

**PERBEDAAN PERSEPSI ANTAR KELOMPOK PROFESI  
TERHADAP KEBIJAKSANAAN KORPORASI DALAM PENCAPAIAN  
VISI DAN MISI ORGANISASI**  
(Studi Kasus Pada Kelompok Profesi Bidang Pendidikan Dan Kelompok Profesi Bidang  
Perbankan Di Kota Makassar)

**Mashur Razak \*)**

***Abstract :** This study aims to analyze whether there are differences in perception among certain occupational groups to the wisdom korporasi in achieving the vision and mission of the organization. The sample in this study are a group of professionals in the field of education and occupational groups in banking. The method used is descriptive qualitative and quantitative methods. Analysis tool used is the statistical analysis tool that is an average of different test samples via independent t-test is to determine the degree of difference on the variables measured in samples that are independent in this study. The results of this study prove that there was no significant difference between perceptions closely and professional groups in education with professional groups in the field of Banking in the six indicators of research that is the attitude, motivation, interests, experiences, social environment and self-concept. This study proves that there is a close and significant differences between the perceptions of professional groups in education with professional groups in the field of Banking in the four indicators namely research expectations, working conditions, needs and the suitability of time.*

***Keywords :** Perceptions, attitudes, motivation, interests, experiences, social environment and self-concept.*

## **PENDAHULUAN**

Organisasi memiliki kepentingan yang sangat serius terhadap penggunaan sumber daya terutama dalam upayanya untuk mencapai tujuan utama organisasi. Dengan dasar ini organisasi memiliki kriteria khusus dalam proses untuk mendapatkan, menempatkan, mengelola dan memutuskan sumber daya yang ada pada organisasi yang semata-mata ditunjukkan untuk kepentingan pencapaian tujuan dari didirikannya organisasi. Untuk kepentingan pencapaian tujuan tersebut organisasi melakukan proses yang diarahkan kepada terpenuhinya suatu standar kualitas sumber daya yang harus dimiliki dan proses tersebut dimulai dari sejak perencanaan sumber daya, proses pencarian sumber daya dan pengalokasian sumber daya dalam segi operasional organisasi sesuai dengan *grand design* atau nilai-nilai inti dari organisasi tersebut.

Standar kualitas sumber daya dari satu institusi dengan institusi yang lain

dapat berbeda-beda hal ini tergantung pada visi dan misi yang dikembangkan oleh masing-masing organisasi serta besarnya skala operasional yang dikerjakan dan alat-alat produksi yang digunakan. Sebagai gambaran institusi pemerintah memiliki standar yang menjadi acuan dari kepentingan terselenggaranya administrasi dan operasional pemerintahan, begitu pula sektor industry. Sektor industry pariwisata memiliki standar dengan acuan yang spesifik dengan tujuan pariwisata. Tentu saja kriteria ini berbeda dengan kriteria standar pada sektor pertanian yang memiliki standar dengan kepentingan yang mengarah kepada hal-hal yang terkait dengan masalah pengelolaan pertanian

Perbedaan standar pada masing-masing sektor ini sangat mungkin terjadi karena adanya kepentingan dan target yang berbeda, namun demikian apabila dilihat dari sisi yang melaksanakan (manusia) dan hal tersebut diarahkan pada satu target penting yaitu visi dan misi organisasi

maka seharusnya pelaksana tersebut memiliki tingkat pemahaman atau persepsi yang sama dalam upaya pencapaian tujuan tersebut pada masing-masing bidangnya. Dengan demikian pelaksana (manusia) yang berada pada sektor pemerintah haruslah memiliki persepsi yang sama dengan pelaksana (manusia) yang berada pada sektor swasta dalam cara pandang atau persepsinya untuk mencapai visi dan misi pada masing-masing bidangnya.

Proses pencarian dan tatacara perekrutan sumber daya antara satu institusi dengan institusi lainnya dapat berbeda-beda, namun semua institusi memiliki kepentingan yang sama. Keinginan agar sumber daya yang terpilih dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, menjadi suatu daya tarik untuk diteliti. Oleh sebab itu penelitian ini dimulai dengan sebuah hipotesa, apakah ada perbedaan cara pandang atau persepsi antara sumber daya yang di miliki satu institusi dengan institusi lain dalam pandangannya terhadap kebijakan institusi dalam upaya pencapaian visi dan misinya

## **KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN**

Manusia sebagai individu cenderung memiliki kebebasan dalam mengartikan lingkungan dan kejadian yang ada disekitarnya, oleh sebab itu tidaklah mengherankan seorang manusia yang dipilih memiliki kualitas yang sama akan memberikan penilaian yang lain atau bahkan bertolak belakang dalam menilai sesuatu yang sama pada ruang dan waktu yang sama. Hal ini disebabkan karena masalah proses persepsi yang terjadi pada masing-masing manusia. Persepsi adalah suatu proses dimana individu memberi arti lingkungannya, proses tersebut menyangkut cara mengorganisir berbagai stimuli kedalam pengalaman psikologikal (Gibson dan donnelly : 1996). Oleh sebab itu individu cenderung memandang suatu obyek yang sama dengan pengertian yang berbeda.

Untuk itu permasalahan penyelarasan persepsi perlu dipelajari karena perilaku seseorang ditentukan berdasar persepsi mereka tentang bagaimana kenyataan itu bukan pada kenyataan itu sendiri (Robbins : 1993). Dengan kata lain persepsi tergantung dari bagaimana cara pandang seseorang memandang obyek. Berdasarkan kenyataan tersebut, maka menjadi sesuatu yang memungkinkan beberapa orang professional dengan tingkat pendidikan yang sama dengan kualitas yang sama pula akan dapat memiliki pandangan yang berbeda. Bahkan cara-cara yang berbeda dalam melakukan dan memandang sesuatu tapi dilain pihak setiap organisasi mengharapkan dengan harapan yang sama terutama jika dikaitkan pada permasalahan pencapaian tujuan.

Hasil penelitian oleh beberapa ahli menemukan bahwa proses pembentukan persepsi dipengaruhi oleh 1) Individu yang merasakan (*perceiver*) dimana factor-faktor yang menentukan adalah sikap, motivasi, minat, pengalaman dan harapan. 2)Obyek atau target yang dirasakan dimana faktor-faktornya adalah gerakan (*motion*), suara (*sound*), ukuran (*size*), latar belakang (*background*) dan kedekatan (*proximity*) 3) Konteks situasi saat persepsi itu terjadi, dimana factor-faktornya adalah waktu (*time*), keadaan kerja (*work setting*) dan lingkungan sosial (*social setting*).

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1996), menyatakan proses terbentuknya persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor stereotip (*stereotyping*), penyeleksian (*selectivity*), konsep diri (*self concept*), situasi (*situation*), kebutuhan (*needs*) dan emosi (*emotion*).

Senada dengan pendapat Robbins (1993) dan Johns (1996), mengenai factor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya persepsi seseorang, factor-faktor tersebut adalah individu yang melakukan persepsi (*the perceiver*), target atau obyek dari persepsi (*the target*) dan situasi saat persepsi itu terjadi (*the situation*), namun Johns memberikan model bagai-

mana suatu persepsi dapat terbentuk melalui suatu model yang dikembangkan oleh psikolog ternama Jerome Bruner atau Bruner's model.

Dari beberapa teori yang diungkapkan diatas, dapat disimpulkan bahwa apa yang telah diungkapkan oleh Gibson, Ivancevich & Donnely merupakan perluasan dari model Bruner dan mencakup juga yang telah dipaparkan oleh Robbins (1993) mengenai faktor-faktor yang dapat membentuk persepsi seseorang.

Faktor-faktor yang dapat membentuk persepsi yang dipilih sebagai variabel dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang paling memiliki relevansi terhadap kegiatan operasional para professional dengan memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal ini maka faktor-faktor yang dijadikan indikator penelitian ini adalah sebagai berikut

1. *Sikap*. Seseorang biasanya akan membatasi diri pada hal-hal yang menjadi tanggungjawabnya dan pada Kenyataannya masalah tersebut menjadi suatu consensus dalam dunia kerja yang diterjemahkan dalam Job Description dan standard operational and procedure (SOP) bagaimana dengan konsep *loyalty* dan *team work* kadang sering terjadi benturan dalam masalah tersebut.
2. *Motivasi*. Tidak semua orang memiliki motivasi yang sama ketika mereka dihadapkan dalam *pilihan* bekerja dan apabila pertanyaan tersebut dilontarkan mungkin setiap orang akan menjawab dengan jawaban dan alasan yang berbeda.
3. *Minat*. Meskipun beberapa pekerja berada dalam keadaan serta posisi yang sama dalam lingkup organisasi namun mereka dapat memiliki penilaian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, salah satu faktor yang dapat membuat persepsi mereka berbeda adalah adanya faktor minat seseorang dalam mengambil keputusan untuk memangku sebuah peran atau jabatan.
4. *Pengalaman*. Pengalaman seseorang di masa lalu menjadi salah satu aspek penting dalam pembentukan persepsi seseorang. Misalnya orang akan merasa lebih nyaman bekerja dalam peralatan yang telah ia kenal atau yang pernah digunakan sebelumnya
5. *Harapan*. Dari pengalaman di masa lalu seseorang tidak akan langsung terbentuk persepsi tertentu akan suatu hal. Tapi dari pengalaman tersebut akan terbentuk pengharapan tertentu yang akan mempengaruhinya dalam membentuk persepsi.
6. *Kondisi kerja*. Kondisi kerja atau lingkungan kerja akan mampu mempengaruhi persepsi seseorang sampai dengan penilaian terhadap organisasi di mana ia menjadi anggotanya hal ini akan berpengaruh besar bagi orang tersebut apakah ia yakin terhadap apa yang akan dicapai dari organisasi yang ia menjadi anggotanya dengan menilai kondisi dimana ia bekerja sekarang
7. *Lingkungan sosial*. Lingkungan sosial dari seseorang dan juga lingkungan sosial dari organisasi dimana ia berada akan dapat membentuk persepsi darinya kita juga dapat langsung memberikan penilaian secara cepat berkaitan dengan masalah tersebut kita dapat membedakan kondisi pemikiran seseorang yang tinggal di kawasan satu dengan mereka yang tinggal di kawasan lain.
8. *Konsep diri*. Proses persepsi juga akan dipengaruhi oleh kepribadian atau nilai yang dianut oleh seseorang. Apabila seseorang menyadari bahwa nilai yang mereka anut mempengaruhi persepsi mereka maka kemungkinan besar penilaian mereka akan lebih akurat.
9. *Kebutuhan*. Kebutuhan seseorang akan berbeda dalam tingkat yang berbeda pula. Persepsi seseorang akan suatu obyek yang sama akan berbeda apabila ia berada dalam tingkat kebutuhan yang berbeda
10. *Situasi dan Kesesuaian Waktu*. Situasi saat persepsi terjadi akan mem-

berikan perbedaan yang jelas dalam mempersepsikan obyek yang sama, misalnya dalam situasi ketika seseorang harus bekerja dibawah tekanan atau dikejar tenggat waktu. Permasalahan waktu tepat atau tidaknya saat kejadian terjadi juga akan memberikan arah persepsi yang berbeda suatu contoh tindakan apa yang harus diambil ketika sesuatu terjadi sangat bergantung pada tingkat kegawatan dan kedaruratan sehingga persepsi akan bias berbeda untuk satu hal yang sama tapi dengan waktu yang berbeda.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif dan kuantitatif, metode ini bermaksud untuk mendeskripsikan obyek penelitian secara menyeluruh dan sistematis berkaitan dengan fakta-fakta serta berbagai hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai obyek dalam penelitian ini. Analisa kualitatif sangat diperlukan mengingat data dalam penelitian ini adalah bersifat ordinal yaitu permasalahan persepsi sehingga pembahasan secara kualitatif akan memberikan fakta-fakta yang melatarbelakangi per-

masalahan yang sedang dianalisa sementara analisis kuantitatif diperlukan untuk mencari hubungan-hubungan antar variabel yang diukur secara matematis untuk membuktikan secara ilmiah tentang adanya hubungan-hubungan tersebut sehingga penelitian dapat memberikan simpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

### *Populasi dan Sampel penelitian*

Sampel penelitian ini adalah para professional di Kota Makassar dari dua latar belakang organisasi yang berbeda yaitu 30 orang dari kalangan Pendidikan dan 30 orang dari kalangan perbankan. Dua organisasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa pada kalangan pendidikan dan kalangan perbankan menggunakan sumber daya manusia yang memiliki pemahaman intelektual yang baik sehingga diharapkan mereka memiliki pemahaman tentang organisasi dengan baik pula.

### *Model dan Teknis analisis Data*

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistika dengan cara melakukan pengujian melalui uji t dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji beda rata-rata untuk sampel saling bebas (*independent sample t test*)

$$t = \frac{\bar{\tilde{x}}_1 - \bar{\tilde{x}}_2}{s\sqrt{\tilde{x}_1^2 - \tilde{x}_2^2}}$$

Dimana

$$\bar{\tilde{x}}(\text{rataaan}) = \frac{\sum xi}{n}$$

- $\tilde{x}_1$  = Nilai hasil kuisisioner penelitian yang diberikan kepada sampel dari professional bidang Pendidikan
- $\tilde{x}_2$  = Nilai hasil kuisisioner penelitian yang diberikan kepada sampel dari professional bidang Perbankan
- $S \sqrt{\tilde{x}_1^2 - \tilde{x}_2^2}$  = Simpangan bagi beda rata-rata  
Dimana

$$S \sqrt{\tilde{x}_1^2 - \tilde{x}_2^2} = \sqrt{\frac{2s^2 gab}{n}}$$

Rumus untuk mencari simpangan baku gabungan adalah

$$s^2_{gab} = \frac{(n_1-1) s_1^2 + (n_2- 1)s_2^2}{(n_1 + n_2 - 2)}$$

Dimana

$$(\text{ragam}) = \sum (\tilde{x}_1 - \tilde{x}_2)^2$$

$n_1$  = Banyaknya data yang diukur untuk sampel yang mewakili kelompok profesional bidang Pendidikan

$n_2$  = Banyaknya data yang diukur untuk sampel yang mewakili kelompok profesional bidang Perbankan

$s_1^2$  = Ragam data dari sampel yang mewakili kelompok profesional bidang Pendidikan

$s_2^2$  = Ragam data dari sampel yang mewakili kelompok profesional bidang Perbankan

Untuk mempermudah pengolahan data digunakan program aplikasi statistik SPSS ( Statistical Package for Sosial Sciences )

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sebagaimana ditampilkan dalam table 1, memperlihatkan tidak adanya perbedaan persepsi antara profesional di bidang pendidikan dengan profesional di bidang perbankan pada enam indikator yaitu, indikator penelitian atas

sikap, motivasi, minat, pengalaman, lingkungan sosial dan konsep diri. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara dua kelompok profesi tersebut pada indikator penelitian atas harapan, kondisi kerja, kebutuhan dan kesesuaian waktu.

TABEL 1  
Hasil Perhitungan Independent samples t Test melalui SPSS  
Untuk Mendapatkan Nilai T Hitung

Indikator Penelitian	Rata-rata Pemahaman Profesional di Bidang Pendidikan	Rata-rata Pemahaman Profesional di Bidang Perbankan	Nilai t	Tingkat signifikansi
Sikap	15,20	15,67	-0,618	0,539
Motivasi	29,97	29,63	0,372	0,712
Minat	14,47	14,40	0,141	0,888
Pengalaman	18,70	20,23	-1,539	0,129
Harapan	17,90	16,20	2,109	0,039
Kondisi kerja	14,13	12,73	2,498	0,000
Lingkungan sosial	14,20	14,67	-0,765	0,447
Konsep diri	22,53	22,90	-0,464	0,645
Kebutuhan	29,50	35,67	-5,025	0,000
Kesesuaian Waktu	11,70	14,23	-4,246	0,000

Data diolah (2011)

Dengan hasil tersebut maka criteria penerimaan dan penolakan hipotesis penelitian yang diukur dengan criteria pengambilan keputusan terima Ho jika  $-t_{\alpha/2} < t < t_{\alpha/2}$  dan jika dalam perhitungannya nilai t lain dari persyaratan maka Ho ditolak, seperti yang ditampilkan pada table 2. Hasil penelitian

ini menerima Ho untuk variabel sikap, motivasi, minat, pengalaman lingkungan sosial dan konsep diri. Kemudian hasil penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha penelitian pada variabel penelitian harapan, kondisi kerja, kebutuhan dan kesesuaian waktu.

TABEL 2  
Penerimaan dan Penolakan Ho Penelitian

Indikator Penelitian	t.Hitung	t.Tabel	Hasil
Sikap	-0,618	2,000	Ho diterima
Motivasi	0,372	2,000	Ho diterima
Minat	0,141	2,000	Ho diterima
Pengalaman	-1,539	2,000	Ho diterima
Harapan	2,109	2,000	Ho ditolak
Kondisi kerja	2,498	2,000	Ho ditolak
Lingkungan sosial	-0,765	2,000	Ho diterima
Konsep diri	-0,464	2,000	Ho diterima
Kebutuhan	-5,025	2,000	Ho ditolak
Kesesuaian Waktu	-4,246	2,000	Ho ditolak

Data diolah (2011)

Selanjutnya dapat dianalisa variabel-variabel apa yang dianggap paling penting, sedang dan paling tidak penting mempengaruhi persepsi para professional pada masing masing bidang terhadap kebijaksanaan korporasi dalam pencapaian visi dan misi organisasi melalui urut peringkat persepsi seperti ditunjukkan pada table 3 adalah sebagai berikut :

1. Urut peringkat persepsi pada seluruh kelompok profesi
  - a. Indikator yang paling penting mempengaruhi pembentukan persepsi pada seluruh kelompok profesi adalah indikator kebutuhan
  - b. Indikator yang bernilai sedang mempengaruhi pembentukan persepsi pada seluruh kelompok profesi adalah indikator sikap dan harapan
  - c. Indikator yang paling rendah mempengaruhi pembentukan persepsi pada seluruh kelompok profesi adalah indikator kesesuaian waktu
2. Urut peringkat pada kelompok profesi dibidang Pendidikan

- a. Indikator yang paling penting mempengaruhi pembentukan persepsi pada kelompok profesi bidang Pendidikan adalah indikator Motivasi
- b. Indikator yang bernilai sedang mempengaruhi pembentukan persepsi pada kelompok profesi bidang Pendidikan adalah indikator sikap dan harapan
- c. Indikator yang paling rendah mempengaruhi pembentukan persepsi pada kelompok profesi bidang Pendidikan adalah indikator kesesuaian waktu
3. Urut peringkat pada kelompok profesi dibidang Perbankan
  - a. Indikator yang paling penting mempengaruhi pembentukan persepsi pada seluruh kelompok profesi adalah indikator kebutuhan
  - b. Indikator yang bernilai sedang mempengaruhi pembentukan persepsi pada seluruh kelompok profesi adalah indikator sikap dan harapan

- c. Indikator yang paling rendah mempengaruhi pembentukan persepsi pada seluruh kelompok profesi adalah indikator kondisi kerja

Untuk memfokuskan pembahasan pada penelitian ini, maka pembahasan dilakukan pada urutan peringkat persepsi yang merupakan konsensus dari dua kelompok profesi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa seluruh kelompok profesi terlihat memberikan peringkat pertama pada indikator penelitian kebutuhan. Ini membuktikan bahwa sebagian besar orang melakukan sesuatu karena adanya

dorongan kebutuhan, sehingga menjadi sesuatu yang sangat rasional apabila dua kelompok profesi tersebut menempatkan kebutuhanlah yang akan menggerakkan mereka untuk melakukan sesuatu dalam hidupnya termasuk mendukung perusahaan mencapai visi dan misinya. Hal ini juga sejalan dengan teori Abraham Maslow yaitu *herarchi of need* yang sangat terkenal itu, pada dasarnya manusia melakukan sesuatu dalam hidupnya karena adanya kebutuhan yang terus berkembang sesuai dengan capaian tingkatan sosialnya.

TABEL 3.  
Analisis Rata-rata dan Urut Peringkat Faktor Yang Mempengaruhi Pembentukan Persepsi

Indikator Penelitian	Seluruh Profesional		Profesional Bidang Pendidikan		Profesional Bidang Perbankan	
	Rata2	P	Rata2	P	Rata2	P
Sikap	15,43	6	15,20	6	15,67	6
Motivasi	29,80	2	29,97	1	29,63	2
Minat	14,43	8	14,47	7	14,40	8
Pengalaman	19,47	4	18,70	4	20,23	4
Harapan	17,05	5	17,90	5	16,20	5
Kondisi kerja	13,43	9	14,13	9	12,73	10
Lingkungan sosial	14,43	7	14,20	8	14,67	7
Konsep diri	22,72	3	22,53	3	22,90	3
Kebutuhan	32,58	1	29,50	2	35,67	1
Kesesuaian Waktu	12,97	10	11,70	10	14,23	9

Data diolah (2011)

Penelitian ini memberikan informasi kepada kita bahwa seluruh kelompok profesi menempatkan indikator sikap dan harapan menjadi indikator yang cukup dalam mempengaruhi persepsi mereka. Hal ini dapat dianalisa bahwa harapan dapat menjadi faktor yang kuat mempengaruhi pada suatu masa tertentu, tapi pada suatu masa tertentu yang lain harapan hanya bersifat sedang. Harapan dapat terjadi pada seseorang yang sedang berada pada masa transisi baik itu masa ketika sedang ada penilaian kerja masa, pelaksanaan promosi dan pada masa-masa yang akan dapat menentukan situasi selanjutnya bagi seseorang. Tapi pada orang yang mapan atau orang yang sudah mengetahui

melalui perhitungan pasti dan melalui system yang telah teraplikasi, maka harapan masih tetap ada tapi tidak begitu kuat atau sangat kuat mempengaruhi dirinya.

Indikator yang paling rendah mempengaruhi persepsi pada seluruh kelompok profesi adalah indikator kesesuaian waktu ini menandakan bahwa seluruh kelompok profesi tidak melihat waktu atau masa menjadi kendala bagi mereka dalam melakukan sesuatu terkait dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

Salah satu hasil penelitian yang jуда penting untuk dikemukakan adalah bahwa seluruh kelompok profesi menempatkan indikator motivasi menjadi faktor

terpenting kedua bagi mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dan hal ini menjadi faktor penting yang membentuk persepsi mereka untuk mendukung tujuan organisasi. Motivasi memang menjadi faktor yang paling populer dalam setiap pembahasan berkaitan dengan permasalahan yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak ataupun tidak bertindak atas suatu yang terjadi pada lingkungan dimana seseorang berada, namun dalam penelitian ini ketika motivasi dihadapkan pada kebutuhan, maka yang dianggap sebagai faktor utama adalah kebutuhan hal ini sangat mungkin karena dengan adanya kebutuhan (*need*) seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu demi tercapainya kebutuhan tersebut.

## SIMPULAN

Organisasi memiliki kepentingan yang tinggi terhadap sumber daya yang dimilikinya, karena sumber daya manusia merupakan *brain ware* organisasi yang akan melaksanakan seluruh fungsi organisasi dalam menjalankan organisasi untuk mencapai visi dan misinya. Oleh sebab itu penting untuk mengetahui sejauh mana pemahaman atau persepsi sumber daya manusia organisasi dalam kaitan pencapaian upaya-upaya organisasi untuk mencapai tujuan tersebut dan menjadi sesuatu yang penting juga bagi organisasi untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi proses terbentuknya persepsi bagi sumber daya yang dimilikinya.

Penelitian ini bermaksud untuk melakukan pemetaan terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan persepsi sumber daya manusia pada dua kelompok profesional yaitu para profesional di bidang pendidikan dan para profesional di bidang Perbankan.

Analisa yang telah dilakukan melalui independent samples t test membuktikan tingkat signifikansi pada indikator-indikator penelitian : sikap (0,539), motivasi (0,712), minat (0,888), pengala-

man (0,129), lingkungan Sosial (0,447) dan konsep diri (0,645) nilai nilai tersebut berada jauh diatas tingkat alfa 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan atas faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan persepsi pada kelompok profesi bidang Pendidikan dan kelompok profesi bidang Perbankan dengan demikian  $H_0$  dalam penelitian ini untuk 6 (enam) peran tersebut diterima yaitu tidak terdapat perbedaan atas faktor yang mempengaruhi persepsi dari indikator penelitian atas sikap, motivasi, minat, pengalaman, lingkungan sosial dan konsep diri. Pada kelompok profesi bidang Pendidikan dan kelompok profesi bidang Perbankan.

Untuk empat indikator lainnya yaitu indikator penelitian atas harapan (0,039), Kondisi Kerja (0,000), Kebutuhan (0,000) dan kesesuaian waktu (0,000) hasil ini jauh di bawah tingkat alfa 0,05 yang berarti  $H_0$  penelitian ditolak dan  $H_a$  penelitian diterima yaitu terdapat perbedaan yang signifikan atas empat faktor yang mempengaruhi pembentukan persepsi antara kelompok profesi di bidang pendidikan dan kelompok profesi di bidang Pendidikan yaitu pada indikator penelitian atas harapan, kondisi kerja, kebutuhan dan kesesuaian waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudista. 1999. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Gibson, J.L & Ivancevich, J.M. 1973. Organization, structure Processes, Behaviorism : Business Publication, Inc.
- Gibson, Donnely and Ivancevich. 1996. Manajemen (terjemahan) Edisi Sembilan : Surabaya Erlangga
- Handoko, T. Hani 1984. Manajemen. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

- Kinicki. Angelo dan Robert. Kreitner. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Kusnadi. 2001. Pengantar Manajemen Strategi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Maier.N.R.F. 1965. Psychology In Industry. Boston : Houghton and miffin.
- Mangkunegara, Prabu anwar AA. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nitisetimo. S Alex. 1991. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pareek.U. 1977. Ahmedabad, Managerial role effectiveness, Indian Institute Of Management. CR Reading. Learning system.
- Pareek. U. 1984. Perilaku Organisasi (terjemahan) Jakarta. L.P.P.M.
- Porter, Lyman W dan E.Lawler. 1968. Managerial attitude and Performance. Homewood : RichardD.Irwin, Inc.
- Rao.T.v. 1984. Performance Appraisal Theory and practice, New Delhi, India, Vani Educational Books.
- Robbin, Stephen P. 1993. Essential Organization Behaviour. New Jersey : Prentice Hall International.
- Santoso Singgih. 2003. Mengelola Data statistic Secara Profesional. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sydam Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Schein, E.h. 1983. Psikologi Organisasi, Jakarta : L.P.P.M.
- Siagian Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- \*) Penulis adalah Dosen Kopertis Wil. IX Sulawesi DPK pada STMIK Handayani Makassar