	24.0	24.0	24.0
	KS	59	40.4	40.4	64.4
	S	43	29.5	29.5	93.8
	SS	9	6.2	6.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	17.1	17.1	17.1
	KS	78	53.4	53.4	70.5
	S	32	21.9	21.9	92.5
	SS	11	7.5	7.5	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	23	15.8	15.8	15.8
	KS	74	50.7	50.7	66.4
	S	41	28.1	28.1	94.5
	SS	8	5.5	5.5	100.0
	Total	146	100.0	100.0	



```

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010

/STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE
SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT

/ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

		Notes
Output Created		21-JUN-2019 18:10:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	146
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010  /STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT  /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

**Statistics**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	146	146	146	146	146	146	146
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.2534	2.0205	2.1849	2.2260	3.0274	2.9795	2.1575
Median		2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	3.0000	3.0000	2.0000
Mode		2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
Skewness		.380	.186	.370	.049	-.492	-.510	.346
Std. Error of Skewness		.201	.201	.201	.201	.201	.201	.201
Kurtosis		.067	-.511	-.518	-.389	-.104	.747	-.147
Std. Error of Kurtosis		.399	.399	.399	.399	.399	.399	.399
Range		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		329.00	295.00	319.00	325.00	442.00	435.00	315.00

**Statistics**

		P8	P9	P10
N	Valid	146	146	146
	Missing	0	0	0
Mean		2.1781	2.1986	2.2329
Median		2.0000	2.0000	2.0000
Mode		2.00	2.00	2.00
Skewness		.221	.487	.275
Std. Error of Skewness		.201	.201	.201
Kurtosis		-.710	-.052	-.228
Std. Error of Kurtosis		.399	.399	.399
Range		3.00	3.00	3.00
Minimum		1.00	1.00	1.00
Maximum		4.00	4.00	4.00
Sum		318.00	321.00	326.00

## Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	18	12.3	12.3	12.3
	2.00	81	55.5	55.5	67.8
	3.00	39	26.7	26.7	94.5
	4.00	8	5.5	5.5	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	35	24.0	24.0	24.0
	2.00	75	51.4	51.4	75.3
	3.00	34	23.3	23.3	98.6
	4.00	2	1.4	1.4	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	33	22.6	22.6	22.6
	2.00	65	44.5	44.5	67.1
	3.00	36	24.7	24.7	91.8
	4.00	12	8.2	8.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	15.1	15.1	15.1
	2.00	73	50.0	50.0	65.1
	3.00	47	32.2	32.2	97.3
	4.00	4	2.7	2.7	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	3.4	3.4	3.4
	2.00	27	18.5	18.5	21.9
	3.00	73	50.0	50.0	71.9
	4.00	41	28.1	28.1	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	2.7	2.7	2.7
	2.00	23	15.8	15.8	18.5
	3.00	91	62.3	62.3	80.8
	4.00	28	19.2	19.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1.00	27	18.5	18.5	18.5
	2.00	76	52.1	52.1	70.5
	3.00	36	24.7	24.7	95.2
	4.00	7	4.8	4.8	100.0
Total		146	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	35	24.0	24.0	24.0
	2.00	59	40.4	40.4	64.4
	3.00	43	29.5	29.5	93.8
	4.00	9	6.2	6.2	100.0
Total		146	100.0	100.0	

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	25	17.1	17.1	17.1
	2.00	78	53.4	53.4	70.5
	3.00	32	21.9	21.9	92.5
	4.00	11	7.5	7.5	100.0
Total		146	100.0	100.0	

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	23	15.8	15.8	15.8
	2.00	74	50.7	50.7	66.4
	3.00	41	28.1	28.1	94.5

4.00	8	5.5	5.5	100.0
Total	146	100.0	100.0	

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Notes

Output Created		21-JUN-2019 17:58:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	146
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00.00.00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	146	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	146	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.756	.746	10

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	2.2534	.74103	146
P2	2.0205	.72843	146
P3	2.1849	.87890	146
P4	2.2260	.73128	146
P5	3.0274	.77855	146
P6	2.9795	.67944	146
P7	2.1575	.77627	146
P8	2.1781	.86849	146
P9	2.1986	.81045	146
P10	2.2329	.77940	146

#### Inter-Item Correlation Matrix

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
P1	1.000	.374	.266	.314	-.072	-.140	.230	.208
P2	.374	1.000	.285	.302	-.037	-.055	.189	.234
P3	.266	.285	1.000	.600	.053	-.040	.402	.390
P4	.314	.302	.600	1.000	-.059	-.102	.484	.447
P5	-.072	-.037	.053	-.059	1.000	.614	-.030	-.028
P6	-.140	-.055	-.040	-.102	.614	1.000	-.242	-.122
P7	.230	.189	.402	.484	-.030	-.242	1.000	.613
P8	.208	.234	.390	.447	-.028	-.122	.613	1.000
P9	.272	.285	.345	.436	-.041	-.018	.509	.518
P10	.291	.234	.360	.415	-.124	-.134	.497	.570

#### Inter-Item Correlation Matrix

	P9	P10
P1	.272	.291
P2	.285	.234
P3	.345	.360
P4	.436	.415
P5	-.041	-.124
P6	-.018	-.134
P7	.509	.497
P8	.518	.570
P9	1.000	.734
P10	.734	1.000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.2055	16.399	.343	.216	.746
P2	21.4384	16.372	.357	.207	.74
P3	21.2740	14.600	.541	.406	.6
P4	21.2329	15.104	.593	.473	.712
P5	20.4315	18.150	.038	.416	.786
P6	20.4795	18.803	-.043	.454	.789
P7	21.3014	15.053	.557	.510	.716
P8	21.2808	14.383	.588	.488	.709
P9	21.2603	14.456	.632	.598	.703
P10	21.2260	14.824	.596	.607	.710

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.4589	19.009	4.35989	10



**LAMPRAN 3  
PERSURATAN**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.869972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3m@unismuh.ac.id



Nomor : 1841/05/A.6-II/VI/1440/2019  
Lamp : 1 (satu) rangkap Proposal  
Hal : Izin Penelitian

09 Syawwal 1440 H  
13 Juni 2019 M

Kepada Yth,  
Saudara : **ASRAWAN**  
No. Stambuk : **105 72 04375 13**  
Fakultas/ Prodi : **Febis/ Manajemen**  
Di -  
Tempat

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 553/C.4-II/VI/40/2019 Tanggal 12 Juni 2019, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di atas diberi izin untuk melakukan Penelitian di Universitas Muhammadiyah Makassar dan diharuskan menyerahkan satu rangkap hasil penelitiannya yang berjudul: *"Analisis Persepsi Mahasiswa terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar"*.

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 15 Juni s/d 15 Agustus 2019

Sehubungan dengan hal tersebut, yang bersangkutan akan melaksanakan penelitian/ Pengabdian Masyarakat sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,

**Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP,**  
NBM 101 7716

Tembusan yth;  
1. Rektor Unismuh Makassar  
2. Arsip

## BIOGRAFI PENULIS



**Asrawan** lahir di Borong pada tanggal 05 April 1995. Anakpertama dari pasangan Ayahanda Rusman dan Ibunda Nursida. **Riwayat Pendidikan**, penulis mengawali pendidikan pada tahun 2001 di Sekolah Dasar Negeri 126 Borong Kec. Herlang Kab. Bulukumbadan tamat pada tahun 2007. Pada tahun 2007, penulis melanjutkan Pendidikan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Herlang Kab. Bulukumba dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun 2010, penulis melanjutkan Pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Arkanis Batang Kab. Bulukumba dan tamat tahun 2013.

Pada tahun 2013 penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di salah satu perguruan tinggi di Makassar yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar dan mengambil jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan selesai pada tahun 2019 dengan judul skripsi Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pengalaman Organisasi Pernah diamanahkan Menjadi :

1. Sekretaris Bidang Sosial Pemberdayaan Masyarakat (SPM) Pikom IMM FEBIS Unismuh Makassar pada tahun 2015-2016
2. Ketua Bidang Hikmah Pikom IMM FEBIS Unismuh Makassar pada tahun 2016-2017
3. Ketua Umum Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar pada tahun 2016-2017
4. Sekretaris Bidang Sosial Pemberdayaan Masyarakat (SPM) Pimpinan Cabang IMM Kota Makassar pada tahun 2017-2018
5. Direktur IMM Sosial Care (ISC) Pimpinan Cabang IMM Kota Makassar pada tahun 2017-2018
6. ketua Bidang Hubungan Masyarakat (HUMAS) Forum Anti Plagiarisme (FAP) pada tahun 2017-2019
7. sekretaris Umum Komunitas Koin Untuk Negeri pada tahun 2019-2020