PENGARUH SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENELITIAN BIOTEKNOLOGI PERKEBUNAN INDONESIA (BPBPI) BOGOR

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Topan Pahrudin
021106175

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR

2010

PENGARUH SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENELITIAN BIOTEKNOLOGI PERKEBUNAN INDONESIA (BPBPI) BOGOR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,	Ketua Jurusan,
(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., AK)	(Hj. Sri Hartini, MM., Dra)

PENGARUH SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENELITIAN BIOTEKNOLOGI PERKEBUNAN INDONESIA (BPBPI) BOGOR

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Rabu, Tanggal : 27/04/2011

Topan Pahrudin
021106175

Menyetujui,

Dosen Penilai,

(Hj. Sri Sudarjati, MM., SE.)

Pembimbing,

(H. Karma Syarif, MM., SE.)

Co Pembimbing,

(Angka Priatna, MM., SE.)

ABSTRAK

TOPAN PAHRUDIN. NPM 021106175. Pengaruh Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI). Dibawah bimbingan : H. Karma Syarif., MM., SE dan Angka Priatna., MM., SE.

Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI) merupakan Lembaga Penelitian yang berperan besar dalam memajukan dan mengembangkan perkebunan di Indonesia, sehingga dibutuhkan sumber daya-sumber daya manusia yang baik guna membantu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu proses seleksi merupakan salah satu hal terpenting dalam memperoleh pegawai yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik. berdasarkan hasil yang diperoleh sementara prestasi kerja pegawai pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia belum optimal karena tidak selalu tersedianya pegawai yang sesuai untuk menempati jabatan yang sedang dibutuhkan oleh organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pelaksanaan seleksi pegawai pada kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia, (2) untuk mengetahui prestasi kerja pegawai kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia, (3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan data sekunder.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey guna menguji hipotesis yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan variabel, jenis penelitiannya adalah verifikatif dimana hasil yang diperoleh dari suatu survei diperiksa benar atau tidaknya, teknik penelitiannya statistik kualitatif, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Rank Spearman dan analisis koefisien determinasi sedangkan uji hipotesisnya yaitu uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis kerelasi rank spearman (rs = 0,97) sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel seleksi dan variabel prestasi kerja, hasil analisis koefisien determinasi (kd = 94,09%) artinya bahwa proses seleksi mempunyai pengaruh besar terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 94,09%, sedangkan lainnya 5,91% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yang dilakukan oleh penulis. Hasil uji lainnya dapat dilihat dari hasil uji hipotesis koefisien korelasi yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}, dimana t_{hitung} sebesar (20,176) > t_{tabel} (1,706) oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tolak H_o dan terima H_1 yang artinya, faktor seleksi mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap prestasi kerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengarus Seleksi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia"** penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari segala kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga dapat berguna baik bagi penulis sendiri, serta berbagai pihak yang berminat terhadap masalah ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak bantuan dan dukungan baik moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof., Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., AK., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak H. Soemarno, MBA., SE., selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Jaenudin, MM., SE selaku Pembantu Dekan Bidang Administrasi keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

DAFTAR PUSTAKA

[illegible]

[illegible]

[illegible]

4. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE., selaku pembimbing utama dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Angka Priatna, MM.,SE., selaku Co. pembimbing.
6. Segenap Dosen dan para staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Kedua orang tua saya yang paling saya hormati yang tidak pernah lelah untuk memberikan saya semangat, doa dan dorongan moril maupun materil sehingga tercapai apa yang penulis cita-citakan.
8. Kepada teman-temanku di STAI Yaperi, teman-teman satu angkatan 2006 terutama anak-anak kelas E, dan Diana Ayu Yulianti seseorang yang slalu membuat ku bersemangat dan selalu memberikan dorongan serta kasih sayangnya, serta teman-teman ku yang tidak bisa ku sebut satu persatu.
9. Seluruh pegawai Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia yang telah terlibat dan ikut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan pahala sebesar-besarnya kepada pihak tersebut atas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan pada penulis.

Penulis sadar bahwa masih banyak sekali kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menerima saran serta kritik sehingga dapat disempurnakan pada penelitian berikutnya.

Bogor, 23 April 2011

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia, karena kemampuan sumber daya manusia dapat memberikan nilai tambah dan kekuatan internal dalam organisasi. Sumber daya manusia haruslah siap menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Kemampuan sumber daya manusia tidak hanya diukur dengan seberapa besar sumbangannya terhadap organisasi secara fisik, tetapi juga bagaimana sumber daya manusia itu sendiri dapat meningkatkan secara terus-menerus kualitas dan kemampuannya untuk berprestasi.

Berhasil tidaknya pegawai memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses seleksi yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri terhadap para calon pegawainya.

Untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi syarat, suatu organisasi harus melakukan fungsi manajemen yang baik. Salah satunya adalah dengan melaksanakan proses seleksi terhadap calon pegawai.

Seleksi berguna untuk menyaring calon pegawai yang sesuai dengan kriteria-kriteria atau standar kepersonaliaan yang tercantum dalam spesifikasi jabatan.

Suatu organisasi perlu meningkatkan kontribusi sumber daya manusia, karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi. Oleh

sebab itu peranan seleksi pegawai dalam rangka mendapatkan pegawai yang berkualitas itu merupakan salah satu bagian yang teramat penting bagi keseluruhan manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan adanya pengamatan manajemen dalam pelaksanaan seleksi pegawainya, jika pelaksanaan seleksi tidak sesuai dengan prosedur maka dapat mengakibatkan turunnya prestasi kerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai beranggapan manajemen tidak bersikap adil kepada pegawai dalam proses seleksi.

Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI) merupakan lembaga/instansi yang mengurusi dan bertanggung jawab untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan bioteknologi perkebunan pra-panen dan pasca-panen, serta menghasilkan produk-produk perkebunan yang berkualitas dengan fokus pada komoditas perkebunan. Di dalam BPBPI terdapat 2 kelompok pegawai yaitu kelompok pegawai bagian peneliti dan kelompok pegawai bagian penunjang, penulis dalam makalah skripsi ini hanya memfokuskan pada pegawai bagian penunjang saja, di mana pegawai bagian penunjang tersebut memiliki tugas pokok dan tanggung jawab di luar dari kegiatan penelitian seperti mengurusi keuangan, pemasaran, informasi, komputer, kepegawaian dll. Belakangan ini organisasi mengalami sedikit masalah yaitu tidak selalu tersedianya pegawai yang tepat dan sesuai untuk

menempati jabatan yang kosong di dalam organisasi karena keahlian yang dimiliki oleh pegawai lama maupun pegawai yang baru akan diseleksi kurang sesuai dengan yang diharapkan organisasi untuk menempati jabatan yang kosong tersebut.

Maka berdasarkan uraian di atas dan mengingat pentingnya proses seleksi tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI) Bogor"**.

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Masalah yang dihadapi organisasi yaitu

1. Tidak selalu tersedianya pegawai yang tepat dan sesuai untuk menempati jabatan yang kosong di dalam organisasi, karena keahlian yang dimiliki tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

1.2.2. Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

a. Bagaimana pelaksanaan seleksi pegawai pada Kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia?
b. Bagaimana prestasi kerja pegawai Kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia?
c. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dapat menjelaskan tentang pengaruh seleksi terhadap prestasi pegawai sesuai dengan judul skripsi yang disusun oleh penulis.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam makalah skripsi ini adalah:

a. Untuk mengetahui pelaksanaan seleksi pegawai pada Kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

b. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai Kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Pihak penulis, dapat membandingkan antara teori dengan realita yang ada dan mewujudkannya dalam bentuk makalah skripsi, sebagai salah satu syarat kelulusan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Pihak organisasi, dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi organisasi dalam mengembangkan proses seleksi yang sesuai dan mempertahankan kebaikan-kebaikan yang ada dari proses seleksi yang ada.

3. Pihak lain, sebagai bahan bacaan yang dapat menambah pengetahuan tentang proses seleksi serta sebagai bahan perbandingan didalam melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Pegawai adalah aset utama dari setiap organisasi, peran serta pegawai sangat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi mencapai sasarannya. Organisasi harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan pegawai yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna.

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. (Siagian, 2007:131)

Seleksi merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses

rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pegawai pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
(F. Cardoso, 2003:117).

Sebelum melaksanakan fungsi seleksi organisasi perlu menyediakan ketentuan mengenai kualifikasi seleksi yang jelas. Tanpa mengetahui secara jelas kualifikasi seleksi akan mengakibatkan sasaran yang dicapai menyimpang dari yang diharapkan oleh organisasi, kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik, pendidikan, jenis kelamin, tampang, bakat, tempramen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreatif. (Hasibuan, 2003:54)

Dalam kaitannya dengan prestasi kerja, proses seleksi dapat dikatakan mempengaruhi, seperti diungkapkan oleh (Siagian 2007:228) sesungguhnya prestasi kerja para pegawai juga merupakan percerminan prosedur pengadaan pegawai yang ditempuh oleh bagian kepegawaian. Artinya, jika sistem rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan pegawai sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja para pegawai pun akan memuaskan. Menurut T. Hani Handoko (1996:102) bila masukan-masukan seleksi diperhatikan dengan seksama dan langkah-langkah dalam proses seleksi diikuti secara benar, maka para pegawai yang didapat merupakan sumber daya manusia yang produktif, karena pegawai

yang produktif adalah bukti paling baik suatu proses seleksi yang efektif. Dengan penilaian prestasi kerja barulah dapat diketahui prestasi kerja seorang pegawai di mana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya, pegawai yang prestasinya rendah prestasi kerjanya dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapannya. (Hasibuan,2003:90). Tujuan penilaian prestasi kerja diklasifikasikan menjadi beberapa klasifikasi, salah satunya yaitu pada tingkat karyawan dimana penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengambil keputusan administrasi seperti, seleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji. (Sadili Samsudin, 2006:165)

Menurut Sadili Samsudin (2006;92) "seleksi adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi"

Prestasi kerja menurut (Hasibuan, 2003:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

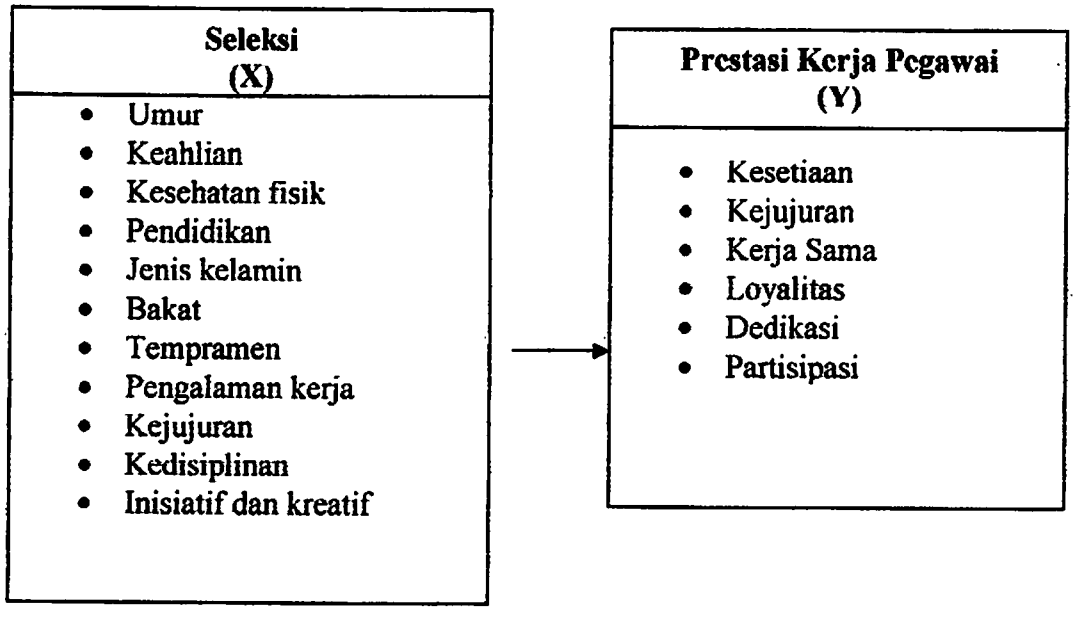
Untuk mengetahui prestasi kerja yang dapat dicapai setiap pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja. Pentingnya penilaian

prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai dan, kepentingan organisasi. Bagi pegawai penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi. Bagi organisasi penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal (Siagian, 2007:223). Selain itu penilaian prestasi kerja juga digunakan untuk mengevaluasi prilaku prestasi kerja pegawai meliputi kesetiaan, kejujuran, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai, penilaian ini sulit karena tidak ada standar fisiknya yang dapat diukur, sedangkan penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena ada standar fisiknya yang dapat dipakai sebagai tolok ukur seperti kilo, meter, liter.(Hasibuan, 2003:87)

1.5.2 Paradigma Penelitian

Tabel 1

Paradigma Penelitian



1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

a. Proses seleksi pegawai pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia cukup baik.

b. Prestasi kerja pegawai Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia sudah cukup baik.

c. Terdapat pengaruh seleksi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen, dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen.

Manajemen berasal dari kata *to manage* (bahasa inggris), yang artinya *mengurus, mengatur, melaksanakan*, dan *mengelola*. Sehingga bisa dikatakan bahwa tercapai atau tidaknya suatu visi, misi dan tujuan organisasi tergantung dari baik atau tidaknya proses manajemen itu dilaksanakan. Beberapa ahli memaparkan tentang pengertian manajemen itu adalah:

> "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".
>
> (Sadili Samsudin, 2006:17)

> "Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan".
>
> (M.Manullang, 2004:5)

> *"Magement is a form of work that involves coordinating an organizations resource land, labour, and capital, toward accomplishing organizational objectives"*
>
> (Leslie W Rue & Lioyd L Byars, 2001:1)

2.1.1.1. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen secara umum menurut Henry Fanyol (dalam Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2007:9) manejemen memiliki 5 fungsi yaitu: merancang, mengorgnisasi, memerinth, mengordinasi, dan mengendalikan.

Merencanakan	Mengorganisasi	Memimpin	Mengendalikan
Mendefinisikan sasaran, menerapkan strategy. Dan menyusun bagian-bagian rencana untuk mengkoordinasikan sejumlah kegiatan	Menentukan apa yang perlu dilakukan, bagaimana cara melakukan, dan siapa yang harus melakukannya	Mengarahkan dan memotivasi seluruh pihak yang terlibat dan menyelesaikan konflik	Memantau kegiatan guna meyakinkan bahwa kegiatan diselesaikan seperti yang direncanakan

Pencapaian tujuan yang telah dinyatakan oleh organisasi

menghasilkan

Table 2

Fungsi-Fungsi Manajemen

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen tersebut dilaksanakan untuk mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang memuaskan dan dapat meningkatkan efektivitas manusia sebagai unsur yang amat penting pada tingkat yang diinginkan. Untuk dapat mengarahkan pada penjelasan tersebut maka akan dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

"Human Resource management is the field involving the effective management of human resource as a key factor in helping organizations adapt to environmental change"

(Robert Bruce Bowin & Don Harvey, 2001:6)

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

(Manullang, 2004:198)

"Human resource manajemen is, therefore, part of process that helps the organization achieve its objective"

(Barry Custiway, 2001:5)

Manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi

> tujuan. organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat
>
> (Jusuf Irianto, 2001:3)
>
> *"Human Resource Management is the process of attracing, developing and maintaining a talented and energiti work peace"* (Schermerhorn, 2002:240)

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengukuran tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting, dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan pengguna beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengetahuan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberdayaan tenaga kerja. Untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Tujuan manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya memfokuskan diri pada unsur sumber dya manusia.

(Faustiono Cardoso Gomes, 2002:3)

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial.

2.1.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 21:2007) yaitu manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan

   Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja,

hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan dan kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, prilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk

mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai kebutuhan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman kepada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Organisasi mendapatkan laba, pegawai

dapat memenuhi kabutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar meraka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan –peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-

sebab yang lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun1964.

2.2. Seleksi

2.2.1 Pengertian Seleksi

Pengertian atau definisi seleksi berbeda-beda, tetapi maksud dan hakikatnya adalah sama, agar jelas pengertian seleksi ini, maka penulis mengutip beberapa definisi menurut para ahli.

Beberapa ahli mengartikan seleksi adalah sebagai berikut :

> Seleksi (*selection*) adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.
>
> (B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002:150)

> *The selection process choose from those available the individuals most likely to succeed in the job, the process is dapent on proper human resources planning and reqruitment, the ultimate objectives of the selection process is to match the reqruitment of the job with the qualification of the individuals.*
>
> (Leslie W.Rue & Llyod I.Byars, 2001:212)

> "Seleksi adalah Proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk memenuhi jabatan atau posisi tertentu"
>
> (Herman Sofyandi, 2008:54)

> *Selecting is choosing. Any selection is a collection of things chosen. The selection process involves picking out by preference some object or things from among others. In reference to staffing and employment, selection refers*

specifically to the decision to hire a limited number of workers from a group of potential employees.
(Andrew E Sikula,2001:185)

Seleksi menurut (ulber Silalahi) "seleksi adalah pemilihan tenaga kerja dari sekelompok calon tenaga kerja atau pelamar potensial atau yang terbaik untuk satu jabatan atau posisi tertentu".(Ulber Silalahi, 2002: 280)

Masa depan organisasi sangat bergantung pada tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi sebagaimana menjadi harapan perusahaan. Sebaliknya seleksi tenaga kerja yang sembarangan, hanya akan menghasilkan tenaga kerja yang sembarang dan pas-pasan.

Dari pengertian data diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi tersebut dilaksanakan untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Jadi proses seleksi yang dilakukan untuk memilih pegawai-pegawai baru, harus cermat dan obyektif agar pegawai yang diterima adalah pegawai yang mempunyai kualifikasi dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, sehingga pengendalian, pengembangan, dan pengaturan pegawai akan lebih mudah dilaksanakan.

2.2.2. Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi yaitu bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta

imbalan yang ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataan, proses seleksi masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar-menawar pada pelamar. Namun apabila terjadi kelangkaan tenaga kerja maka tenaga kerja akan memiliki banyak pilihan dalam memilih pekerjaan. Dengan demikian, organisasi harus menawarkan tawaran yang lebih menarik dan memberikan insentif atau perangsang pada pelamar.

2.2.3. Kualifikasi-Kualifikasi Seleksi

Dalam melakukan seleksi, penyeleksi harus mengetahui terlebih dahulu kualifikasi-kualifikasi yang jelas dari setiap pelamar yang akan diseleksi. Hal ini sangat penting agar sasaran dicapai dengan baik, karena tanpa mengetahui secara jelas kualifikasi seleksi akan mengakibatkan sasaran yang akan dicapai akan menyimpang.

Dibawah ini beberapa hal mengenai kualifikasi seleksi menurut Malayu S.P Hasibuan diantaranya :

a. Umur

Umur harus mendapat perhatian karena umur akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang-undang perburuhan. Pegawai yang muda umumnya fisiknya kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan dan kurang bertanggung jawab serta cenderung absensi dan turnovernya

tinggi. Pegawai yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi kerjanya ulet, tanggung jawabnya besar, dan turnovernya rendah.

b. Keahlian

Keahlian harus dapat perhatian utama kualifikasi seleksi, karena hal ini yang akan mampu atau tidaknya seorang mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup keahlian tangan, keahlian pikiran, keahlian bergaul, dan lain sebagainya. Keahlian-keahlian sangat menunjang pegawai dalam bekerja.

c. Kesehatan Fisik

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menjabat ,suatu jabatan karena seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ditunjang kesehatan fisik yang baik. Kesehatan ini juga dapat dianggap penting karena berkaitan dengan anggaran pengeluaran organisasi untuk biaya kesehatan atau pengobatan.

d. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat mengerjakan atau menjabat suatu jabatan tertentu. Pendidikan dan pengalaman sangat berbeda karena mungkin saja orang yang mempunyai pendidikan tinggi tetapi tidak mempunyai pengalaman dalam bekerja. Tetapi syarat pendidikan ini diperlukan untuk pengembangan dimasa mendatang. Sebab hanya berdasarkan pada pengalaman tanpa

pendidikan yang memadai sulit bagi perusahaan untuk dapat berkembang dimasa yang akan datang.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin harus diperhatikan karena sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan. Misalkan pekerjaan yang membutuhkan tenaga yang banyak sebaiknya dilakukan oleh kaum pria, karena umumnya kondisi fisik pria lebih kuat dibandingkan wanita. Sedangkan jabatan seperti sekertaris yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran biasanya lebih baik dijalankan oleh wanita dibandingkan oleh pria.

f. Bakat

Bakat perlu dapat perhatian, karena orang yang berbakat mudah untuk dikembangkan dan cepat menangkap pengarahan-pengarahan yang diberikan. Biasanya orang yang berbakat ini berusaha dan kreatif dalam mengembangkan dirinya sendiri.

g. Tempramen

Tempramen adalah pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan mempunyai pendirian yang keras. Penilaian tempramen seorang pegawai sangat sulit. Untuk penilaian seperti ini biasanya diserahkan kepada psikolog.

h. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, karena orang yang berpengalaman merupakan pegawai yang telah siap pakai.

i. Kejujuran

Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting, karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang. Kita tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendirinya maupun pada peraturan organisasi.

k. Inisiatif dan Kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan kualifikasi seleksi yang penting, karena seseorang yang memiliki inisiatif dan kreatif akan dapat bekerja dengan mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.2.4. Proses Seleksi

Penyaringan para pelamar

↓

Tes

↓

Wawancara awal

↓

Evaluasi latar belakang dan referensi

↓

Wawancara mendalam

↓

Tes kesehatan atau fisik

↓

Pengambilan keputusan manajemen

Gambar 1
Proses Seleksi

- **Penyaringan Pelamar**

  Lamaran kerja yang lengkap memberikan informasi awal mengenai pelamar kerja, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, dan posisi yang diinginkan, upah yang diinginkan, serta keahlian khusus pelamar. Informasi yang relevan perlu dimasukkan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya.

- **Tes**

  Tes ditunjukkan untuk melihat kemampuan sebenarnya dari pelamar. Hal ini dapat pula untuk menguji respon pelamar yang sebenarnya terhadap pekerjaan dan tugas yang akan dijalani. Tes ini bisa bervariasi pada beberapa organisasi, antara lain tes pengetahuan, tes kecerdasan, tes kepribadian, tes psikologis, tes kemampuan komputer, tes minat serta bakat dan lain-lain. Tes tersebut tergantung pada jenis pekerjaan yang akan diisi pelamar.

  a. Jenis-jenis tes

  kita dapat menggolongkan jenis-jenis tes menurut ukuran kemampuan mental, motorik, serta fisik, kemampuan individu,dan prestasi teknik.

  - Tes kemampuan pemahaman (mental)

    Tes ini tergolong tes kecerdasan dan kemampuan spesifik mental, seperti kemampuan memori dan mengutarakan pendapat.

- Tes kecerdasan

  Tes ini merupakan tes kemampuan pengetahuan umum yang mencangkup kemampuan daya ingat, perbendaharaan kata, kemampuan lisan, dan kemampuan kuantitatif

- Kemampuan mental khusus

  Ada juga ukuran tentang kemampuan mental khusus, seperti pertimbangan induktif dan deduktif, pemahaman verbal yang menyeluruh, daya ingat dan kemampuan kuantitatif. Tes pada kategori ini bisa disebut juga tes bakat, karena mereka menanyakan bakat pelamar.

- Tes kemampuan motorik dan fisik

  Tes kemampuan motorik meliputi keterampilan manual, kecepatan gerakan tangan dan waktu untuk reaksi, pengukuran kecepatan dan ketelitian tentang pertimbangan sederhana seperti kecepatan tangan, jari dan pergerakan lengan

- Tes kepribadian dan minat

  Tes kepribadian dapat merupakan aspek dasar dari kepribadian pelamar, seperti pemikiran pribadi, stabilitas, dan motivasi. Beberapa tes ini bersifat proyektif. Hal ini berarti mendorong pemikiran bercabang, seperti suatu noda tinta atau gambaran buruk yang digambarkan seseorang saat mengerjakan tes. Kemudian pelamar diminta menginterpretasikan atau menggambarkan hal tersebut. Dari

sikap ini dapat memunculkan gambaran emosi pelamar. Tes kepribadian merupakan tes proyektif, yang lebih sulit untuk dievaluasi. Tes ini digunakan oleh para ahli untuk meneliti penggambaran dan reaksi peserta tes tentang personal tes tersebut. Hasilnya, kemampuan atau ciri kepribadian dan kesuksesan dalam bekerja akan terlihat. Minat merupakan perbandingan masing-masing orang terhadap jabatan yang akan dipegang. Tes ini sangat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai alat seleksi.

- **Wawancara Awal**

  Wawancara awal berguna untuk melihat secara tepat apakah pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan. Wawancara dapat dilakukan untuk melihat pengalaman kerja, tingkat gaji yang diinginkan, dan kemauan untuk dimutasi atau dipromosikan. Wawancara ini biasanya tidak dilakukan apabila pelamar kerja jumlahnya cukup besar karena akan memakan biaya dan tidak efisien.

- **Evaluasi Latar Belakang**

  Evaluasi ini untuk mengetahui kebenaran informasi yang diberikan oleh pelamar kerja. Jika pelamar kerja menyebutkan referensi, manajer dapat mengecek referensi yang disebutkan. Manajer juga dapat menggunakan sumber lain untuk mengonfirmasi kebenaran informasi yang disebutkan pelamar.

- **Wawancara Mendalam**

  Setelah tes terdahulu selesai, wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang pelamar. Hal ini dapat pula digunakan mengonfirmasi kebenaran informasi yang diberikan secara tertulis. Wawancara bisa dilakukan oleh manajer madya atau puncak untuk mengetahui kemampuan sebenarnya dari calon pelamar yang akan menduduki posisi strategis

- **Tes Kesehatan**

  Tes ini tidak kalah pentingnya dengan tes yang lain. Meskipun begitu, semua calon tenaga kerja harus menjalani tes untuk melihat apakah calon memiliki penyakit atau tidak. Tes ini dapat dilakukan pada saat awal atau akhir, bergantung pada apa yang diharapkan organisasi dari program seleksi keseluruhan

- **Pengambilan Keputusan**

  Jika pelamar sudah melalui serangkaian tes, pelamar siap bergabung dengan organisasi. Organisasi akan mengambil keputusan dengan menawarkan tawaran kerja dengan beberapa cara seperti pembaritahuan lewat pos, telepon, media massa, atau pengumuman ditempat seleksi. Calon yang tidak diterima sebaiknya diberitahukan disertai alasan penolakan. Alasan penolakan dapat dibuat standar untuk menghindari kesalahan atau perbedaan intersepsi. Pengambilan keputusan dalam memberikan penawaran kerja ini sangat penting dan strategis sebab akan menentukan keberadaan

pelamar dalam pekerjaan dan posisi jabatan yang akan ditanggung nanti.

Seleksi pegawai ini sangat penting karena tercapainya tujuan organisasi bergantung pada bawahan. pegawai yang professional akan melakukan pekerjaan dengan baik untuk organisasi. Kesalahan dalam perekrutan akan menyebabkan kerugian bagi organisasi tersebut di kemudian hari. Adapun langkah-langkah untuk mencegah kelalaian dalam merekrut meliputi:

- Meneliti semua informasi yang diajukan pelamar tentang aplikasi pekerjaannya.
- Memperoleh otorisasi yang ditulis pelamar sebagai acuan mengetahui calon pegawai dan memeriksa terlebih dahulu acuan dari organisasi sebelumnya dengan teliti.
- Menyimpan informasi atau arsip yang diperoleh tentang masing-masing pelamar selama proses seleksi.
- Menolak pelamar yang membuat pernyataan dalam surat lamaran yang fiktif atau yang mempunyai catatan fiksi.
- Mengambil tindakan disipliner jika timbul permasalahan.

2.3 Prestasi kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Pada dasarnya, seluruh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia

dalam suatu organisasi melalui semboyan *The Right Man on The Right Job*. Kondisi semacam ini menurut (wahyudi, 2002:18) hanya dapat terjadi bila setiap manusia di dalam organisasi itu mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi atau mencapai tingkat yang maksimal.

Pengertian prestasi kerja menurut beberapa ahli adalah:

> "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu"
>
> (Hasibuan, 2003: 94)

> "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya" (Mangkunegara, 2006: 67)

Dari definisi diatas, maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

Menurut Nawawi (2003:158) prestasi kerja (kinerja) merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri atas :

a. Pengetahuan

Khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan

b. Pengalaman

Tidak saja merupakan jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan pada jangka waktu yang cukup lama untuk meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

c. Kepribadian

Suatu kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang memepengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor kemampuan (*Motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa :

A. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge* + *Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi, oleh karena itu maka penempatan harus sesuai dengan keahliannya.

B. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Untuk itu

---

mengevaluasi prilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya".

(Hasibuan, 2001:86)

"secara umum penilaian prestasikerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis yaitu meliputi seleksi pegawai dan prestasi pegawai. Adapun yang menjadi variabel independent/bebas (X) adalah seleksi pegawai, dan variabel (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu prestasi kerja.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dan memadai, penulis melakukan penelitian pada instansi Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI) Bogor yang beralamatkan Jl. Taman Kencana No.1 Bogor 16151. Berdasarkan mandat yang diembannya, BPBPI bertanggung jawab untuk melaksanakan penelitian bioteknologi pra-panen dan pasca-panen dengan fokus pada komoditas perkebunan utama .

Pada penelitian yang dilakukan, penulis hanya membatasi sumber daya manusianya terutama hanya pada para pegawai bagian penunjang saja untuk meneliti peranan seleksi pegawai terhadap prestasi kerja.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

1. Jenis, Metode dan teknik Penelitian
   - Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah verifikatif, dimana hasil yang diperoleh dari suatu survei diperiksa benar atau tidaknya.

- Metode penelitian yang penulis gunakan adalah *explanatory survey*. *Explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.
- Teknik penelitian yang penulis gunakan adalah statistik kualitatif, sebab data yang diperoleh oleh penulis adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data perubahan-perubahan yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka, dan variasi sifatnya tidak dapat diukur tetapi hanya dapat dihitung.

2. Unit analisis

   Unit yang digunakan adalah individual, sumber data yang diperoleh dari data responden pada setiap pegawai bagian khususnya penunjang pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis membuat konsep operasionalisasi variabel.

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Sub indikator	Skala
1	seleksi	Umur	Ketetapan Umur	Ordinal
		Keahlian	Kemampuan Kerja	Ordinal
		Kesehatan Fisik	Hasil Kerja	Ordinal
		Pendidikan	Pengetahuan Kerja	Ordinal
		Jenis Kelamin	Jenis Pekerjaan	Ordinal
		Bakat	Pengembangan Diri	Ordinal
		Temprament	Watak/Sifat	Ordinal
		Pengalaman Kerja	Manfaat	Ordinal
		Kejujuran	Moral Kerja	Ordinal
		Kedisiplinan	Ketaatan Kerja	Ordinal
		Inisiatif dan Kreatif	Kemandirian	Ordinal
2	Prestasi Kerja	Kesetiaan	Penempatan yang sesuai	Ordinal
			Keikhlasan dalam kerja	Ordinal
		Kejujuran	Tempramen/Watak	Ordinal
			Tanggung Jawab	Ordinal
		Kerja sama	Keahlian Yang Mendukung	Ordinal
			Penyelesaian Masalah	Ordinal
		Loyalitas	Timbal Balik Yang Sesuai	Ordinal
			Memberi Masukan Bermanfaat	Ordinal
		Dedikasi	Menjaga Nama Baik	Ordinal
			Kemampuan Kreatif Dalam kerja	Ordinal
		Partisipasi	Menjaga Lingkungan Kerja	Ordinal

3.2.3 Metode Penarikan Sampel

Dalam metode ini, penulis melakukan penarikan sample dengan metode sampling acak sederhana (simple random sampling) yang diperoleh dari pegawai bagian penunjang yang berjumlah 38 orang.

Untuk mengetahui jumlah sample, penulis menggunakan metode:

Slovin : $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

Dimana n = Ukuran Sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan 10% atau 0,10 (Umar, 2005:108)

dari rumus di atas dapat dilakukan penghitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{38}{1+38(0,10)^2} = \frac{38}{1,38}$$

n = 27,55

Jadi sampel yang diambil dari populasi adalah 28 orang

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dan informasi yang di dapat sebagai materi pendukung dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

   Data ini diperoleh penulis dengan meninjau langsung pada BPBPI, dengan cara:

   a. Wawancara

      Yaitu teknik pengumpulan data dengan metode tanya jawab secara langsung kepada pihak yang bersangkutan di instansi tersebut mengenai hal-hal yang berhubungan dengan materi yang diteliti.

   b. Observasi

      Yaitu penulis pengamati secara langsung terhadap objek yang akan diteliti oleh penulis untuk mengetahui dan mendapatkan data yang dibutuhkan.

c. Kuesioner

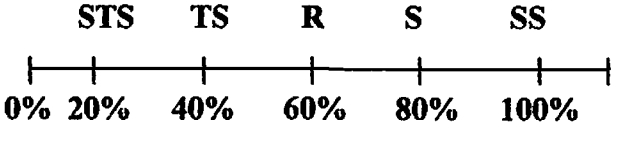
Ada sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Dalam penulisan kuesioner ini penulis membuatkan skala intervalnya, skala interval yang dipakai oleh penulis adalah skala Likert, skala interval ini dibuat untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataaan yang mengukur suatu objek (Istijanto,81:2006). Berikut adalah 5 kategori skala intervalnya :

Tabel 5

Skala interval

Sangat Setuju	**5**
Setuju	**4**
Ragu- Ragu	**3**
Kurang Setuju	**2**
Sangat Tidak Setuju	**1**

Rentang skala Likert



$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

2. Data sekunder

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil bahan-bahan kajian dari buku, teori-teori, literatur dan bahan bacaan lain yang berkaitan dan berhubungan dengan pokok pembahasan makalah skripsi ini

3.2.5 Metode Analisis

A. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Data yang telah diolah akan dianalisis sebagai berikut:

$$rs = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

rs = Korelasi rank spearman

di = selisih antara rank pada variabel X dan rank pada variabel Y

n = banyaknya pasangan rank

(J. Supranto, 2001: 310)

Hubungan serta tafsiran dari korelasi adalah sebagai berikut :

0,00-0,199	sangat rendah
0,20-0,399	rendah
0,40-0,599	sedang
0,50-0,799	kuat
0,80-1,000	sangat kuat

(Sugiono, 2003: 183)

B. Analisis Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X dalam menentukan perubahan variabel Y maka dapat di formulasikan:

$Kd = rs^2 \times 100\%$

Keterangan :

Kd = Koefisien penentu (koefisien Determinasi)

rs^2 = Koefisien Korelasi (J. Suprapto, 2001:153)

C. Uji Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden (J. Supranto, 2001:312)

Untuk menentukan apakah terdapat hubungan nyata faktor seleksi terhadap prestasi kerja pegawai maka dilakukan uji hpotesis dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $r_s = 0$ (faktor seleksi tidak mempunyai hubungan nyata terhadap prestasi kerja pegawai)

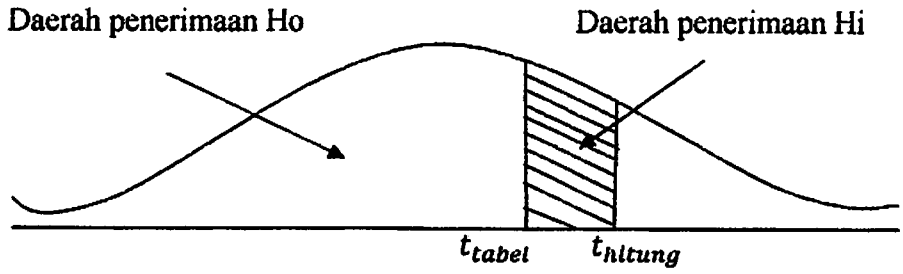
H : $r_s > 0$ (faktor seleksi mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap prestasi kerja pegawai)

Untuk menentukan nilai t_{tabel} digunakan taraf nyata 0,05 dan dk = n-2, kemudian nilai t_{hitung} yang dihitung dibandingkan dengan nilai t_{tabel}.

(J. Supranto, 2001:331)

Gambar 2

Kurva uji Hipotesis



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia

Lembaga penelitian perkebunan yang berkedudukan di Jalan Taman Kencana No. 1 Bogor, saat ini bernama Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia, pernah memiliki nama dan peran yang besar dalam memajukan dan mengembangkan perkebunan di Indonesia. Ukiran sejarah lembaga penelitian tersebut dimulai sejak jaman penjajahan Belanda. Dari tahun 1901 sampai dengan tahun 1916, di Pulau Jawa didirikan enam lembaga penelitian perkebunan, dua di antaranya berada di Bogor yaitu Algemeen Profestation voor Thee, Profestation voor Rubber. Gedung yang berdiri megah dengan model yang sangat spesifik di Jalan Taman Kencana No. 1 dibangun pada tahun 1926. Gedung tersebut merupakan tonggak sejarah kebesaran lembaga penelitian perkebunan di Pulau Jawa selama masa penjajahan Belanda. Pada tahun 1933 dilakukan penciutan dari enam menjadi tiga lembaga penelitian yaitu Profestation West Java, Profestation Midden-en Oost Java dan Besoekisch Profestation. Ketiganya semula dikelola oleh Algemeen Landbouw Syndicat (ALS) namun kemudian diserahkan kepada Centrale Vereniging tot Beheer

van Profestation voor de Overjarige Cultuur in Indonesie yang lebih dikenal dengan sebutan Centrale Profestation Vereniging (CPV).

Dalam perjalanannya, Profestation West Java diubah menjadi Profestation der CPV Bogor, Profestation Midden-en Oost Java menjadi Profestaion der CPV Malang, dan Besoekisch Profestation menjadi Profestation der CPV Jember. Pada tahun 1952 ketiga lembaga penelitian tersebut di atas digabung menjadi satu yakni Profestation der CPV yang berkedudukan dan berpusat di Bogor, dengan Jember sebagai cabangnya. Selanjutnya sehubungan dengan pengambil-alihan perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh pemerintah Indonesia pada tahun 1957 maka Profestation der CPV diubah namanya menjadi Balai Penyelidikan Perkebunan Besar berkedudukan di Bogor dengan cabangnya di Jember. Bersamaan dengan itu Indonesisch Instituut voor Rubber Onderzoek/INIRO yang berkedudukan di Jalan Salak No. 1 Bogor (berdekatan dengan gedung CPV) diubah namanya menjadi Balai Penyelidikan dan Pemakaian Karet. Pada tahun 1968 kedua lembaga penelitian tersebut digabung dan namanya diganti menjadi Balai Penelitian Perkebunan Bogor.

Mulai tahun 1987 Balai Penelitian Perkebunan Bogor berada di bawah pengelolaan Asosiasi Penelitian dan Pengembangan Perkebunan Indonesia (AP3I). Pada tahun 1989 nama Balai Penelitian Perkebunan Bogor diubah menjadi Pusat Penelitian Perkebunan Bogor. Dalam upaya untuk melaksanakan penelitian bioteknologi perkebunan

secara terpadu dan efisien, pada tahun 1993 Pusat Penelitian Perkebunan Bogor diubah menjadi Pusat Penelitian Bioteknologi Perkebunan. Dengan gedung, fasilitas, dan SDM yang masih sama, akhirnya, pada tahun 1996 lembaga penelitian yang sebelumnya pernah memiliki nama besar di Indonesia diubah menjadi Unit Penelitian Bioteknologi Perkebunan (UPBP), sebuah lembaga yang secara de jure hilang dari struktur organisasi resmi. Lalu pada tahun 2003 lembaga ini berganti nama menjadi Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

4.1.2. Visi dan Misi Organisasi dan Struktur organisasi

4.1.2.1. Visi dan Misi Organisasi

Visi Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

- Menjadi institusi Litbang terkemuka di bidang bioteknologi perkebunan yang dapat memacu industry perkebunan berdaya saing tinggi dan berkelanjutan.

Misi Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

- Melakukan penelitian yang terfokus dan terukur.
- Menciptakan hasil riset inovatif yang memiliki nilai tambah ilmiah, ekonomi, dan sosial, serta berwawasan lingkungan.
- Melakukan percepatan diseminasi dan komersialisasi hasil penelitian secara efektif dan efisien.
- Mengembangkan jaringan kerja sama nasional dan internasional dalam rangka penelitian, pengembangan dan komersialisasi produk bioteknologi

- Mengembangkan kapasitas institusi menuju pengelolaan Balit yang semakin professional.

4.1.2.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran dari alur tugas, wewenang, dan tanggungjawab dari suatu organisasi. Struktur organisasi ini dibuat untuk mempermudah dan memperlancar pembagian tugas agar tercapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Organisasi ini dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang di bantu oleh beberapa unit urusan yaitu Urusan Tata Usaha, Urusan Penelitian dan Pengembangan, dan Urusan Komersialisasi Hasil penelitian serta satuan pengawas intern (SPI). Dan dari setiap unit itu diketuai oleh seorang ketua. Secara rinci struktur organisasi Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia dapat dilihat dari gambar yang terdapat pada lembar lampiran.

1. **Kepala Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.**

   Kepala balai adalah pimpinan tertinggi dalam organisasi yang bertanggung jawab atas seluruh aktifitas yang berhubungan dengan organisasi. Kepala balai memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

   a. Mengkoordinasikan kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh para peneliti Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

b. Mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan fasilitas di Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

c. Mengelola kebun percobaan dan kegiatan pelayanan di Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

d. Menggalang dana dari kegiatan komersialisasi hasil penelitian dan unit usaha strategis.

e. Menjalin jaringan kerjasama program bioteknologi dengan unit kerja komoditi lingkup LRPI dan lembaga nasional atau internasional lainnya.

2. Unit Urusan Tata Usaha

Unit urusan tata usaha diketuai oleh seorang ketua yang bertanggung jawab kepada kepala balai, kepala urusan tata usaha dibantu oleh 6 (enam) orang penanggung jawab SubUrusan yakni penanggung jawab SubUrusan Kepegawaian, penanggung jawab SubUrusan Akuntansi & Keuangan, Penanggung jawab SubUrusan Umum, penanggung jawab SubUrusan Rumah Tangga, penanggung jawab SubUrusan Pengadaan & Inventarisasi dan penanggung jawab SubUrusan Komputerisasi.

I. SubUrusan kepegawaian

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi kegiatan pengelola administrasi, kesejahteraan, dan pembinaan pegawai, serta hukum.

II. SubUrusan Akuntansi & Keuangan

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi kegiatan pengelola perencanaan keuangan, akuntansi, verifikasi, pembukuan, dan pelaporan.

III. SubUrusan Umum

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi pengelola ketatalaksanaan dan kesekertariatan.

IV. SubUrusan Rumah Tangga

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi kegiatan pengelola pemeliharaan dan pendayagunaan sarana.

V. SubUrusan Pengadaan & Inventarisasi

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi kegiatan pengelola pengadaan & inventaris barang.

VI. SubUrusan Komputerisasi

Memiliki tugas Menyelenggarakan fungsi kegiatan pengelola program, LAN, dan website Balai.

3. Unit Urusan Penelitian dan Pengembangan

Unit urusan penelitian dan pengembangan diketuai oleh seorang ketua yang bertanggung jawab kepada kepala balai, dalam melaksanakan tugasnya kepala urusan penelitian dan pengembangan dibantu oleh 2 (dua) orang penanggung jawab SubUrusan perencanaan & pelaporan dan penanggung jawab SubUrusan publikasi & dokumentasi, serta 3 (tiga) orang ketua kelompok peneliti yaitu kelompok peneliti mikroba &

bioproses, ketua kelompok peneliti biak sel & mikropropagasi dan ketua kelompok peneliti biologi molekuler & rekayasa genetika.

I. SubUrusan Perencanaan & Pelaporan

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi koordinasi dan pengendalian kegiatan perencanaan, monitoring, evaluasi dan melaksanakan pelaporan kegiatan Balai dan Penelitian.

II. SubUrusan Publikasi & Dokumentasi

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi koordinasi pengendalian kegiatan pelayanan perpustakaan, dokumentasi, dan publikasi serta pengembangan dan proses pengurusan perlindungan hak milik Balai.

III. Kelompok Peneliti Mikroba & Bioproses

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi mengelola dan memantau pelaksanaan program penelitian, pengembangan dan kegiatan pelayanan yang terkait dengan aspek mikroba & bioproses.

IV. Kelompok Peneliti Biak Sel & Mikropropagasi

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi mengelola dan memantau pelaksanaan program penelitian, pengembangan dan kegiatan pelayanan yang terkait dengan aspek biak sel & mikropropagasi tanaman.

V. Kelompok Peneliti Biologi Molekuler & Rekayasa Genetika

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi mengelola dan memantau pelaksanaan program penelitian, pengembangan dan kegiatan pelayanan yang terkait dengan aspek biologi molekuler & rekayasa genetika.

4. Unit Urusan Komersialisasi Hasil Penelitian

Unit urusan komersialisasi hasil penelitian diketuai oleh seorang ketua yang bertanggung jawab kepada kepala balai, dalam mengelola kegiatan komersialisasi hasil penelitian kepada APPI dan pengguna jasa Balai Penelitian Bioteknologi Perkebuan Indonesia, mengelola kebun percobaan untuk tujuan komersial serta melaksanakan kegiatan untuk menggali dana. Dalam melaksanakan tugasnya ketua urusan dibantu oleh 3 (tiga) orang penanggung jawab SubUrusan yakni penanggung jawab SubUrusan produk biotek, penanggung jawab SubUrusan laboratorium analitik dan penanggung jawab SubUrusan tanaman dan pembibitan.

I. SubUrusan Produk Biotek

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi kegitan komersialisasi hasil penelitian meliputi pemberian jasa produk biotek, pelatihan, seminar, pameran, dan promosi serta menjalin kerjasama/hubungan dengan para pengguna jasa.

II. SubUrusan Laboratorium Analitik

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi kegiatan komersialisasi hasil penelitian meliputi pemberian jasa analisis contoh tanah, daun, pupuk dan mikroba.

III. SubUrusan Tanaman dan Pembibitan

Memiliki tugas menyelenggarakan fungsi kegiatan komersialisasi hasil penelitian meliputi mengusahakan bibit tanaman, mengusahakan pemanfaatan lahan kebun percobaan, membantu komersialisasi hasil kebun percobaan, dan membawahi kegiatan kebun percobaan.

5. Tenaga Kerja (Pegawai)

Tenaga kerja atau pegawai yang terdapat di Balai terdiri atas pegawai pria dan wanita yang mendukung kegiatan dalam organisasi. Jumlah keseluruhan pegawai Balai yaitu berjumlah 136 orang.

6. Satuan Pengawasan intern (SPI)

Satuan pengawasan intern dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukannya setingkat dengan kepala suburusan dan bertanggung jawab langsung kepada kepala Balai. SPI memiliki tugas sebagai berikut :

- Melaksanakan kegiatan pengawasan intern/monitoring, analisis, evaluasi untuk mendukung kegiatan di bidang penelitian dan pengembangan, komersialisasi hasil penelitian dan tata usaha Balai.

- Membuat laporan dan saran kepada Kepala Balai dalam pengelolaan kantor Balai.
- Membantu pelaksanaan tugas pengawasan Balai bersama auditor independen yang ditunjuk.

4.1.2.3. Aktivitas Organisasi

Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia bergerak pada bidang pengembangan dan penelitian guna meningkatkan komoditas perkebunan juga mengemban tugas pokok untuk menopang dan memacu kemajuan industri perkebunan secara berkesinambungan melalui kegiatan penelitian, pengembangan, dan pelayanan dibidang bioteknologi dalam mengusahakan peningkatan produktivitas, mutu, efisiensi, nilai tambah dan daya saing.

Sesuai dengan Tri Dharma Lembaga Riset Perkebunan Indonesia (LRPI), Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia melaksanakan tiga bidang kegiatan yaitu: 1. Penelitian, 2. Pengembangan, dan 3. Pelayanan, berdasarkan pengarahan Dewan Pimpinan Harian (DPH)-LRPI, bobot/proporsi kegiatan adalah 50% penelitian, 20% pengembangan, dan 30% pelayanan. Dalam hal ini Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia sudah dapat melakukan pelayanan sesuai mandat karena sudah tersedianya hasil penelitian dan paket teknologi yang mantap untuk digunakan sebagai materi pelayanan.

Sasaran yang ingin dicapai adalah menghasilkan informasi, paket teknologi ataupun produk bioteknologi untuk pembangunan industri perkebunan. Penelitian bioteknologi diprioritaskan pada 6 (enam) komoditas utama perkebunan, yaitu kelapa sawit, karet, kakao, kopi, teh dan kina melalui beberapa tahapan. Tahap pertama merupakan penelitian rintisan, tahap kedua adalah penelitian terapan dengan skala laboratorium dan tahap ketiga pengkajian pada skala yang lebih besar (*upscaling*) serta pengujian lapangan. Tahap terakhir adalah produksi materi baik berupa bibit tanaman, mikroba, maupun bahan lain yang mempunyai nilai ekonomi tinggi untuk dipasarkan.

4.1.2.4. Profil Responden pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

Profil responden pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 6

Profil responden Pada BPBPI

Bedasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	23	82,1 %
Wanita	5	17,9 %
Jumlah	28	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden rata-rata adalah pria yang berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 82,1 %.

Tabel 7

Profil responden pada BPBPI

Berdasarkan umur

Usia	Jumlah	Persentase
17-25	4	14,3 %
26-35	9	22,1 %
36-45	12	42,9 %
46-55	3	10,7 %
Jumlah	28	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat usia responden rata-rata berkisar 36-45 tahun yaitu dengan jumlah 12 orang dengan persentase sebesar 42,9 %.

Tabel 8

Profil responden pada BPBPI

Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	2	7,1 %
SMA	12	42,9 %
D3	4	14,3 %
S1	9	32,1 %
S2	1	3,6 %
Jumlah	28	100 %

Berdasarkan tebel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden rata-rata adalah SMA berjumlah 12 orang dengan persentase 42,9 %.

Tabel 9

Profil responden pada BPBPI

Berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 tahun	3	10,7 %
6 – 10 tahun	5	17,9 %
11 – 15 tahun	10	35,7 %
16 – 20 tahun	6	21,4%

20 tahun ke atas	4	14,3 %
Jumlah	28	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat masa kerja responden rata-rata yaitu 11 – 15 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 35,7 %.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Pada Balai Penelitian Bioteknologi perkebunan Indonesia.

Pegawai yang berkualitas merupakan suatu sumber daya yang sangat penting dalam organisasi karena merupakan faktor yang mempengaruhi kelancaran kegiatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, BPBPI melaksanakan proses seleksi untuk memilih dan menyeleksi para calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh suatu jabatan dalam organisasi sehingga pegawai yang didapat tersebut benar-benar mampu dalam melaksanakan tugas dan tangung jawabnya.

Proses seleksi dilakukan apabila organisasi merasa membutuhkan tenaga kerja untuk menempati jabatan yang kosong sebagai akibat perubahan kepegawaian, yaitu pemindahan, promosi, demosi, maupun pemberhentian. Mulanya Kepala Urusan, Ketua Peneliti/penjab. Suburusan mengajukan permohonan kebutuhan tenaga kerja kepada Kepala Balai melalui Kepala Tata Usaha, lalu kebutuhan tenaga kerja diumumkan ke beberapa perguruan tinggi dan melalui media

cetak/surat kabar. Lowongan diisi oleh pegawai melalui pemindahan atau promosi maupun oleh pelamar baru.

Untuk dapat diterima menjadi pegawai Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia para pelamar terlebih dahulu harus melalui tahap-tahap yang sudah ditentukan oleh organisasi sebagai berikut :

1. **Tahap Seleksi Administrasi**

   Pada tahap ini bagian suburusan kepegawaian memeriksa kelengkapan administrasi para pelamar apakah sudah memenuhi seluruh persyaratan administrasi sesuai yang ditetapkan oleh organisasi, berikut adalah persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh para pelamar :

   - Kewarganegaraan Indonesia
   - Pendidikan minimal SMA/sederajat
   - Usia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun
   - Mempunyai pengalaman kerja
   - Belum pernah diberhentikan secara tidak hormat
   - Pendidikan sesuai dengan jabatan yang diperlukan
   - Melengkapi dokumen-dokemen sebagai berikut:
     - Surat lamaran pekerjan (ditulis tangan)
     - Daftar riwayat hidup
     - Pas photo 3x4 sebanyak 3 lembar
     - Foto copy Kartu Tanda Penduduk
     - Foto copy ijazah pendidikan terakhir

- Foto copy transkrip nilai
- Foto copy surat keterangan pencari kerja
- Foto copy surat keterangan kelakuan baik (SKCK)

➢ Menunjukkan dokumen asli.

Setelah syarat-syarat administrasi diatas terpenuhi, maka pelamar tersebut akan dipanggil untuk mengikuti proses selanjutnya, mengikuti serangkaian test-test yang telah disiapkan organisasi.

2. **Tahap Wawancara**

   Tahap wawancara inidilakukan oleh tim penerimaan pegawai dimana pada tahap wawancara ini dimaksudkan untuk mengetahui lebih jauh calon tenaga kerja, motif bekerja, dan penampilan serta latar belakang calon tenaga kerja.

3. **Tahap psikotest**

   Setelah pada tahap wawancara didapat pelamar yang kira-kira memenuhi syarat dan lolos tahap wawancara, akan dilakukan psikotest untuk kebutuhan calon tertentu. Pada tahap ini organisasi menyerahkan pelaksanaan test kepada biro konsultan yang telah ditunjuk oleh organisasi.

4. **Tahap Pemeriksaan Kesehatan**

   pada tahap ini dilakukan pemeriksaan kesehatan kepada pelamar apakah memiliki penyakit atau tidak. Untuk melakukan test kesehatan organisasi juga menunjuk Rumah

sakit tertentu untuk melaksanakan general check-up kepada para pelamar.

Setelah pelamar yang dinyatakan lolos dari serangkaian test-test yang diberikan organisasi, kemudian ditunjukan suatu posisi dalam suatu bagian dimana pelamar tersebut diterima. Maka pelamar akan mengalami masa orientasi/pelatihan selama minimal 3 bulan dan maksimal 12 bulan. Setelah berhasil menjalani masa percobaan/pelatihan maka yang bersangkutan diangkat menjadi pegawai tetap dan menduduki golongan sesuai dengan pendidikan dan jabatan yang dipangkunya.

Berikut ini adalah hasil skor yang diperoleh dari kuesioner mengenai seleksi.

Tabel 10

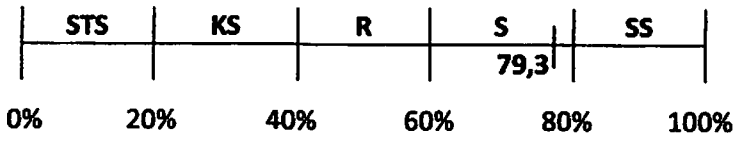
Pendapat responden mengenai umur harus disesuaikan dengan ketetapan yang sudah dibuat

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	10	50	45,0
Setuju	4	8	32	28,8
Ragu-ragu	3	9	27	24,3
Kurang Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	111	100
Nilai Index				1,11

Sumber data : data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{111}{140} x100\% = 79{,}3\%$$



Dari penghitungan di atas diketahui responden yang memilih sangat setuju memiliki persentase 45,0%, setuju 28,8%, ragu-ragu 24,3%, kurang setuju 1,8%, dan sangat tidak setuju 0%. Jika dilihat dari persentase maka dapat dikatakan sebagian besar responden menjawab sangat setuju tentang umur harus disesuaikan dengan ketetapan.

Tabel 11

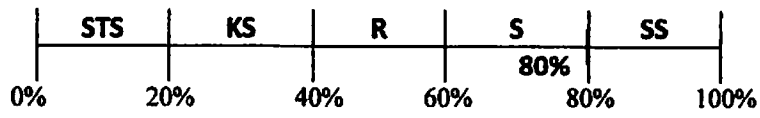
Pendapat responden mengenai keahlian yang dimiliki dapat menunjukan kemampuan pegawai mengerjakan tugas

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	11	55	53,9
Setuju	4	9	36	35,3
Ragu-ragu	3	5	15	14,7
Kurang Setuju	2	3	6	5,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	112	100
Nilai Index				1,12

Sumber data : data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{112}{140} x\ 100\% = 80\%$$



Para pegawai menjawab sangat setuju jika keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukan mampu atau tidak seorang pegawai mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini terlihat dari hasil

jawaban responden yang sangat setuju sebanyak 11 dengan persentase sebesar 53,9%.

Tabel 12

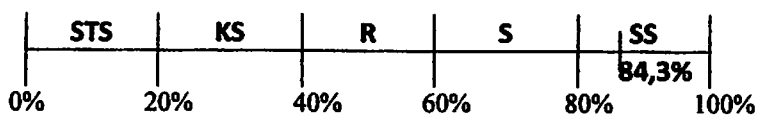
Pendapat responden mengenai kesehatan yang kurang baik dapat mempengaruhi hasil kerja

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	14	70	59,3
Setuju	4	7	28	23,7
Ragu-ragu	3	6	18	15,3
Kurang Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	118	100
Nilai Index				1,18

Sumber data : data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{118}{140} x\ 100\% = 84{,}3\%$$



Sebagian besar pegawai sangat setuju jika kesehatan fisik yang kurang baik dapat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 59,3%

Tabel 13

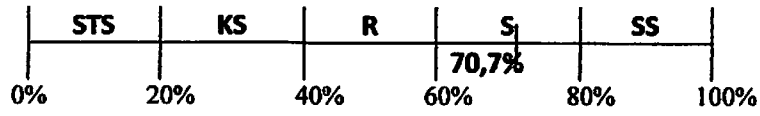
Pendapat responden mengenai "pendidikan" pengetahuan yang saya dapatkan dari pendidikan yang telah ditempuh sangat membantu pegawai

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	7	35	35,4
Setuju	4	5	20	20,2
Ragu-ragu	3	12	36	36,4
Kurang Setuju	2	4	8	8,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	99	100
Nilai Index				0,99

Sumber data : data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{99}{140} x\ 100\% = 70{,}7\%$$



Para pegawai ragu jika pengetahuan yang didapat dari pendidikan yang ditempuh oleh pegawai sangat membantu pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 36,4%.

Tabel 14

Pendapat responden mengenai jenis kelamin harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan/jabatan

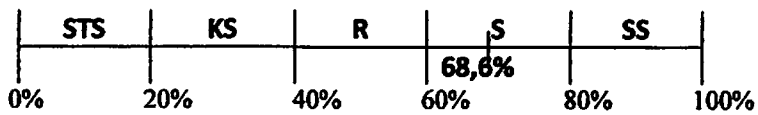
Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	7	35	36,5

Setuju	4	4	16	16,7
Ragu-ragu	3	11	33	34,4
Kurang Setuju	2	6	12	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	96	100
Nilai Index				0,96

Sumber data : data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{96}{140} x\ 100\% = 68{,}6\%$$



Sebagian responden ragu jika jenis kelamin para pegawai sudah disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 34,4%.

Tabel 15

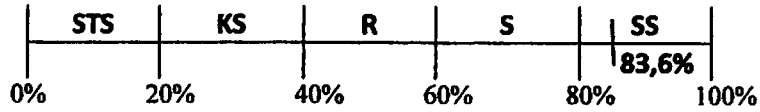
Pendapat responden mengenai bakat yang dimiliki mempengaruhi terhadap pengembangan diri

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	13	65	55,6
Setuju	4	8	32	27,4
Ragu-ragu	3	6	18	15,4
Kurang Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	117	100
Nilai Index				1,17

Sumber data : data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{117}{140} x\ 100\% = 83{,}6\%$$



Para pegawai merasa sangat setuju jika bakat yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi terhadap pengembangan diri para pegawai. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar 55,6%.

Tabel 16

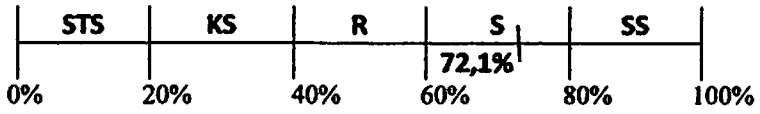
Pendapat responden mengenai "temperament" dalam menghadapi konflik internal responden bersikap sabar dan mengesampingkan egoisme.

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	5	25	24,8
Setuju	4	10	40	39,6
Ragu-ragu	3	10	30	29,7
Kurang Setuju	2	3	6	5,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	101	100
Nilai Index				1,01

Sumber data : data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{101}{140} x\ 100\% = 72{,}1\%$$



Para responden yang memilih sangat setuju memiliki persentase sebesar 24,8%, setuju 39,6%, ragu-ragu 29,7, kurang setuju 5,9%. Namun jumlah responden yang memilih setuju dan ragu-ragu berjumlah sama yaitu sebanyak 10 responden.

Tabel 17

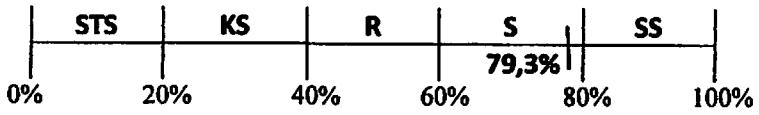
Pendapat responden mengenai pengalaman kerja yang dimiliki bermanfaat bagi organisasi

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	12	60	54,1
Setuju	4	4	16	14,4
Ragu-ragu	3	11	33	29,7
Kurang Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	111	100
Nilai Index				1,11

Sumber data : data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{111}{140}\ x\ 100\% = 79{,}3\%$$



Para pegawai merasa sangat setuju jika pengalaman kerja yang dimiliki pegawai sangat bermanfaat bagi organisasi. Hal ini dapat

dilihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 54,1%.

Tabel 18

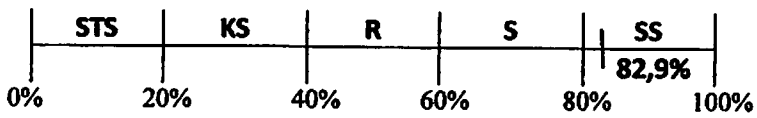
Pendapat responden mengenai kejujuran harus selalu diterapkan dalam setiap diri pegawai

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	14	70	60,3
Setuju	4	7	28	24,1
Ragu-ragu	3	4	12	10,3
Kurang Setuju	2	3	6	5,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	116	100
Nilai Index				1,16

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{116}{140} x\ 100\% = 82{,}9\%$$



Para pegawai sangat setuju jika kejujuran harus selalu diterapkan dalam diri setiap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 60,3%.

Tabel 19

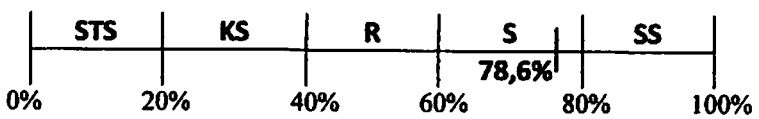
Pendapat responden mengenai disiplin terhadap peraturan-peraturan yang dibuat organisasi

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	9	45	40,9
Setuju	4	10	40	36,4
Ragu-ragu	3	7	21	19,1
Kurang Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	110	100
Nilai Index				1,10

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{110}{140} x\ 100\% = 78{,}6\%$$



Para pegawai merasa setuju jika para pegawai harus disiplin terhadap peraturan-peraturan yang dibuat organisasi. Hal ini ter;ihat dari jawaban sebagian responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 36,4%.

Tabel 20

Pendapat responden mengenai inisiatif dan kreatif mampu menggambarkan kemandirian pegawai

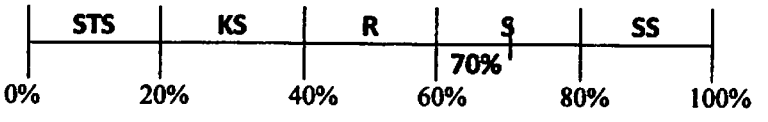
Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	6	30	30,6
Setuju	4	6	24	24,5

Ragu-ragu	3	12	36	36,7
Kurang Setuju	2	4	8	8,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	98	100
Nilai Index				0,98

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{98}{140}\ x\ 100\% = 70\%$$



Dari penghitungan tabel diatas para responden yang memilih sangat satuju memiliki persentase sebesar 30,6%, setuju 24,5%, ragu-ragu 36,7%, kurang setuju 8,2%, dan sangat tidak setuju 0%. Jika dilihat dari besarnya persentase responden merasa ragu mengenai inisiatif dan kreatif mampu menggambarkan kemandirian seeorang.

Tabel 21

Skor yang diperoleh dari kuesioner mengenai seleksi

Nomor pernyataan	Variabel Seleksi (X)											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	46
2	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	2	44
3	4	3	5	4	5	4	2	5	4	4	3	43
4	5	4	5	3	2	3	5	3	4	4	5	43
5	3	5	3	4	5	5	3	5	2	3	4	42
6	3	5	5	3	2	2	4	3	5	5	3	40
7	3	3	5	5	3	4	3	5	4	4	2	41
8	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	44
9	5	5	3	2	3	5	4	5	5	3	3	43
10	3	4	2	5	4	3	4	5	3	5	3	41
11	4	5	5	2	3	5	2	5	5	2	5	43
12	3	5	4	4	4	5	5	3	5	4	2	44
13	2	5	5	3	2	4	3	5	3	5	3	40
14	4	2	5	5	3	4	4	3	5	5	2	42
15	5	4	3	2	4	3	5	5	3	5	3	42
16	5	5	4	3	2	5	2	3	5	3	5	42
17	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	4	43
18	3	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	41
19	5	5	3	2	3	5	4	3	5	3	4	42
20	4	2	5	5	5	5	3	5	2	5	3	44
21	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	42
22	3	4	3	5	2	5	3	4	5	5	2	41
23	4	5	5	3	3	4	3	5	5	3	3	43
24	5	4	4	3	3	5	3	4	2	4	5	42
25	5	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	38
26	3	4	3	5	5	5	3	3	5	2	5	43
27	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	44
28	3	4	5	5	3	5	4	2	5	4	3	43
Total	111	112	118	99	96	117	101	111	116	110	95	1186

Sumber :data diolah

$$\bar{X} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} x_1 = \frac{1}{28}(x_1 + x_2 \ldots . + x_i + \ldots + x_7)$$

$$= \frac{1}{28}(111 + 112 + 118 + 99 + \ldots + 95)$$

$$= \frac{1}{28}(1186)$$

$$= 42{,}36$$

Dari tabel diatas dapat diketahui total skor responden yaitu sebesar 1186 dan jumlah responden 28, maka dapat dihitung skor rata-rata $\bar{X} = \frac{1186}{28} = 42{,}36$. dan responden yang skornya diatas 42,36 yaitu berjumlah 14 orang jika di persentasekan yaitu sebesar 50%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia sudah cukup baik. meskipun sudah cukup baik tetapi penulis beranggapan bahwa pelaksanaan seleksi pada BPBPI kurang memperhatikan faktor inisiatif dan kreatif pegawai, sebab faktor tersebut mampu menggambarkan sifat kemandirian seorang pegawai

4.2.2. Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

Tingkat prestasi kerja pegawai pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia dapat dilihat dari hasil kuesioner. Apakah pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh BPBPI sudah sangat berperan dan berpengaruh terhadap tingkat prestasi pegawai.

Berikut ini merupakan hasil skor kuesioner mengenai prestasi kerja pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

Tabel 22

Pendapat responden jika kesetiaan pegawai dipengaruhi oleh penempatan yang sesuai

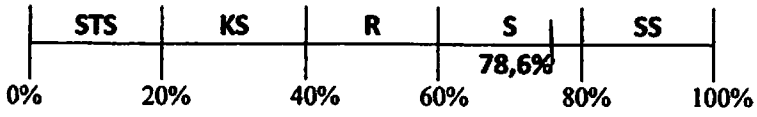
Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	8	40	36,4
Setuju	4	6	24	21,8
Ragu-ragu	3	10	30	27,3

Kurang Setuju	2	4	8	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	110	100
Nilai Index				1,10

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{110}{140} x\ 100\% = 78{,}6\%$$



Jika dilihat dari jumlah persentase dari tabel diatas para pegawai merasa ragu-ragu jika kesetiaan dipengaruhi oleh penempatan yang sesuai. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 27,3%.

Tabel 23

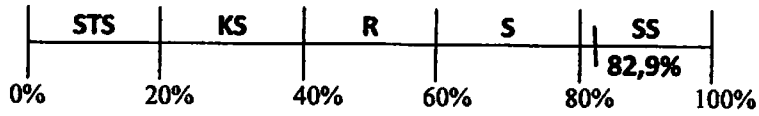
Pendapat responden mengenai kejujuran ditunjukkan karena temperament pegawai

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	12	60	51,7
Setuju	4	8	32	27,6
Ragu-ragu	3	8	24	20,7
Kurang Setuju	2	0	0	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	116	100
Nilai Index				1,16

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{116}{140} x\ 100\% = 82{,}9\%$$



Para pegawai merasa sangat setuju jika kejujuran dapat ditunjukkan oleh temperament para pegawai. Hal ini dapat terlihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 51,7%.

Tabel 24

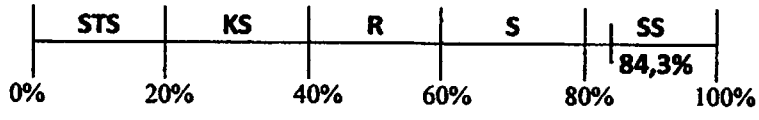
Pendapat responden mengenai kerja sama pegawai didukung oleh keahlian dan pendidikan pegawai

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	14	70	59,3
Setuju	4	7	28	23,7
Ragu-ragu	3	6	18	15,3
Kurang Setuju	2	1	2	1,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	118	100
Nilai Index				1,18

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{118}{140} x\ 100\% = 84{,}3\%$$



Para pegawai sangat setuju jika kerja sama pegawai didukung oleh keahlian dan pendidikan pegawai. Hal ini dapat terlihat dari

jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 59,3%.

Tabel 25

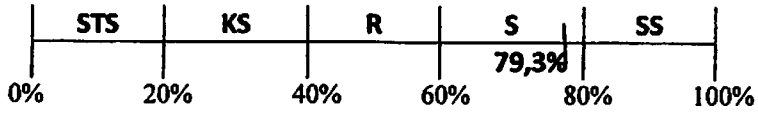
Pendapat responden mengenai loyalitas para pegawai tinggi karena timbale balik yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan pegawai

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	9	45	40,5
Setuju	4	11	44	39,6
Ragu-ragu	3	6	18	16,2
Kurang Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	111	100
Nilai Index				1,11

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{111}{140} x\ 100\% = 79{,}3\%$$



Para pegawai setuju mengenai loyalitas pegawai tinggi karena timbal balik yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan para pegawai. Hal ini dapat terlihat dari jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 39,6%.

Tabel 26

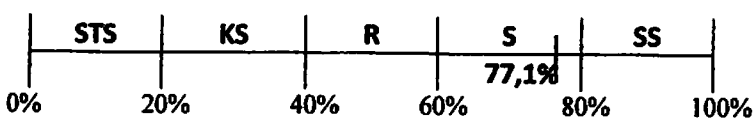
Pendapat responden mengenai pegawai akan berdedikasi dan menjaga nama baik organisasi karena kontribusi yang telah diberikan terhadap pegawai

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	9	45	41,7
Setuju	4	9	36	33,3
Ragu-ragu	3	7	21	19,4
Kurang Setuju	2	3	6	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	108	100
Nilai Index				1,08

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{108}{140} x\ 100\% = 77{,}1\%$$



Para pegawai memberi jawaban seimbang antara sangat setuju dan setuju bahwa pegawai akan berdedikasi dan selalu menjaga nama baik karena kontribusi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju dengan jumlah responden masing-masing jawaban sebanyak 9 orang dengan persentase masing-masing sebesar sangat setuju 41,7%, setuju 33,3%..

Tabel 27

Pendapat responden mengenai para pegawai berpartisipasi aktif menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif

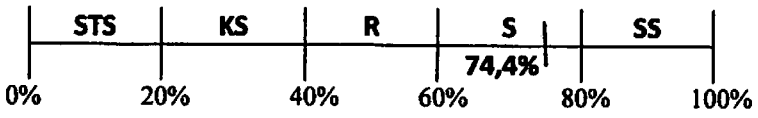
Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	7	35	33,7
Setuju	4	8	32	30,8

Ragu-ragu	3	11	33	31,7
Kurang Setuju	2	2	4	3,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	104	100
Nilai Index				1,04

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{104}{140} x\ 100\% = 74{,}3\%$$



Dilihat dari jumlah persentase tabel diatas sebagian besar pegawai menjawab ragu-ragu pegawai berpartisipasi aktif menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini dapat terlihat dari jumlah responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 31,7%.

Tabel 28

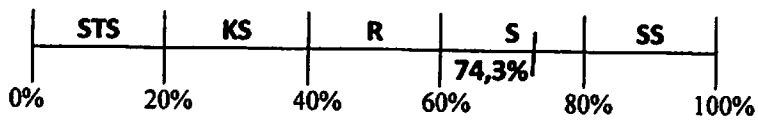
Pendapat responden mengenai loyalitas ditunjukkan dengan memberikan masukan yang bermanfaat bagi organisasi karena penempatan sesuai dengan bakat

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	10	50	48,1
Setuju	4	4	16	15,4
Ragu-ragu	3	10	30	28,8
Kurang Setuju	2	4	8	7,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	104	100
Nilai Index				1,04

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{104}{140}\ x\ 100\% = 74{,}3\%$$



Para responden yang menjawab sangat setuju memiliki persentase sebesar 48,1%, setuju 15,4%, ragu-ragu 28,8%, kurang setuju 7,7% .namun jumlah responden yang memilih sangat setuju dan ragu berjumlah sama yaitu 10 orang responden.

Tabel 29

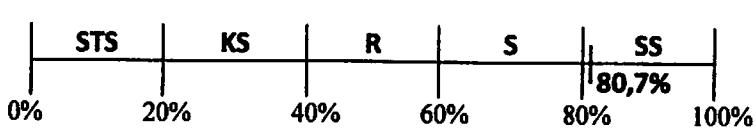
Pendapat responden mengenai kerja sama memecahkan masalah karena dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki.

Kriteria	Skor	N	Nilai	%
Sangat Setuju	5	12	60	53,1
Setuju	4	7	28	24,8
Ragu-ragu	3	7	21	18,6
Kurang Setuju	2	2	4	3,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		28	113	100
Nilai Index				1,13

Sumber data: data yang telah diolah

$$\frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden} x\ 100\%$$

$$\frac{113}{140}\ x\ 100\% = 80{,}7\%$$



Dari tabel diatas dapat diketahui total skor responden yaitu 1209 dan jumlah responden yaitu 28 orang, maka dapat dihitung skor rata-rata $\bar{Y} = \frac{1}{28} = 43{,}18$. Responden yang skornya di atas 43,18 adalah 13 responden atau dalam persentase sebesar 46,43%, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia kurang baik, itu terlihat dari persentasenya kurang dari 50%, penulis beranggapan hal ini disebabkan karena kurangnya partisipasi aktif dari para pegawai dalam menjaga lingkungan kerja yang nyaman, karena dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai dalam bekerja

4.2.3 Pengaruh Seleksi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia

Berdasarkan data-data yang telah penulis sajikan pada tabel 19 dan tabel 31, maka penulis akan menganalisa data-data tersebut mengenai Pengaruh seleksi pegawai terhadap Prestasi kerja pegawai pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman (*rs*), koefisien determinasi (*kd*), uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan t_{hitung} dengan pengolah datanya menggunakan *Software Microsoft office exel* dan melakukan perhitungan manual/sendiri. Nilai tersebut diperoleh dengan mengolah data yang desebarkan kepada responden. Berikut ini adalah tabel pembantu untuk analisis korelasi rank spearman:

Tabel 34

Tabel Pembantu Untuk Analisis Korelasi Rank Spearman

No Responden	Nilai X	Peringkat	Nilai Y	Peringkat	Di	Di^2
1	38	1	40	2,5	-1,5	2,25
2	40	2,5	40	2,5	0	0
3	40	2,5	40	2,5	0	0
4	41	5,5	40	2,5	3	9
5	41	5,5	41	6	-0,5	0,25
6	41	5,5	41	6	-0,5	0,25
7	41	5,5	41	6	-0.5	0,25
8	42	11	42	8,5	2,5	6,25
9	42	11	42	8,5	2,5	6,25
10	42	11	43	12,5	-1,5	2,25
11	42	11	43	12,5	-1,5	2,25
12	42	11	43	12,5	-1,5	2,25
13	42	11	43	12,5	-1,5	2,25
14	42	11	43	12,5	-1,5	2,25
15	43	18,5	43	12,5	6	36
16	43	18,5	44	19,5	-1	1
17	43	18,5	44	19,5	-1	1
18	43	18,5	44	19,5	-1	1
19	43	18,5	44	19,5	-1	1
20	43	18,5	44	19,5	-1	1
21	43	18,5	44	19,5	-1	1
22	43	18,5	45	23	-4,5	20,25
23	44	25	45	23	2	4
24	44	25	45	23	2	4
25	44	25	46	26	-1	1
26	44	25	46	26	-1	1
27	44	25	46	26	-1	1
28	46	27	47	27	0	0
Jumlah						109

1. **Analisis Korelasi Rank Spearman**

Dari tabel diatas dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$rs = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{6.109}{28.(28^2 - 1)}$$

$$= 1 - \frac{654}{21924}$$

$$= 1 - 0{,}03$$

$$rs = 0{,}97$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan nilai rs sebesar 0,97 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel seleksi dan variabel prestasi kerja, jika proses seleksi baik maka prestasi kerja pun baik, namun jika seleksi pegawai kurang baik maka prestasi pun akan kurang baik. karena berada pada interval 0,80 – 1,000 yang berarti sangat kuat.

2. **Analisis Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel seleksi dalam menentukan perubahan variabel prestasi kerja maka dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Kd = rs^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0{,}97^2 \times 100\% = 94{,}09\%$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diambil kesimpulan pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia variabel seleksi mempunyai pengaruh sebesar 94,09% terhadap variabel prestasi kerja. Sedangkan sisanya 5,91% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk melakukan menentukan apakah terdapat hubungan nyata faktor seleksi terhadap prestasi kerja pegawai maka dilakukan uji hipotesis dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $rs = 0$ (faktor seleksi tidah mempunyai hubungan nyata terhadap prestasi kerja)

H_1 : $rs > 0$ (faktor seleksi mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap prestasi kerja pegawai)

Untuk menentukan nilai nilai t_{tabel} digunakan taraf nyata 0,05 dan dk = n – 2, kemudian nilai t_{hitung} dihitung dibanding kan dengan t_{tabel}.

Untuk mendapatkan nilai t_{hitung}, maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$= \frac{0{,}97\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-0{,}97^2}}$$

$$= \frac{0{,}97\sqrt{26}}{\sqrt{1-0{,}9409}}$$

$$= \frac{0{,}97\sqrt{26}}{\sqrt{0{,}0591}}$$

$$= 20{,}176$$

Setelah menghitung t_{hitung}, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan aturan pengambilan keputusan untuk pengujian satu arah ke kanan pada taraf nyata sebesar 0,05, yakni sebagai berikut:

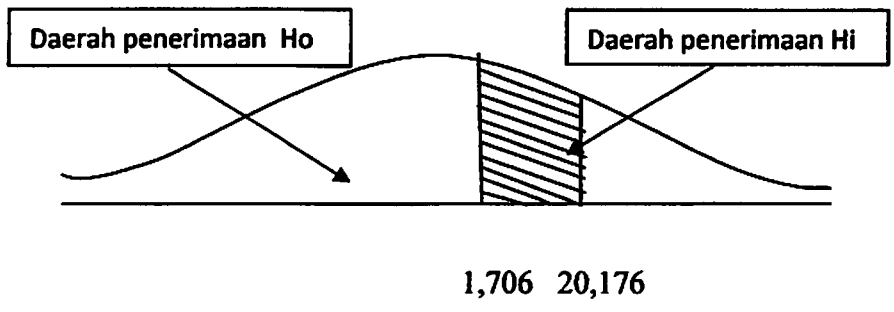
Terima Ho jika t_{hitung}< nilai t_{tabel} atau tolak Ho dan terima H_1 jika t_{hitung} > nilai t_{tabel}

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan α = 5% dan dk = n – 2 = (28 – 2) sehingga didapat nilai 1,706.

Dari angka t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata t_{hitung} = 20,176 > t_{tabel} = 1,706. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tolak H_o dan terima H_1 yang artinya, proses seleksi mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Gambar 3

Kurva Hasil Uji Hipotesis



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan pelaksanaan seleksi pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan-ketentuan organisasi, namun organisasi terkadang kurang memperhatikan faktor inisiatif dan kreatif pegawai, karena faktor tersebut mampu menggambarkan kemandirian seorang pegawai dalam bekerja.
2. Prestasi kerja Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia secara keseluruhan tergolong kurang baik, hal ini dapat dilihat skor rata-rata dari variabel prestasi kerja berdasarkan kuesioner yang yang telah disi oleh responden sebanyak 28 orang yaitu dengan hasil rata-rata 43,18 dengan persentase 46,43% kurang dari 50%. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, namun disini penulis berasumsi bahwa pegawai kurang berpartisipasi aktif dalam menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
3. Antara proses seleksi dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat positif. Ini terlihat dari perhitungan statistik dengan hasil sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien korelasi Rank Spearman

Didapatkan rs = 0,97 yang berarti ada pengaruh yang signifikan atau sangat kuat antara seleksi pegawai terhadap prestasi kerja

b. Koefisien determinasi (Kd)

Dengan koefisien determinasi sebesar Kd=94,09%, yang berarti kontribusu proses seleksi terhadap prestasi kerja sebesar 94,09% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan di dalam penelitian.

c. Pengujian hipotesis dengan meggunakan t_{hitung} dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} > t tabel atau 20,176 > 1,706 yang berarti Ho ditolak dan terima H_1 dengan kesimpulan, proses seleksi mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap prestasi kerja, yang artinya bahwa teori-teori yang dijadikan acuan oleh peneliti yang dituangkan dalam kerangka fikiran masih relevan dengan fakta di lapangan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia penulis mencoba mengemukakan beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan prestasi kerja pegawai yang lebih tinggi yang berhubungan dengan seleksi pegawai pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia. Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan proses seleksi yang baik, sebaiknya tim penyeleksi para calon pegawai menghindari faktor-faktor yang dapat menghambat

proses seleksi tersebut, serta dapat lebih memperhatikan faktor inisiatif dan kreatif seorang pegawai karena faktor tersebut mampu menggambarkan kemandirian seorang pegawai dalam bekerja.

2. Oleh karena faktor seleksi berpengaruh signifikan sebesar 94,09% terhadap prestasi kerja berarti masih ada 5,91% dari variabel lain yang belum dijelaskan maka diharapkan Ka.Balai dapat memperhatikan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta hubungan antara atasan dan bawahan.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai sebaiknya organisasi dan para pegawai mampu bekerja sama dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman, karena dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman mampu membantu menambah semangat dalam diri para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Agar hasil penelitian lebih bermanfaat lagi bagi sektor perkebunan di Indonesia. Sebaiknya Balai bekerja sama dengan pemerintah daerah setempat yang memiliki potensi tinggi dibidang perkebunan, dengan rutin mengadakan penyuluhan dan pelatihan bagi petani-petani agar hasil perkebunan di Indonesia memiliki kualitas yang unggul baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

Bowin, Robert Bruce and Don Harvey.2001. *Human Resources Management an Experiential Approach. Second Edition*, Prentile Hall, New Jesey.

Byars, Lioyd L and Leslie W Rue.2001. *Management Skill and Applications.* Mc Graw Hill Companies.

Custiway, Barry. 2002. *Human Resources Management.* KOGAMPAGE. India PVT. LTD. New Delhi.

Eugene, Mc Kenna and Nic Beech. 2000. *The Essence of Human Resource Management.*

Gomes, Faustiono Cardoso.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*ANDI. Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* PT Bumi Aksara. Jakarta.

Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia.* Gramedia Pustaka. Jakarta.

Irianto, Jusuf. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Insan Cendekia, Jawa Timur.

Malthis, Robert L and Jhon H Jackson. 2006. *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 10. Alih Bahasa: Diana Angelica. PT Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya. Bandung.

Manullang dan Marihot Manullang. 2004. *Manajemen Personalia.* Gajah Mada Press. Yogyakarta.

Nawawi, Hadari.2003. *Administrasi Personel Manajemen Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja.* Cetakan Ketiga. Haji Mas. Bandung

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta. Jakarta.

Pangabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ghalia. Indonesia.Bogor.

Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. Alih Bahasa : Harry Slamet. Index. Jakarta.

Samsudin, H Sadili. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia.*CV Pustaka Setia. Bandung.

Sastrohadiwiryo. B Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Schermerhorn.2000. *Management Six Edition*. John Willeyand Son Inc.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sikula, Andrew E. 2001. *Personnel Administration and Human Resources Management*. John Wiley. Inc

Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktek-Praktek Asas-Asas Manajemen*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

Sofyandi, Herman.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sugiono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfa Beta. Bandung.

Supranto, J. 2001 *Statistik teori dan Aplikasi, Jilid 2*. Erlangga. Jakarta.

Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.

WWW. Google. *Penilaian* *Prestasi Kerja*.Com

WWW. Google. *Seleksi Kerja*.Com

LAMPIRAN

JADWAL PENELITIAN

No	Keterangan	Sept				Okt				Nov				Des				Jan				Apr				Mei			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul Seminar	*																											
2	Pengesahan Judul Seminar	*																											
3	Studi Pustaka		*	*																									
4	Pelaksanaan Riset				*																								
5	Penulisan Makalah Seminar					*																							
6	Pengumpulan Makalah Seminar						*																						
7	Seminar										*	*	*	*	*	*	*	*	*										
8	Revisi Makalah Seminar														*	*	*	*	*	*									
9	Pengesahan Makalah Seminar																			*									
10	Revisi Makalah Seminar																					*	*	*	*	*	*	*	*
11	Pengesahan Makalah Seminar																												
12	Pengumpulan Data Skripsi																												
13	Pengolahan Data Skripsi																												
14	Penulisan Laporan dan Bimbingan Skripsi																												
15	Sidang Skripsi																												
16	Penyempurnaan Skripsi																												
17	Pengesahan Skripsi																												

No	Keterangan	Juni				Juli				Agustus				Okt				Nov				Des				Jan			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul Seminar																												
2	Pengesahan Judul Seminar																												
3	Studi Pustaka																												
4	Pelaksanaan Riset																												
5	Penulisan Makalah Seminar																												
6	Pengumpulan Makalah Seminar																												
7	Seminar																												
8	Revisi Makalah Seminar																												
9	Pengesahan Makalah Seminar																												
10	Revisi Makalah Seminar	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																	
11	Pengesahan Makalah Seminar											*																	
12	Pengumpulan Data Skripsi													*															
13	Pengolahan Data Skripsi													*	*														
14	Penulisan Laporan dan Bimbingan Skripsi														*	*	*				*								*
15	Sidang Skripsi																												
16	Penyempurnaan Skripsi																												
17	Pengesahan Skripsi																												

No	Keterangan	Feb				Mar				Apr			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul Seminar												
2	Pengesahan Judul Seminar												
3	Studi Pustaka												
4	Pelaksanaan Riset												
5	Penulisan Makalah Seminar												
6	Pengumpulan Makalah Seminar												
7	Seminar												
8	Revisi Makalah Seminar												
9	Pengesahan Makalah Seminar												
10	Revisi Makalah Seminar												
11	Pengesahan Makalah Seminar												
12	Pengumpulan Data Skripsi												
13	Pengolahan Data Skripsi												
14	Penulisan Laporan dan Bimbingan Skripsi	*	*										
15	Sidang Skripsi										*		
16	Penyempurnaan Skripsi											*	
17	Pengesahan Skripsi												*

Keterangan :

- = Menunjukkan satuan unit waktu minggu dalam bulan

BALAI PENELITIAN BIOTEKNOLIGI PERKEBUNAN INDONESIA

INDONESIAN BIOTECHNOLOGY RESEARCH INSTITUTE FOR ESTATE CROPS

Jalan Taman Kencana No.1, Bogor, 16151 - INDONESIA

Kotak Pos : 179/Bgr 16001 Telepon : (0251) 8327449, 8324048 Fax : (0251) 8328516

E-Mail : briec@indo.net.id

arap surat-surat dialamatkan kepada Kepala BPBPI
lease address all cover to Director

Bogor, 15 April 2011

Nomor : 201/A/Pers/2011
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Riset

Yang terhormat
Dekan
Fakultas Ekonomi/Manajemen
Universitas Pakuan
Jl. Pakuan Po Box 452, Bogor 16143
Telp (0251)8314918

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI) menerangkan bahwa :

Nama : Topan Pahrudin
NPM : 021106175
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa nama tersebut, adalah benar telah melaksanakan Riset di Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia (BPBPI) sejak tanggal 15 Oktober 2010 sampai dengan 14 April 2011.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

A.n. Kepala,

H. Ruswandi Tedjaputra, SE
Kepala Urusan Tata Usaha

Awb/rk

Accredited by
KNAPPP

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

Salam Hormat,

Bersama ini saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor Jurusan Manajemen. Memohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini. Adapun maksud dan tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah mengumpulkan data untuk keperluan skripsi yang sekarang sedang saya kerjakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui PENGARUH SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI. Karenanya saya mengharapkan anda agar berkenan mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas anda terjamin.

Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

I.Profil Responden

Berilah tanda checklist(√) pada pilihan jawaban anda dan mengisi titik-titk yang telah disediakan.

Jabatan :.....

1. Jenis kelamin
   a. Pria
   b. Wanita

2. Usia anda
   a. 17 – 25
   b. 26 – 35
   c. 36 – 45
   d. 46 – 55

3. Pendidikan terakhir anda
   a. SMP
   b. SMA
   c. D3
   d. S1
   e. S2

4. Masa bekerja anda pada instansi ini
   a. 1 – 5 tahun
   b. 6 – 10 tahun
   c. 11 – 15 tahun
   d. 16 – 20 tahun
   e. 20 tahun keatas

Keterangan :SS = Sangat Setuju **KS = Kurang Setuju**

S = Setuju **STS = Sangat Tidak Setuju**

R = Ragu-ragu

TABEL ANGKET/KUESIONER

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL SELEKSI PEGAWAI

No	Pernyataan untuk variabel seleksi pegawai	SS	S	R	TS	STS
1	Umur harus disesuaikan dengan ketetapan yang sudah dibuat organisasi.					
2	Keahlian yang dimilki dapat menunjukkan seorang pegawai mampu atau tidak mengerjakan tugas yang diberikan					
3	Kesehatan fisik yang kurang baik dapat mempengaruhi hasil kerja.					
4	Pengetahuan kerja yang saya dapatkan dari pendidikan yang telah saya tempuh sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.					
5	Jenis kelamin harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan/ jabatan yang dibutuhkan oleh instansi/organisasi					
6	Bakat yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap pengembangan diri pegawai di masa mendatang					
7	Dalam menghadapi konflik internal saya selalu berusaha dan bersikap sabar serta mengesampingkan sifat egoisme, karena temperament saya yang baik.					
8	Pengalaman kerja yang saya miliki sangat bermanfaat bagi organisasi					
9	Kejujuran harus selalu diterapkan dalam setiap diri pegawai					
10	Saya selalu berusaha disiplin untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat organisasi					
11	Sifat inisiatif dan kreatif mampu menggambarkan kemandirian seorang pegawai.					

TABEL ANGKET/KUESIONER

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL PRESTASI KERJA

No	Pernyataan untuk variabel prestasi kerja	SS	S	R	TS	STS
1	Saya setia pada instansi/organisasi karena penempatan saya sesuai dengan pendidikan yang saya miliki.					
2	Saya selalu berusaha jujur dalam melakukan pekerjaan saya karena temperament saya					
3	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain karena keahlian dan pendidikan yang mendukung.					
4	Loyalitas saya tingi karena timbal balik yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan yang saya harapkan.					
5	Saya berdedikasi dan selalu menjaga nama baik instansi/organisasi atas kontribusi yang telah diberikan organisasi kepada saya.					
6	Saya selalu ikut berpartisipasi aktif dalam menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.					
7	Saya loyal terhadap organisasi dan selalu memberikan masukan yang bermanfaat bagi organisasi karena penempatan saya sesuai dengan bakat yang saya miliki					
8	Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi karena pengalaman kerja yang saya miliki.					
9	Saya jujur dan tidak menyalahgunakan wewenang karena sifat tanggung jawab yang saya miliki.					
10	Kesetian saya selalu tunjukkan dengan keikhlasan dalam menjalankan tugas karena penempatan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
11	Saya akan mendedikasikan diri saya terhadap organisasi karena kemampuan kreatifitas yang saya miliki					

Susunan Organisasi pada BPBPI