

**PENGARUH PELAKSANAAN SASARAN KERJA PEGAWAI
TERHADAP KINERJA ANALIS KEPEGAWAIAN
PADA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL**



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

Disusun oleh :

Nama : Sudarti

NPM. : 1733020288

**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
TAHUN 2020**

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA

NAMA : SUDARTI
NPM : 1733020288
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELAKSANAAN SASARAN
KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA
ANALIS KEPEGAWAIAN PADA
BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 28 Agustus 2020

Pembimbing,



Yogi Suwarno, M.A., Ph.D.

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Program Sarjana
Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada tanggal 31 Agustus 2020



Ketua merangkap anggota,

(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si.)

Sekretaris merangkap anggota,

(Drs. M. Syuhadhak, MPA.)

Anggota,

(Yogi Suwarno, M.A., Ph.D)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sudarti

NPM : 173302288

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai terhadap Kinerja Analis Kepegawaian Pada Badan Tenaga Nuklir Nasional merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 28 Agustus 2020

Penulis,



Sudarti

KATA PENGANTAR

Bismillahirrarmanirrahim,

Alhamdulillah rabbil 'alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai terhadap Kinerja Analis Kepegawaian pada Badan Tenaga Nuklir Nasional”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik (S.Tr. AP.) pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, di Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, terutama Yogi Suwarno, M.A. Ph.D. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan dan dukungan berupa pemikiran, pengarahan, dan bimbingan dalam penyusunan skripsi. Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh dan menyelesaikan studi.
2. Bapak dan Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama penulis studi.
3. Drs. Eddy Kusponco W., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan arahan untuk melaksanakan KKP dan penyusunan tugas akhir.
4. Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Politeknik STIA LAN Jakarta atas bantuannya dalam kelancaran administrasi

akademik selama studi dan Unit Perpustakaan yang selalu dengan ramah membantu dalam hal peminjaman buku dan literatur lainnya.

5. Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.
6. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan bantuan, masukan, memotivasi dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa kepada suami dan anak-anakku tercinta, terima kasih atas doa, pengertian, motivasi, dan dukungan secara moril sehingga penulis dapat menyelesaikan jenjang Diploma IV.

Penulis juga menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini karena keterbatasan ilmu pengetahuan dan pemikiran penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi dan menjadi masukan bagi penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 31 Agustus 2020
Penulis,

Sudarti

ABSTRAK

Sudarti, 1733020288

PENGARUH PELAKSANAAN SASARAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA ANALIS KEPEGAWAIAN PADA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL

Skripsi, 88 halaman, 5 bab, 41 tabel, 2 gambar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai terhadap Kinerja Analis Kepegawaian pada Badan Tenaga Nuklir Nasional. Variabel yang diteliti adalah variabel Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan *kuantitatif*, populasi yang digunakan adalah pejabat fungsional Analis Kepegawaian pada Badan Tenaga Nuklir Nasional sebanyak 64 orang. Penelitian menggunakan skala Likert, sedangkan uji Hipotesis adalah dengan menggunakan uji analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja Analis Kepegawaian. Hal ini terbukti setelah dilakukan pengujian hipotesis, bahwa hasil uji Signifikansi Korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai r hitung 0,811 lebih besar dari nilai r tabel 0,245 maka dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel Pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai dengan variabel Kinerja. Hasil t hitung yaitu 10,923 lebih besar dari t tabel yaitu 1,99 berarti cukup bukti untuk mengatakan bahwa variabel Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Analis Kepegawaian. Sedangkan besarnya pengaruh diantara kedua variabel tersebut adalah 0,658 atau 65,8%.

Dengan demikian untuk lebih meningkatkan kinerja para fungsional Analis Kepegawaian pada Badan Tenaga Nuklir Nasional diperlukan dukungan manajemen atau pimpinan dalam mengelola pejabat fungsional Analis kepegawaian agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mengembangkan kariernya melalui peningkatan kompetensi dengan mengadakan program pendidikan dan pelatihan serta bimbingan teknis.

Kata kunci : Sasaran Kerja Pegawai, kinerja pegawai

ABSTRACT

Sudarti, 1733020288

The Effect of employee work target implementation on performance staffing analyst at National Nuclear Energy Agency

This research aims to review the implementation of the employees to work performance on Performance at National Nuclear Energy Agency. The variables studied were the Employee Work Target Implementation variable as the independent variable and employee performance as the dependent variable. Research methods that were used survey is the method with a quantitative approach, population that is used is functional official human resources analyst on national nuclear energy agency as many as 64 people. The research uses a Likert scale while the hypothesis is by using the simple linear regression analysis test.

The research results show that the implementation of the target civil servants at the positive influence towards the performance of the human resources analyst. The results showed that the Implementation of Employee Work Targets had a positive effect on the performance of the Personnel Analyst. This was proven after hypothesis testing, that the Pearson Product Moment Correlation Significance test results shows the value r count 0,811 were actually greater than the r table 0,245 we shall say there are extremely strong and positive relationship between variables the implementation of the employee performance with performance variables target. The result of t count is 10.923 which is greater than t table which is 1.99, it means that there is enough evidence to say that the Employee Work Target Implementation variable significantly influences the performance of the Personnel Analyst (H_0 is rejected and H_a is accepted). While the amount of influence between the two variables is 0.658 or 65.8%.

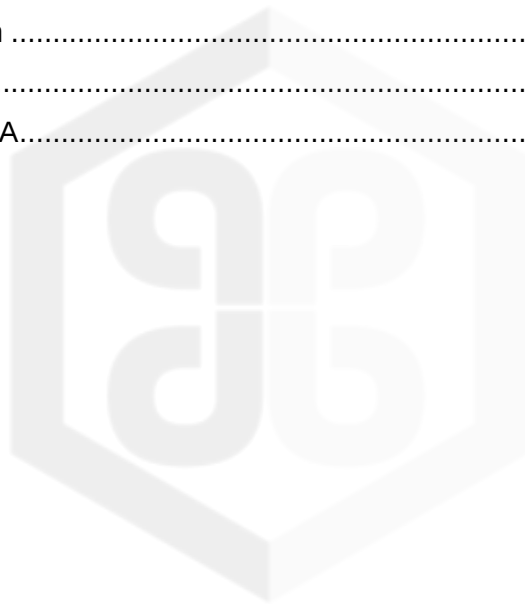
Thus to further improve the performance the functional human resources analyst on National Nuclear Energy Agency then required support management or functional official in charge of the managing human resources analyst to increase their working performance and for career development with to improve education hold training programs, technical assistance to increase the competency level.

Keywords: Employee Work Targets, employee performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. Kerangka Teori	10
A. Tinjauan Teori	10
1. Konsep Kinerja Pegawai.	10
2. Konsep Sasaran Kerja Pegawai	20
B. Definisi Operasional	22
1. Variabel Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai	22
2. Variabel Kinerja	23
C. Kerangka Berpikir	24
D. Hipotesis Penelitian	24
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Metode Penelitian	25
B. Populasi, Sampling dan Teknik Sampling	26
C. Teknik Pengumpulan Data	27
D. Instrumen Penelitian	28
E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	31
BAB IV. HASIL PENELITIAN	35
A. Deskripsi Umum	35
1. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
2. Struktur Organisasi	35
B. Penyajian Data	38

1. Jawaban untuk Data Responden.....	39
2. Jawaban Responden Untuk Variabel Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai	44
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Status Analisis Kepegawaian BATAN.....	3
Tabel 2. Status Analisis Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	3
Tabel 3. Akumulasi Kekurangan Jam Kerja Analisis Kepegawaian Tahun 2019.....	4
Tabel 4. Capaian Angka Kredit Jabatan Fungsional per Tahun	6
Tabel 5. Identifikasi Perolehan Angka Kredit per Tahun.....	7
Tabel 6. Jumlah Populasi Penelitian	26
Tabel 7. Instrumen Penelitian	30
Tabel 8. Skala Likert	30
Tabel 9. Jenis Kelamin.....	39
Tabel 10. Kelompok Usia.....	40
Tabel 11. Pendidikan Terakhir	41
Tabel 12. Masa Kerja.....	42
Tabel 13. Jabatan.....	43
Tabel 14. Setiap tahun Pejabat Fungsional Analisis Kepegawaian wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	45
Tabel 15. Sasaran Kerja Pegawai disusun dari penjabaran kegiatan (<i>cascading</i>) Perjanjian Kinerja unit kerja	46
Tabel 16. Sasaran Kerja Pegawai Analisis Kepegawaian yang disusun terdiri dari uraian butir-butir kegiatan sesuai dengan jenjang jabatan fungsional yang diduduki, volume serta waktu penyelesaian	47
Tabel 17. Sasaran Kerja Pegawai fungsional berisi angka kredit yang akan dicapai per tahun	48
Tabel 18. Menetapkan target capaian pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai tiap Semester	49
Tabel 19. Sasaran Kerja Pegawai yang disusun disetujui atasan langsung dan sesuai kesepakatan kedua belah pihak	50
Tabel 20. Atasan langsung memberikan respon dan arahan dalam penyusunan Sasaran Kerja Pegawai	51
Tabel 21. Setiap Pejabat Fungsional bertanggungjawab melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai yang telah disusun	52
Tabel 22. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan.....	53

Tabel 23. Atasan langsung memberikan tugas sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai yang telah disusun	54
Tabel 24. Setiap pegawai melakukan pengisian catatan harian pada Sistem Informasi Kinerja Pegawai	55
Tabel 25. Setiap pejabat fungsional membuat laporan capaian SKP setiap semester tepat waktu.....	56
Tabel 26. Atasan langsung memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas.....	57
Tabel 27. Atasan langsung memantau pelaksanaan kegiatan sesuai dengan target yang akan dicapai pada Sasaran Kerja Pegawai	58
Tabel 28. Atasan langsung memeriksa hasil pekerjaan	59
Tabel 29. Atasan langsung memberikan penilaian laporan realisasi capaian kegiatan tiap Semester	60
Tabel 30. Manajemen memberikan kesempatan mengikuti pelatihan/bimbingan teknis untuk meningkatkan kompetensi.....	61
Tabel 31. Capaian angka kredit pertahun jabatan fungsional dapat terpenuhi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.....	62
Tabel 32. Target volume setiap butir kegiatan dapat terpenuhi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan	63
Tabel 33. Hasil kerja pejabat fungsional memberikan kontribusi kepada capaian kinerja unit kerja/organisasi.....	64
Tabel 34. Pejabat fungsional melaporkan realisasi Sasaran Kerja Pegawai tiap semester tepat waktu.....	65
Tabel 35. Nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (> 83 utk kelas jabatan < 8, > 86 utk kelas jabatan 9-10, > 88 utk kelas jabatan 11-12).....	66
Tabel 36. Menaati ketentuan jam kerja yang berlaku	67
Tabel 37. Menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku	68
Tabel 38. Mampu bekerja sama dalam Tim	69
Tabel 39. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.....	70
Tabel 40. Menaati perintah dan melaksanakan tugas yang diberikan atasan langsung/Pimpinan	71
Tabel 41. Nilai perilaku Pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan ($x \geq 83$)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Perbandingan jumlah Analis Kepegawaian dengan usulan Penilaian Angka Kredit	7
Gambar 2. Struktur Organisasi BSDMO BATAN	37

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I. PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan modal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi harus dikelola dengan baik, terus-menerus dan memberikan perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik secara individu akan mempengaruhi kinerja organisasi, semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik kinerja organisasi..

Bagaimana organisasi berupaya dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Namun demikian dalam pengukuran kinerja juga meliputi bagaimana perilaku kerja para pegawai di organisasi tersebut.

Bagaimana para pegawai bersikap disiplin terhadap aturan yang

dibuat, mampu memotivasi dirinya untuk bekerja dengan optimal, mengeluarkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk tujuan organisasi dan juga mampu mengatasi persoalan, kendala atau tantangan yang dihadapi organisasi.

Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Analis Kepegawaian adalah jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan manajemen PNS dan pengembangan sistem manajemen PNS.

Semenjak terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2016 jo Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/*Inpassing*, terjadi peningkatan jumlah Analis Kepegawaian di BATAN.

Tugas dan fungsi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi BATAN salah satunya adalah melaksanakan pembinaan jabatan fungsional, salah satunya adalah fungsional Analis Kepegawaian yang tersebar di 16 unit kerja. Saat ini jumlah Analis Kepegawaian di BATAN sebanyak 64 orang terdiri dari tingkat keahlian dan keterampilan, status Analis Kepegawaian per jenjang jabatan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Status Analisis Kepegawaian BATAN

Jenjang Keterampilan			Jenjang Keahlian			Jumlah
Terampil	Mahir	Penyelia	Ahli Pertama	Ahli Muda	Ahli Madya	
7	13	28	4	10	2	64

Sumber: Bezeting Fungsional Analisis Kepegawaian bulan Mei Tahun 2020

Kondisi Analisis Kepegawaian BATAN berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Status Analisis Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
S-2	2
S-1/D-4	17
SARMUD/D-3	21
SLTA	24
JUMLAH	64

Sumber : Bezeting Fungsional Analisis Kepegawaian bulan Mei Tahun 2020

Dari sisi syarat jabatan pendidikan yang dipersyaratkan untuk pengangkatan ke dalam Analisis Kepegawaian tingkat Keterampilan belum semuanya terpenuhi yaitu minimal Diploma III berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 36/M.PAN/11/2006 tentang Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya, akan tetapi masih terdapat pegawai berpendidikan SLTA diangkat dalam jabatan fungsional keterampilan tersebut melalui jalur penyesuaian

(*inpassing*). Hal ini akan berpengaruh pada kompetensi Analis Kepegawaian dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari. Pentingnya peran para Analis Kepegawaian dalam mencapai tujuan Organisasi dimana Analis Kepegawaian dituntut berkinerja baik dalam pengelolaan kepegawaian dan layanan administrasi kepegawaian karena berkaitan dengan tugas dan fungsi setiap unit kerja.

Kedisiplinan pegawai mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditetapkan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Laporan kehadiran pegawai yang berupa Laporan akumulasi kekurangan jam kerja Analis Kepegawaian pada tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Akumulasi Kekurangan Jam Kerja Analis Kepegawaian Tahun 2019

Akumulasi/menit	Jumlah/orang	%
0	10	15,15
<2250	53	80,30
>=2250	3	4,55

Sumber: Laporan Kehadiran Pegawai

Terdapat Analis Kepegawaian yang memenuhi jam kerja sebanyak 15,15%, rata-rata akumulasi kekurangan jam kerja karena terlambat, pulang lebih awal dan keluar sementara sebanyak 80,30% dan terdapat akumulasi kekurangan jam kerjanya melebihi batas ≥ 2250 menit dan pegawai yang mendapat sanksi hukuman disiplin pada tahun 2019 sebanyak 4,55%. Selain berdampak pada sanksi hukuman disiplin,

akumulasi kekurangan kerja pegawai merupakan salah satu unsur pengurangan tunjangan kinerja pegawai yang diterima setiap bulan.

Terbitnya Peraturan BATAN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai BATAN, dimana pemberian Tunjangan Kinerja pegawai berdasarkan komponen penilaian capaian Kinerja Pegawai dan capaian kinerja Unit Kerja. Dengan terbitnya peraturan tersebut penyusunan dan penetapan Sasaran Kerja Pegawai harus diarahkan kepada hasil capaian kinerja pegawai dan unit kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Penyusunan rencana kerja Analis Kepegawaian yang menunjang kegiatan organisasi dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terdiri dari rincian kegiatan, volume serta angka kredit setiap butir kegiatan berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Butir Kegiatan Jabatan Analis Kepegawaian dan Angka Kreditnya, Sasaran Kerja Pegawai disusun sesuai dengan jenjang jabatan fungsional yang diduduki.

Hasil akumulasi capaian angka kredit yang diperoleh Analis Kepegawaian setiap tahun apabila memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan akan memberikan dampak bagi pengembangan karier pejabat fungsional untuk naik pangkat dan atau naik jenjang jabatan fungsional setingkat lebih tinggi. Persyaratan capaian angka kredit yang harus

dipenuhi oleh setiap jenjang jabatan fungsional Tingkat Keterampilan dan Tingkat Keahlian dapat dilihat pada Tabel 4.

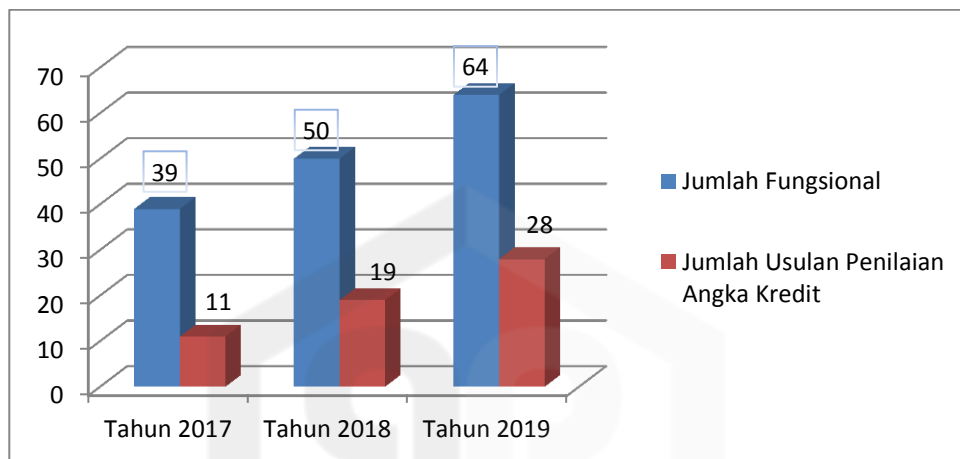
Tabel 4. Capaian Angka Kredit Jabatan Fungsional per Tahun

Kategori	Jenjang	Pangkat	Target dan Capaian Angka Kredit per Tahun			Angka Kredit Kumulatif	
			Norma	Pemeliharaan	Pangkat Puncak	Pangkat	Jenjang
Keahlian	Ahli Utama	IV/d – IV/e	50		25	200	
	Ahli Madya	IV/a – IV/b- IV/c	37,5	30	20	150	450
	Ahli Muda	III/c – III/d	25	20		100	200
	Ahli Pertama	III/a – III/b	12,5	10		50	100
Keterampilan	Penyelia	III/c – III/d	25		10	100	
	Mahir	III/a – III/b	12,5	10		50	100
	Terampil	II/b-II/c-II/d	5	4		20	60
	Pemula	II/a	3,75	3		15	15

Sumber: Lampiran II Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 36/M.PAN/11/2006, setiap tahun Analisis Kepegawaian wajib mengajukan penilaian angka kredit, dari hasil evaluasi Analisis Kepegawaian di BATAN belum semua pejabat fungsional mempunyai tanggungjawab untuk menilaikan hasil pekerjaannya setiap tahun,

Usulan penilaian angka kredit Analisis Kepegawaian dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 di BATAN dibandingkan dengan jumlah Analisis Kepegawaian belum mencapai 50% dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Sumber: Laporan Kegiatan Tahunan Bagian Administrasi Jabatan Fungsional BSDMO

Gambar 1. Perbandingan jumlah Analisis Kepegawaian dengan usulan Penilaian Angka Kredit

Dari identifikasi beban pekerjaan atau kegiatan Analisis Kepegawaian setiap Subbagian di BSDMO pada saat pelaksanaan Kuliah Kerja Praktek terdapat beban pekerjaan atau volume kegiatan yang tidak merata ada yang berlebih dan ada yang kurang serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan jenjang jabatannya, salah satu contoh perolehan angka kredit per tahun setiap jenjang jabatan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Identifikasi Perolehan Angka Kredit per Tahun

Jabatan	Capaian Ak/Tahun	Jumlah Pegawai	Ket.
Analisis Kepegawaian Penyelia	16,258	3	2 orang Maintenance butuh 20 AK/tahun dan 1 orang gol/ III/c butuh 25 AK/tahun untuk naik pangkat
Analisis Kepegawaian Mahir	2		
Analisis Kepegawaian Terampil	1,073		

Sumber : Cascading Kegiatan Analisis Kepegawaian tiap Subbagian BSDMO BATAN

Merujuk dari permasalahan diatas maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai terhadap kinerja Analis Kepegawaian BATAN.

B. Rumusan Permasalahan

Bagaimanakah pengaruh pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai terhadap Kinerja Analis Kepegawaian BATAN?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai terhadap kinerja Analis Kepegawaian BATAN.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori kinerja, Sasaran Kerja Pegawai karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta penerapannya di lapangan.

b. Bagi Organisasi

Dapat sebagai bahan pertimbangan organisasi dalam mengambil keputusan atau kebijakan serta untuk meningkatkan kinerja para pejabat fungsional Analisis Kepegawaian di BATAN.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel bebas Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai terhadap variabel terikat kinerja Analis Kepegawaian Badan Tenaga Nuklir Nasional, berdasarkan Hasil uji Signifikansi Korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa nilai rhitung adalah 0,811 lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,245 maka dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif.
2. Diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 10,923 > 1,99$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 5%, terdapat cukup bukti bahwa variabel Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Analis Kepegawaian.
3. Diperoleh nilai R sebesar 0,811 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai dan Kinerja Analis Kepegawaian. Kemudian nilai R^2 sebesar 0,658 yang artinya kontribusi variabel Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai terhadap kinerja

Analisis Kepegawaian sebesar 65,8% dan 34,2% dijelaskan oleh variabel lain

4. Untuk variabel Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai (X) pada tahapan Evaluasi Sasaran Kerja pegawai tertinggi jawaban sebanyak 85,9% dari total responden adalah Atasan langsung memberikan penilaian laporan realisasi capaian kegiatan tiap Semester, hal ini berarti Atasan langsung melakukan penilaian laporan realisasi capaian kegiatan tiap Semester dipertahankan dan terendah jawaban sebanyak 56,3% adalah Manajemen memberikan kesempatan mengikuti pelatihan/bimbingan teknis untuk meningkatkan kompetensi, hal ini berarti Manajemen lebih meningkatkan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi
4. Untuk variabel kinerja pegawai (Y), menunjukkan jawaban tertinggi sebanyak 85,9% dari jumlah responden adalah Target volume setiap butir kegiatan dapat terpenuhi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, hal ini berarti target volume kegiatan Analisis Kepegawaian dapat terpenuhi dan agar dipertahankan, sedangkan jawaban terendah sebanyak 76,6 % adalah Pejabat fungsional melaporkan realisasi Sasaran Kerja Pegawai tiap semester tepat waktu, berarti para Analisis

Kepegawaian dalam melaporkan realisasi SKP lebih ditingkatkan dan tepat waktu.

B. Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja Analis Kepegawaian di Badan Tenaga Nuklir Nasional, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk variabel Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai pada pernyataan atasan langsung memantau, memeriksa dan memberikan arahan pada pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai perlu dipertahankan sedangkan Manajemen memberikan kesempatan kepada Analis Kepegawaian untuk meningkatkan kompetensinya.
2. Pihak manajemen atau pimpinan diharapkan terus menerus memberi perhatian dan dukungan dalam melakukan pembinaan para pejabat fungsional Analis Kepegawaian untuk meningkatkan kinerja fungsional tersebut dalam rangka pengembangan kariernya.
3. Dari identifikasi beban atau volume pekerjaan dan berapa jumlah fungsional Analis Kepegawaian yang dibutuhkan setiap jenjang jabatan, maka perlu melakukan evaluasi kebutuhan Analis Kepegawaian setiap Subbagian untuk pemetaan serta penempatan para fungsional tersebut.

4. Perlunya evaluasi analisis beban kerja untuk mengetahui kebutuhan fungsional Analis Kepegawaian di BATAN
5. Pembinaan Analis Kepegawaian dapat melalui beberapa cara diantaranya adalah dengan membuka ruang diskusi dan konseling untuk para fungsional yang membutuhkan bimbingan yang berkaitan dengan pekerjaannya, mengadakan pelatihan, bimbingan teknis maupun sosialisasi

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Edy Sutrisno. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Jakarta: Kencana, Bandung: Alfabeta

Hasibuan, Malayu S.P (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Irawan, Prasetya (2004), *Logika dan Prosedur Penelitian*, Jakarta: STIA-LAN Press.

Kadir (2015), *Statistika Terapan, Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Payaman J. Simanjuntak. (2011), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Rivai, Veithzal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti (2010), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandara Maju.

Siagian, Sondang P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang (2009), *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Jakarta: MedPress

Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

B. Jurnal

Hendi Hendi , Ira Irawati, Candradewini Candradewini (2019) ,
“*Pengaruh Perencanaan Kinerja Terhadap Kinerja “ (Studi tentang Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) Terhadap Kinerja Pelaksana pada Badan Daerah di Kabupaten Merangin)*”, *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik* 2 (2)

Hindri Asmoko, Hari Sugiharto (2017), “Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai Terhadap Kinerja, Komitmen, Umpan Balik, Dan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Pemoderasi”, *Seminar Forum Ilmiah Keuangan Negara* Vol.3, No.1

Ainna Fitri Majida (2016), Pengaruh Penilaian Kinerja Dengan Sistem Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Studi Pada Bagian Umum Rumah Sakit Daerah DR.Saiful Anwar Malang), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 4, No. 2

C. Peraturan

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/36/M.PAN/11/20016 tentang Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian dan Angka Kreditnya

Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Butir Kegiatan Jabatan Analis Kepegawaian dan Angka Kreditnya

Peraturan Kepala BATAN nomor 14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja BATAN

Peraturan Kepala BATAN nomor 21 Tahun 2014 tentang Rincian Tugas Unit Kerja di BATAN

Pedoman Penulisan Tugas Akhir, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara, Jakarta 2017

D. Webmail

<https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html>

<https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-korelasi-dengan-spss.html>

<https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linear-sederhana.html>

<http://www.spssstatistik.com/uji-validitas-dan-reliabilitas-dengan-spss/>

<https://www.batan.go.id>

<https://achmadruky.com/690/cascading-arti-dan-tujuannya-dalam-proses-manajemen-kinerja-perusahaan-dan-organisasi/>