

PENGARUH FORMASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI EFFECT OF EMPLOYEE FORMATION AGAINST EMPLOYEES PERFORMANCE

E Sukaenih¹, A Iskandar^{1a}, dan D Hermawan¹

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Djuanda Bogor
Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Ciawi, Bogor 16720.

^aKorespondensi: Abubakar Iskandar, E-mail: abubakar.iskandar@unida.ac.id

(Diterima: 18-09-2012; Ditelaah: 21-09-2012; Disetujui: 24-09-2012)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine magnitude of the effect of the Employee Formation on Employees Performance at the Livestock Research Center Ciawi-Bogor. The methods used in this research were descriptive quantitative and qualitative. Employee population at the Reseach Institut for Animal Production were 310 people, and the number of samples selected were 80 people. Sampling technique with a random sampling technique was used. By means of simple correlation test. Quantitative analysis was used. The data analyziz in the research is qualitative and quantitative with try tool correlation simple. The results showed a very positive relationship between the formation of an employee against an employee in the performance of Livestock Research Center. The level of closeness of the relationship is 0,606 with a significant level of 0,1% and 99% confidence level. This study suggested that the performance of employees at the Research Institute for Animal Production was strongly influenced by the placement of employees themselves, which amounted to 60,6% while the remaining 39,4% was determined by factors other than the official formation factor.

Key words: employee, formation, and peformance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh besarnya pengaruh Formasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Penelitian Ternak Ciawi – Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Balai Penelitian Ternak sebanyak 310 orang, dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Adapun teknik pengambilan sampel adalah random sampling. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan alat uji korelasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat positif antara formasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Balai Penelitian Ternak. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tingkat keeratan hubungan yaitu 0,606, dengan taraf signifikansi 0,1% dan taraf kepercayaan 99%. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Balai Penelitian Ternak sangat dipengaruhi oleh penempatan pegawai yakni sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% ditentukan oleh factor lain di luar formasi pegawai.

Kata kunci: pegawai, formasi, dan kinerja.

Sukaenih E, A Iskandar, dan D Hermawan. 2012. Pengaruh formasi pegawai terhadap *Jurnal Sosial Humaniora* 3(2): 114 – 123.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Fakta telah menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai SDM yang berkualitas dapat membuahakan organisasi yang mampu secara aktif menjawab tantangan dan tuntutan dalam persaingan saat

ini. Dalam upaya mendapatkan SDM yang berkualitas, maka perencanaan pegawai menjadi sangat esensial. Tuntutan akan profesionalisme dan pencapaian kinerja prima dari pegawai harus sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan pelayanan, khususnya organisasi publik. Transparansi dan pelayanan terhadap masyarakat saat ini bukanlah disikapi sebagai beban, tetapi harus disikapi dengan arif sebagai suatu kewajiban pegawai pelaku dan pelaksana

tugas, serta tanggung jawab pemerintah. Oleh karena itu, perencanaan pegawai yang salah akan berakibat terhambatnya pelayanan dan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Dengan perkataan lain pengembangan kapasitas institusi, SDM merupakan asset yang paling penting dan sangat menentukan kapabilitas dan kompetensi suatu organisasi, termasuk di lembaga penelitian.

Balai Penelitian Ternak (BALITNAK) merupakan Unit Pelayanan Teknis (UPT) dibidang Penelitian dan Pengembangan Peternakan, Kementerian Pertanian, yang mempunyai tugas melaksanakan penelitian untuk meningkatkan efisiensi ternak sebagai yang dituangkan dalam visi dan misi. Perbaikan dan peningkatan efisiensi produksi setiap komoditi ternak dilakukan melalui pendekatan teknologi pemuliaan, reproduksi, nutrisi, hujauan pakan, dan sosial ekonomi. Disamping itu, kemajuan ilmu dan teknologi menuntut adanya perubahan-perubahan dalam organisasi. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang tidak disertai sosialisasi yang berkelanjutan dapat mengakibatkan cekaman dan kecemasan para pelaku karena dihadapkan pada sesuatu yang berbeda dari sebelumnya.

Untuk mengantisipasi hal tersebut, diperlukan analisis pegawai pada kondisi saat ini, karena BALITNAK diharapkan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas sub sektor peternakan dalam mendukung kegiatan pembangunan pertanian secara optimal dan menyeluruh. Hasil observasi sementara dan wawancara yang telah dilakukan, terindikasi ada masalah pada formasi pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Hal tersebut dapat dilihat pada indikator sebagai berikut: (1) pengadaan pegawai hanya dilakukan oleh Pemerintah Pusat melalui Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sehingga formasi pegawai kurang sesuai dengan yang dibutuhkan; (2) kebutuhan tenaga pegawai untuk menggantikan pegawai yang memasuki usia pensiun, sehingga upaya regenerasi mengalami kesulitan; (3) antara kebutuhan pegawai dengan tingkat pendidikan kurang sesuai dengan bidang keahliannya.

Atas dasar pemikiran tersebut, maka perlu dilakukan studi yang lebih dalam tentang pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan dalam merekrut dan menempatkan pegawai di masa mendatang. Guna mengetahui penentuan penetapan formasi

pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Balitnak telah dilakukan penelitian lapangan dengan metode survei dan wawancara terhadap para pejabat Esalon III dan IV, yaitu Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Jasa Penelitian, Kepala Seksi Pelayanan Teknik, dan penanggung jawab kepegawaian Balitnak.

Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui: (1) penetapan formasi pegawai; (2) kinerja pegawai; (3) sejauh manakah pengaruh formasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Balitnak.

MATERI DAN METODE

Waktu dan Tempat

Penelitian dilakukan di Balai Penelitian Ternak, Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Kementerian Pertanian, Jl Veteran III Banjarwaru, PO Box 221 Ciawi 16720. Penelitian berlangsung dari Desember 2011 sampai Mei 2012.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balitnak. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Disproportionale Stratified Random Sampling* untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk terpilih, sehingga untuk menentukan besarnya sampel (ukuran sampel) digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan: n= ukuran sampel; N= populasi; d= presisi (0,1).

Berdasarkan hal tersebut, maka diperoleh jumlah sampel *representatif*, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang dari jumlah populasi pegawai sebanyak 310 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada pegawai yang terpilih, selanjutnya dilakukan entri data dengan menggunakan program excel dan dinarasikan melalui MW 2010. Adapun data sekunder yaitu berupa arsip mengenai nama dan bagian

penempatan pegawai, dalam hal ini semua arsip pegawai yang terpilih yang ada di bagian kepegawaian Balai Penelitian Ternak.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik infrensial (statistik probabilitas). Statistik infrensial yaitu suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2009). Kebenaran peluang yang digunakan adalah peluang kesalahan 5%, maka taraf kepercayaan 95% yang disebut dengan taraf signifikansi.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh formasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Balitnak, maka teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif berdasarkan hubungan atau pengaruh (asosiatif), sehingga untuk menguji hipotesis hubungan atau pengaruh antara satu variabel independen dengan satu dependen serta untuk menghitung koefisien korelasi menggunakan bantuan computer program SPSS release 16.0 dan dipergunakan rumus Korelasi Pearson Product Moment, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan: r_{xy} = koefisien korelasi; $\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor item; $\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor total; $\sum xy$ = jumlah koefisien korelasi

Selanjutnya, untuk menguji signifikan pengaruh hubungan, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diuraikan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Hal tersebut dapat digunakan untuk -var latar belakang memberikan gambaran secara menyeluruh tentang aspek-aspek penting yang mencerminkan variabel-variabel yang diuji yaitu formasi pegawai dan kinerja pegawai.

Formasi Pegawai

Formasi pegawai menurut Stoner (1996), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Formasi pegawai adalah penentuan jumlah dan mutu pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan jenis dan beban kerja yang harus dilaksanakan dengan tujuan agar organisasi itu mampu melaksanakan tugasnya dengan berdaya guna, berhasil guna, dan berkelanjutan. Untuk menampung perkembangan tugas, maka formasi ditetapkan dalam jangka waktu tertentu (BAKN 1973).

Pengadaan menurut Hasibuan (2005) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien, serta membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan pegawai merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika pegawai yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila pegawai yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Pengadaan pegawai harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan pada analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), persyaratan pekerjaan (*job requirement*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), perluasan pekerjaan (*job enlargement*), dan penyederhanaan pekerjaan (*work simplification*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap 19 item pernyataan yang diajukan dan dibahas secara deskriptif terhadap variabel formasi pegawai terdiri dari 3 dimensi, yaitu dimensi seleksi pegawai, dimensi evaluasi karyawan, dan dimensi kompensasi dan proteksi. Setiap dimensi terdiri dari 3 indikator. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Jawaban responden terhadap formasi pegawai

No	Dimensi	Indikator	Hasil	Penilaian
1.	Melakukan persiapan dan seleksi tenaga	a. Persiapan	3,17	Cukup baik
		b. Rekrutmen tenaga	2,75	Cukup baik
		c. Seleksi tenaga kerja	2,95	Cukup baik
2.	Pengembangan dan evaluasi karyawan	a. Menguasai pekerjaan	3,85	Baik
		b. Pembekalan	3,89	Baik
		c. Tugas belajar	4,10	Baik
3.	Memberikan kompensasi dan proteksi pegawai	a. Prestasi kerja	3,82	Baik
		b. Jumlah pekerjaan	3,84	Baik
		c. Kecepatan kerja	3,64	Baik

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Prawirosentono (1999) adalah seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak, dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoretis, ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

Kinerja menurut Ilyas (1993) adalah penampilan hasil kerja pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui

faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum, faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap 21 item pernyataan yang diajukan dan dibahas secara deskriptif terhadap variabel kinerja pegawai yang terdiri dari tiga dimensi yaitu dimensi individu pegawai, dimensi kelompok karyawan, dan dimensi organisasi. Setiap dimensi terdiri dari 3 indikator. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Jawaban responden terhadap kinerja pegawai

No	Dimensi	Indikator	Hasil	Penilaian
1.	Individu	a. Kemampuan dan keterampilan	4,23	Baik
		b. Latar belakang pribadi	3,83	Baik
		c. Variabel demografis	3,68	Baik
2.	Psikologis	a. Persepsi	3,67	Baik
		b. Sikap	4,29	Sangat baik
		c. Kepribadian	4,25	Sangat baik
3	Organisasi	a. Variabel sumber daya	4,40	Sangat baik
		b. Kepemimpinan	3,83	Baik
		c. Imbalan	3,65	Baik

Selanjutnya, berdasarkan hasil jumlah Tabel 1 dan Tabel 2 di atas, maka jawaban responden terhadap variabel formasi pegawai dan kinerja pegawai dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dapat berhasil dengan baik apabila formasi pegawai pada awal dilakukan dengan baik sesuai dengan tahapan dan mengikuti kriteria-kriteria serta aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat melalui Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun

2005 tersebut maka hasilnya dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Jawaban responden terhadap formasi pegawai dan kinerja pegawai

No.	Variabel	Hasil penilaian	Kriteria penilaian
1.	Formasi pegawai	3,56	Baik
2.	Kinerja pegawai	3,51	Baik

Analisis Formasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,606, artinya hubungan antara formasi pegawai dengan kinerja pegawai sangat kuat, sehingga jika formasi pegawai ditata secara baik maka kinerja pegawai akan semakin baik. Tanda (**) menunjukkan bahwa koefisien korelasi sangat signifikan pada tingkat 1% dan taraf kepercayaan 99%. Besarnya pengaruh formasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Balitnak sebesar 60,6%, sedangkan sisanya 39,4% oleh faktor lain. Formasi pegawai terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Korelasi formasi pegawai terhadap kinerja pegawai

	Formasi	Kinerja
Pearson Correlation	1	0,606**
Sig. (2-tailed)		0,000
N	80	80
Pearson Correlation	0,606**	1

Sig. (2-tailed) 0,000

N 80 80

Keterangan: **= Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Perhitungan teoretis pengaruh formasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Balai Penelitian Ternak $\sum x^2 = 5378$; $\sum y^2 = 6172$; $\sum xy = 3491$. Nilai-nilai tersebut dimasukkan dalam rumus berikut ini.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{3491}{\sqrt{(5378)(6172)}} = 0,6056 = 0,606$$

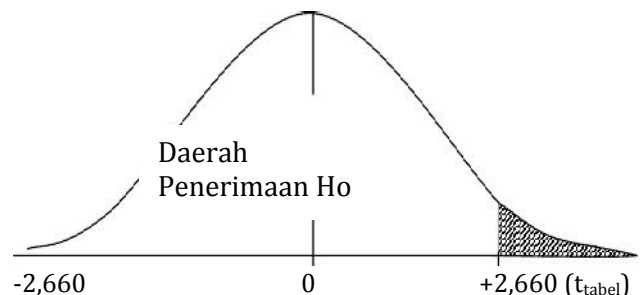
Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,606 antara formasi pegawai dan kinerja pegawai, maka koefisien korelasi kuat dan positif. Selanjutnya perlu diuji signifikannya dengan bantuan komputer program SPSS versi 16.0. maka hasilnya dapat diuraikan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Uji signifikan dengan komputer program SPSS versi 16.0.

		Paired Differences					t	Df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	y - x	14.75000	7.59997	.84970	13.05871	16.44129	17.359	79	.000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 17,36%, sedangkan besarnya t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) 79 pada α (0,01) sebesar 2,660. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} . Nilai ini menunjukkan sangat berbeda nyata pada $P < 0,01$, sementara besarnya t_{tabel} adalah 2,660. Oleh karena t_{hitung} (17,36) > t_{tabel} (2,660), maka hipotesis yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa formasi pegawai mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Penelitian Ternak.

Kinerja pegawai terbukti meningkat setelah formasi pegawai ditata secara baik. Hal ini dapat digambarkan pada kurva (Gambar 1) di bawah ini.



Gambar 1. Kurva hipotesis

Kurva Hipotesis : $H_0 \neq H_a$. Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} = 17,36$ (df=79); $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow$ menunjukkan ($P < 0.01$)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian di atas sangat jelas menunjukkan bahwa faktor formasi pegawai cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana hanya 39,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-

faktor lainnya, yang dalam penelitian ini tidak dianalisis. Hasil uji korelasi antar indikator persiapan dan seleksi tenaga kerja terhadap indicator kelompok individu dapat ditunjukkan pada Tabel 5.

Dibawah ini disajikan hasil uji korelasi antar indikator persiapan dan seleksi tenaga kerja

dengan kelompok variabel individu. Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan cukup dipengaruhi oleh penguasaan pekerjaan 2,286 ("). Adapun uji korelasi persiapan dan seleksi tenaga terhadap variabel individu dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji korelasi persiapan dan seleksi tenaga terhadap variabel individu

Seleksi Tenaga	Uji statistik	Kelompok Variabel Individu		
		Kemampuan	Latar belakang	Demografis
Persiapan	Pearson Correlation	-.050	-.042	-.143
	Sig. (2-tailed)	.658	.714	.206
	N	80	80	80
Rekrutmen	Pearson Correlation	-.190	-.077	.011
	Sig. (2-tailed)	.091	.496	.922
	N	80	80	80
Seleksi	Pearson Correlation	.154	-.107	-.101
	Sig. (2-tailed)	.173	.343	.370
	N	80	80	80
Evaluasi				
Penguasaan pekerjaan	Pearson Correlation	.286*	-.078	.144
	Sig. (2-tailed)	.010	.494	.202
	N	80	80	80
Pembekalan	Pearson Correlation	.417**	.140	.319**
	Sig. (2-tailed)	.000	.216	.004
	N	80	80	80
Tugas Belajar	Pearson Correlation	.525**	.189	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.001
	N	80	80	80
Kompensasi				
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.503**	.218	.254*
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.023
	N	80	80	80
Jumlah tugas yang bisa diselesaikan	Pearson Correlation	.547**	.171	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000	.129	.000
	N	80	80	80
Kecepatan kerja	Pearson Correlation	.423**	.208	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.000
	N	80	80	80

Keterangan: **Korelasi signifikan pada taraf 0,01; *Korelasi signifikan pada taraf 0,05

Selanjutnya untuk menguji korelasi antara variabel formasi terhadap kelompok psikologi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji korelasi variabel formasi terhadap kelompok psikologis

Seleksi Tenaga	Uji Statistik	Kelompok Variabel Psikologis		
		Persepsi	Sikap	Kepribadian
Persiapan	Pearson Correlation	.029	-.113	.027
	Sig. (2-tailed)	.800	.316	.809
	N	80	80	80
Rekrutmen	Pearson Correlation	.052	-.046	-.064
	Sig. (2-tailed)	.648	.686	.572
	N	80	80	80
Seleksi	Pearson Correlation	.189	.200	.122
	Sig. (2-tailed)	.092	.076	.281
	N	80	80	80
Evaluasi				
Penguasaan Pekerjaan	Pearson Correlation	.367**	.358**	.197
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.080
	N	80	80	80
Pembekalan	Pearson Correlation	.333**	.368**	.207
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.066
	N	80	80	80
Tugas Belajar	Pearson Correlation	.491**	.523**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
Kompensasi				
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.399**	.436**	.417**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
Tugas	Pearson Correlation	.315**	.311**	.242*
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.031
	N	80	80	80
Kecepatan kerja	Pearson Correlation	.389**	.405**	.283*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011
	N	80	80	80

Keterangan: **Korelasi signifikan pada taraf 0,01; *Korelasi signifikan pada taraf 0,05

Selain itu, dapat ditunjukkan uji korelasi antar persiapan terhadap organisasi, dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji korelasi persiapan terhadap organisasi

Persiapan dan seleksi tenaga	Uji statistik	Kelompok Variabel Organisasi		
		Sumber daya	Kepemimpinan	Imbalan
Persiapan	Pearson Correlation	-.066	-.010	.014
	Sig. (2-tailed)	.562	.931	.903
	N	80	80	80

Rekrutmen	Pearson Correlation	-.111	-.091	-.047
	Sig. (2-tailed)	.326	.420	.678
	N	80	80	80
Seleksi	Pearson Correlation	.111	.034	.135
	Sig. (2-tailed)	.326	.766	.233
	N	80	80	80
Evaluasi				
Penguasaan Pekerjaan	Pearson Correlation	.291**	.385**	.219
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.051
	N	80	80	80
Pembekalan	Pearson Correlation	.393**	.229*	.289**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.009
	N	80	80	80
Tugas Belajar	Pearson Correlation	.492**	.466**	.362**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	80	80	80
Kompensasi				
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.376**	.529**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000
	N	80	80	80
Jumlah tugas yang bisa diselesaikan	Pearson Correlation	.337**	.333**	.333**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.003
	N	80	80	80
Kecepatan kerja	Pearson Correlation	.333**	.569**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000
	N	80	80	80

Keterangan: **Korelasi signifikan pada taraf 0,01; *Korelasi signifikan pada taraf 0,05

Hasil Uji Korelasi antar Data Responden terhadap Indikator Formasi Pegawai (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8 di bawah ini adalah hasil korelasi antara data responden (usia, pendidikan dan jenis kelamin) terhadap indikator pendidikan, prestasi kerja, jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja variabel formasi pegawai (X),

dan indikator kemampuan variabel kinerja pegawai (Y). Hasil uji korelasi antar data responden (usia dan pendidikan) pada jenis kelamin laki-laki terhadap indikator prestasi kerja (X_7), jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan (X_8), kecepatan kerja terhadap (X_9), serta indikator kemampuan dan ketrampilan (Y_1) menunjukkan koefisiensi korelasi tidak signifikan dan tidak berbeda nyata ($p > 0,05$).

Tabel 8. Korelasi antara usia, pendidikan pada jenis kelamin laki-laki terhadap prestasi kerja, jumlah pekerjaan, kecepatan kerja, dan kemampuan kerja

Variabel	Uji statistika	Prestasi kerja	Jumlah pekerjaan	Kecepatan kerja	Kemampuan dan keterampilan
Umur	Pearson Correlation	145	172	-.049	-.038
	Sig. (2-tailed)	.306	222	.728	.791
	N	52	52	52	52

Pendidikan	Pearson Correlation	.019	.162	-.129	.193
	Sig. (2-tailed)	.891	.252	.364	.170
	N	52	52	52	52

Keterangan: **= Korelasi signifikan pada tingkat 0,01 (1%) ($P < 0,01$); *Korelasi signifikan pada tingkat 0,05 (5%) ($P < 0,05$)

Pada Tabel 9 di bawah ini, hasil uji korelasi antara data responden (usia) pada jenis kelamin perempuan terhadap indikator kemampuan dan keterampilan (Y_1) sebesar 0,538. Hal tersebut berarti antara data responden pada usia dan jenis kelamin perempuan dengan indikator kemampuan dan keterampilan (Y_1) ada hubungan yang sangat kuat. Tanda (**) menunjukkan bahwa koefisien korelasi sangat

signifikan pada taraf 0,01 dan tingkat kepercayaan 99% ($P < 0,01$). Sementara itu, untuk hasil uji korelasi antar data responden (usia dan pendidikan) terhadap indikator prestasi kerja (X_7), jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan (X_8), dan kecepatan kerja (X_9) menunjukkan koefisien korelasi tidak signifikan dan tidak berbeda nyata ($p > 0,05$).

Tabel 9. Korelasi antar usia, pendidikan pada jenis kelamin perempuan terhadap prestasi kerja, jumlah pekerjaan, kecepatan kerja dan kemampuan dan ketrampilan

Variabel	Uji statistika	Prestasi kerja	Jumlah pekerjaan	Kecepatan kerja	Kemampuan dan keterampilan
Usia	Pearson Correlation	.117	.291	.035	.538**
	Sig. (2-tailed)	.554	.134	.861	.003
	N	28	28	28	28
Pendidikan	Pearson Correlation	-.179	-.160	-.168	-.312
	Sig. (2-tailed)	.362	.415	.393	.107
	N	28	28	28	28

Keterangan: **= Korelasi signifikan pada tingkat 0,01 (1%) ($P < 0,01$); *= Korelasi signifikan pada tingkat 0,05 (5%) ($P < 0,05$)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada Tabel 8 dan Tabel 9 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan, hasil uji korelasi antara data responden usia, pendidikan pada jenis kelamin laki-laki terhadap indikator prestasi kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan kecepatan kerja tidak berbeda nyata ($p > 0,05$). Akan tetapi, pada indikator kemampuan terhadap usia pada jenis kelamin perempuan berbeda nyata yaitu ada hubungan ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan program SPSS di atas sangat jelas menunjukkan bahwa faktor formasi pegawai cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan hanya 39,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) hasil penilaian responden terhadap formasi pegawai di Balai Penelitian Ternak sebesar 3,58. Secara umum, nilai tersebut masuk dalam kriteria penilaian "baik". Dengan perkataan lain, mulai dari persiapan sampai pada pelaksanaan formasi pegawai di Balai Penelitian Ternak telah dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku;
- (2) hasil penilaian responden terhadap kinerja pegawai di Balai Penelitian Ternak sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk dalam kriteria atau kategori "baik";
- (3) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari hasil uji korelasi antara dimensi melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja pada variabel X terhadap seluruh indikator kinerja pegawai variabel Y. Begitu juga korelasi variabel X terhadap indikator latar belakang pribadi variabel Y diperoleh hasil angka minus, artinya hubungan antara seluruh indikator variabel X terhadap indikator latar belakang pribadi Y tidak signifikan. Hal tersebut karena dalam persiapan dan seleksi pegawai untuk memenuhi jumlah kebutuhan

pegawai harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat melalui Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.48 Tahun 2005 melalui Biro Kepegawaian Kementerian Pertanian. Akan tetapi, antara harapan kebutuhan pegawai dengan kenyataan yang diterima kurang sesuai, sehingga berpengaruh terhadap rangkap tugas dan tanggung jawab pekerjaan pegawai;

- (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan formasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Balai Penelitian Ternak sebesar 60,6%, sedangkan 39,4% oleh faktor lain di luar faktor formasi pegawai.

Implikasi

Mengacu dari hasil data responden terhadap formasi pegawai dengan penilaian “baik” dan kinerja pegawai “baik”, maka perlu lebih diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- (1) dalam persiapan dan pelaksanaan formasi pegawai terutama dalam pengadaan kebutuhan pegawai, sebaiknya penggantian atau pengisian posisi pegawai yang memasuki usia pensiun disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan bidang pekerjaan pegawai agar tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan tidak terjadi rangkap tugas jabatan;
- (2) disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan sehingga akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai;
- (3) untuk mengatasi rangkap tugas dan tanggung jawab pekerjaan perlu dilakukan perencanaan pegawai yang lebih baik, yaitu mempersiapkan pegawai sedini mungkin untuk dilatih atau mengikuti pelatihan suatu bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang

yang dibutuhkan, sehingga kedepannya akan mampu menggantikan atau mengganti posisi kekosongan pekerjaan atau jabatan tersebut;

- (4) performans keberhasilan pegawai dipengaruhi oleh faktor lain, yakni sebesar 39,4%. Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu lebih diperhatikan faktor-faktor dan upaya-upaya yang kongret dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain formasi pegawai. Penentuan metode atau sistem yang lebih tepat, terutama baik untuk tenaga fungsional peneliti yang menangani kegiatan penelitian, maupun untuk tenaga penunjang (non fungsional peneliti dan tenaga di bagian administrasi). Dengan kondisi tersebut diharapkan kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan dan tujuan dari Balitnak dapat tercapai tepat pada waktunya sesuai harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Research and Development. Alfabeta, Bandung.
- Stoner AF. 1996. Management, Prentice-Hall International. Buku manajemen sumber daya manusia tentang formasi pegawai.
- Prawirosentono S. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Pandey, M.I. 2005, Yogyakarta.
- Ilyas Y. 1993. Kinerja (Teori dan Penilaian). Pusat Kajian Ekonomi, Kesehatan FKM, Jakarta.
- Hasibuan. 2005. Formasi Pegawai: Buku Manajemen Sumberdaya Manusia.