

PENGARUH KELAS JABATAN (JOB GRADE) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PNS PADA BALAI BESAR PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PASCAPANEN PERTANIAN

Nora Purbo Utami¹, Nurheni², Anggraini Sukmawati³
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Institut Pertanian Bogor^{1,2,3}
E-mail : afifahmadzaky@gmail.com¹, wiwimulyani@gmail.com²,
anggrainism@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelas jabatan (*job grade*), dan disiplin kerja terhadap nilai prestasi kerja PNS di Balai Besar Penelitian Dan Pengembangan Pascapanen Pertanian Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelas jabatan (*job grade*), dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial, kelas jabatan (*job grade*), berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Kelas Jabatan, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, PNS.

ABSTRACT

This is ex post facto' study which aims to determine the effect of job grade and work discipline of work performance of civil servants in the Central Research and Development of Agricultural Postharvest, Bogor. The results showed that job grade and work discipline together have a significant effect on work performance. Partially, job grade have positive and significant impact on work performance, as well as work discipline have positive and significant impact on work performance. Keywords: Job Grade, Work Discipline, Work Performance, PNS.

PENDAHULUAN

Dalam ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil disebutkan bahwa berdasarkan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditentukan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Selanjutnya dalam Pasal 20 ditentukan

bahwa untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

Dalam rangka melaksanakan amanat Pasal 12 ayat (2) dan Pasal 20 tersebut, penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi. Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan / instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2000 : 194).

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja PNS, pemerintah memberikan Tunjangan Kinerja sesuai Peraturan Menteri Pertanian No. 45 Tahun 2014. PNS digolongkan sesuai *job grade* nya dari kelas jabatan 1 sampai 17 sesuai beban kerja dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Semakin tinggi kelas jabatannya, maka perannya terhadap keberhasilan organisasi semakin penting, sehingga diharapkan prestasi kerjanya semakin tinggi pula.

Beberapa penelitian yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan pada kurun waktu beberapa tahun terakhir ini paling tidak terdapat 3 penelitian yaitu antara lain :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung dilakukan oleh Sayudha Patria Adiputera Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. Penelitian ini mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
2. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dilakukan oleh Intan Ratna Maharani dan Siti Rahmawati Fakultas Ekonomi Manajemen IPB. Penelitian ini mengambil kesimpulan bahwa penerapan disiplin kerja yang terdiri dari disiplin preventif dan korektif memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang, dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi Staf Pengajar Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang. Penelitian ini mengambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kelas Jabatan (Job Grade) dan Disiplin Kerja Terhadap Nilai Prestasi Kerja PNS di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pascapanen Pertanian Bogor”. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh masing-masing (parsial) kelas jabatan (job grade), dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS?
2. Apakah terdapat pengaruh bersama kelas jabatan (job grade), dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing (parsial) kelas jabatan (*job grade*), dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS.
2. Untuk mengetahui pengaruh bersama kelas jabatan (*job grade*), dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS.

Berdasarkan rumusan masalah diatas juga maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut: terdapat pengaruh signifikan baik secara bersama-sama maupun parsial kelas jabatan (*job grade*), dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS.

TINJAUAN PUSTAKA

Kelas Jabatan

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011, tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja Pegawai Negeri, kelas jabatan adalah tingkatan jabatan baik struktural maupun fungsional dalam satuan organisasi negara yang digunakan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja. Besar dan kecilnya Kelas Jabatan menentukan nilai tunjangan kinerja yang diterima, sehingga bisa mewakili salah satu bagian dari kompensasi.

Berikut besaran Kelas Jabatan dan Tunjangan Kinerja di Kementerian Pertanian.

Besaran kelas jabatan dan tunjangan kinerja di Kementerian Pertanian

No.	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan
1.	17	Rp. 19.360.000,-
2.	16	Rp. 14.131.000,-
3.	15	Rp. 10.315.000,-
4.	14	Rp. 7.529.000,-
5.	13	Rp. 6.023.000,-
6.	12	Rp. 4.819.000,-
7.	11	Rp. 3.855.000,-
8.	10	Rp. 3.352.000,-
9.	9	Rp. 2.915.000,-
10.	8	Rp. 2.535.000,-
11.	7	Rp. 2.304.000,-
12.	6	Rp. 2.095.000,-
13.	5	Rp. 1.904.000,-
14.	4	Rp. 1.814.000,-
15.	3	Rp. 1.727.000,-
16.	2	Rp. 1.645.000,-
17.	1	Rp. 1.536.000,-

Sumber : Permentan 45 Tahun 2014

Penempatan Kelas Jabatan bagi PNS disesuaikan dengan jabatannya, sebagai berikut :

- a. Eselon I : Kelas Jabatan 15-17
- b. Eselon II : Kelas Jabatan 13-14
- c. Eselon III : Kelas Jabatan 10-12
- d. Eselon IV : Kelas Jabatan 9
- e. Jabatan Fungsional Khusus : Grade 8-13
- f. Jabatan Fungsional Umum : Grade 1-7

Disiplin Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian No. 45 Tahun 2014, disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa disiplin PNS diantaranya mengatur jam Kedatangan yaitu jam 7.30, jam istirahat jam 12.00 -13.00, dan jam pulang yaitu jam 16.00. PNS wajib memenuhi jam kerja tersebut, jika tidak memenuhi peraturan tersebut maka PNS tersebut akan dikenakan sanksi pengurangan tunjangan kinerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan siklus kerja yang baik, dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan (Adiputera, 2013). Menurut Siagian (2004) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut sehingga para karyawan tersebut secara suka rela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Prestasi Kerja

Dalam Perka BKN No. 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan pejabat penilai. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap Pegawai Negeri Sipil yang dinilai.

Berdasarkan Perka BKN No. 1 Tahun 2013, penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan atau paling lama akhir Januari tahun berikutnya.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur:

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dengan bobot nilai 60% (enam puluh persen).
2. Perilaku kerja dengan bobot nilai 40% (empat puluh persen).

Tata Cara Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai

- a. Setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan Rencana Kerja Tahunan (RKT) instansi. Dalam menyusun SKP harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Jelas

Kegiatan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas.

2. Dapat diukur

Kegiatan yang dilakukan harus dapat diukur secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan lain-lain maupun secara kualitas seperti hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan kepada masyarakat memuaskan, dan lain-lain.

3. Relevan

Kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan lingkup tugas jabatan masing-masing.

4. Dapat dicapai

Kegiatan yang dilakukan harus disesuaikan dengan kemampuan PNS.

5. Memiliki target waktu Kegiatan yang dilakukan harus dapat ditentukan waktunya.

- b. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus didasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK).
- c. SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja.
- d. Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh Pejabat Penilai maka keputusannya diserahkan kepada Atasan Pejabat Penilai dan bersifat final.
- e. SKP ditetapkan setiap tahun pada awal Januari.
- f. Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.
- g. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Unsur-unsur Sasaran Kerja Pegawai :

- a. Kegiatan Tugas Jabatan

Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada Penetapan Kinerja/RKT, sebagai implementasi kebijakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dan harus berorientasi pada hasil secara nyata dan terukur. Dalam melaksanakan kegiatan tugas jabatan pada prinsipnya pekerjaan dibagi habis dari tingkat jabatan yang tertinggi sampai dengan tingkat jabatan yang terendah secara hierarki, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Eselon I

Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada rencana strategis dan RKT yang dijabarkan sesuai dengan tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya sebagai kegiatan dalam SKP pejabat struktural eselon I.

2. Eselon II

Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada SKP pejabat struktural eselon I dijabarkan sesuai dengan tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya sebagai kegiatan dalam SKP pejabat struktural eselon II.

3. Eselon III

Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada SKP pejabat struktural eselon II dijabarkan sesuai dengan tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya sebagai kegiatan dalam SKP pejabat struktural eselon III.

4. Eselon IV

Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada SKP pejabat struktural eselon III dijabarkan sesuai dengan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya sebagai kegiatan dalam SKP pejabat struktural eselon IV.

5. Eselon V

Kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada SKP pejabat struktural eselon IV dijabarkan sesuai dengan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya menjadi SKP pejabat struktural eselon V.

6. Jabatan Fungsional Umum

Penyusunan SKP pejabat fungsional umum, kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada SKP pejabat struktural eselon IV atau eselon V dijabarkan sesuai dengan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya sebagai kegiatan dalam SKP pejabat fungsional umum.

7. Jabatan Fungsional Tertentu

Penyusunan SKP pejabat fungsional tertentu, kegiatan tugas jabatannya disesuaikan dengan butir-butir kegiatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang jabatan fungsional tertentu.

b. Angka Kredit

Satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan ditetapkan dengan jumlah angka kredit yang akan dicapai. Oleh sebab itu pejabat fungsional tertentu harus menetapkan target angka kredit yang akan dicapai dalam 1 (satu) tahun.

c. Target

1. Setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran prestasi kerja. Dalam menetapkan target meliputi aspek sebagai berikut:

a) Kuantitas (Target Output)

Dalam menentukan Target Output (TO) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, laporan, dan lain-lain.

b) Kualitas (Target Kualitas)

Dalam menetapkan Target Kualitas (TK) harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).

c) Waktu (Target Waktu)

Dalam menetapkan Target Waktu (TW) harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kwartal, semester, dan tahunan.

d) Biaya (Target Biaya)

Dalam menetapkan Target Biaya (TB) harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain.

2. Penyusunan target SKP paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Apabila kegiatan tugas jabatan tersebut dibiayai/dianggarkan, maka dapat disertai aspek biaya dalam penyusunan SKP.

Kriteria Nilai SKP

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Penilaian Perilaku Kerja

1. Nilai perilaku kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 – 100 : Sangat Baik
- b. 76 – 90 : Baik
- c. 61 – 75 : Cukup
- d. 51 – 60 : Kurang
- e. 50 ke bawah : Buruk

2. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin;
 - e. kerjasama; dan
 - f. kepemimpinan.
3. Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.
4. Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus).

Setelah didapatkan Nilai Sasaran Kerja Pegawai dan Nilai Perilaku Kerja Pegawai, maka dapat dihitung nilai Prestasi Kerja, dengan perhitungan yang telah disebutkan di atas. Nilai capaian Prestasi Kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan, sebagai berikut:

- a. 91 - ke atas : Sangat baik
- b. 76 – 90 : Baik
- c. 61 – 75 : Cukup
- d. 51 – 60 : Kurang
- e. 50 - ke bawah : Buruk

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* atau sering disebut penelitian *after the fact*. *Ex post facto* berarti sesudah sebuah fakta terjadi. Sedangkan *ex post facto* study diartikan sebagai studi dimana peneliti secara matematis menguji efek dari karakteristik partisipan (disebut sebagai *subject variable*) tanpa melakukan manipulasi pada subyek (Eko, 2012)

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pasapatan Pertanian Bogor sebanyak 137 PNS. Namun dari 137 PNS yang ada, terdapat 14 orang PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar dan 4 orang CPNS baru yang belum mempunyai nilai prestasi kerja pada tahun 2014, sehingga jumlah PNS yang menjadi sampel penelitian ini adalah 119 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan meminta data ke Sub Bagian Kepegawaian, yang terdiri dari data kelas jabatan PNS, nilai disiplin kerja, dan prestasi kerja PNS. Peneliti memasukkan data kelas jabatan PNS, nilai disiplin kerja, dan prestasi kerja PNS, kemudian dihitung pengaruhnya.

Variabel yang diselidiki dalam penelitian ini terbagi dalam dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel bebasnya adalah kelas jabatan (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel prestasi kerja (Y). Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan meminta data-data yang dibutuhkan berupa data kelas jabatan, disiplin kerja pegawai, dan nilai

prestasi kerja PNS pada Sub Bagian Kepegawaian Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pascapanen Pertanian.

Alat Analisis

Data yang sudah terkumpul dianalisis menggunakan dua macam teknik statistik, yaitu teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensia. Statistik deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan karakteristik skor responden penelitian untuk masing-masing variabel, dengan menggunakan rata-rata, standar deviasi, skor maksimum, skor minimum dan total frekuensi. Statistik inferensia dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Persamaan regresi yang dituju adalah :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Prestasi Kerja PNS

X_1 = Kelas Jabatan

X_2 = Disiplin Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan deskripsi tentang karakteristik distribusi nilai dari masing-masing kelompok penelitian dan sekaligus jawaban atas masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini. Dalam analisis ini akan dijelaskan mengenai deskripsi pegawai berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan fungsionalnya.

Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	70	51,09 %
Perempuan	67	48,91 %
Jumlah	137	100 %

Sumber : Data Sub Bagian Kepegawaian BB Pascapanen

Berdasarkan tabel Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dari pegawai perempuan. Namun jumlahnya berimbang dengan selisih antara pegawai laki-laki dan perempuan 3 orang.

Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S3	12	8,75 %
S2	38	27,73 %
S1	27	19,71 %
SM	1	0,73 %
D3	8	5,84 %
D1	1	0,73 %
SMU	44	32,11 %
SLTP	6	4,38 %
Jumlah	137	100 %

Sumber : Data Sub Bagian Kepegawaian BB Pascapanen

Berdasarkan tabel Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 87 orang (63,5 %) pegawai berada dalam kategori pendidikan bergelar (D1-S3), dari jumlah tersebut, jumlah paling besar pada pendidikan dengan gelar master yaitu 38 orang (27,73%). Sebanyak 44 orang pegawai (32,11 %) berpendidikan SLTA, sebagian sedang melanjutkan pendidikan S1, dan sebanyak 6 orang dengan tingkat pendidikan SLTP.

Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase
<= 5	7	5,11 %
6-10	16	11,68%
11-15	40	29,19%
16-20	27	19,71%
21-25	13	9,49 %
26-30	22	16,05%
31-35	11	8,03 %
> 35	1	0,73 %
Jumlah	137	100 %

Sumber : Data Sub Bagian Kepegawaian BB Pascapanen

Dari data Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Masa Kerja, jumlah yang terbesar pada range masa kerja 11-15 tahun sebanyak 40 orang. Pegawai yang baru bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 7 orang. Pegawai dengan masa kerja tertinggi (>35 tahun) sebanyak 1 orang.

Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentase
Peneliti Utama	8	5,84 %
Peneliti Madya	15	10,95 %
Peneliti Muda	17	12,41 %
Peneliti Pertama	16	11,67 %
Pustakawan Pertama	2	1,46 %
Teknisi Litkayasa Pelaksana Lanjutan	5	3,65 %
Teknisi Litkayasa Pelaksana	13	9,49 %
Perekayasa Madya	1	0,73 %
Fungsional Umum	60	43,79 %
Jumlah	137	100 %

Sumber : Data Sub Bagian Kepegawaian BB Pascapanen

Dari data Rekapitulasi Pegawai berdasarkan Jabatan, dapat dilihat bahwa jumlah terbesar pegawai pada jabatan Fungsional Umum sebanyak 60 orang (43,79%), hal ini perlu diperhatikan, karena setiap PNS diarahkan untuk menduduki jabatan fungsional tertentu, kecuali jika usianya tidak memungkinkan (usia lebih dari 50 tahun). Pada jabatan fungsional tertentu, jumlah pegawai terbanyak pada jabatan Peneliti Muda.

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap nilai prestasi kerja PNS Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pascapanen Pertanian sebagai berikut :

STATISTIKA DESKRIPTIVE	NILAI
Mean	86.22537815
Standard Error	0.279081902

Median	85.99
Mode	88.68
Standard Deviation	3.044424131
Sample Variance	9.268518288
Kurtosis	-0.26519473
Skewness	0.418376392
Range	15.99
Minimum	79.45
Maximum	95.44
Sum	10260.82
Count	119

Sumber : Olah Data

Dari hasil pengolahan data statistika deskriptif dapat dilihat bahwa nilai rata-rata Prestasi Kerja PNS di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pascapanen Pertanian adalah 86,225. Sesuai Perka BKN No. 1 Tahun 2013, nilai ini berada dalam kategori baik. Nilai Prestasi Kerja PNS di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pascapanen Pertanian bervariasi pada rentang nilai 79,45 sampai 95,44. Sebanyak 8 orang berada dalam kriteria sangat baik (nilai di atas 91), dan 111 orang lainnya berada dalam kategori penilaian baik (75-90).

Analisis Statistik Inferensia

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) atau *Goodness of Fit Test*, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas Kelas Jabatan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,54808637
R Square	0,30039867
Adjusted R Square	0,28833658
Standard Error	2,56828064
Observations	119

Sumber : Olah Data

Besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,288, ini berarti variabel kelas jabatan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi dari prestasi kerja sebesar 28,8 %. Sebesar 72,2 % variasi prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

ANOVA

	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	328,5415668	164,2707834	24,90436	1,00308E-09
Residual	116	765,1435912	6,596065441		
Total	118	1093,685158			

Sumber : Olah Data

Dari hasil analisis diperoleh nilai F-hitung $24,90 >$ nilai F-tabel $0,051316$. Artinya terdapat pengaruh bersama-sama dari kedua variable yaitu kelas jabatan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Uji-t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat secara individu.

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	80,8388507	1,091737421	74,04605649	1,7E-99
X Variable 1	0,59213545	0,084507289	7,006915787	1,71E-10
X Variable 2	0,2189743	0,188013946	1,164670495	0,246542

Sumber : Olah Data

Nilai t-tabel yang diperoleh sebesar $-0,16581$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial Kelas jabatan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) karena t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $7,00$ dan $1,164$.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan model sebagai berikut:

$$Y = 80,84 + 0,5921 X_1 + 0,2189 X_2$$

Y = Prestasi Kerja PNS

X_1 = Kelas Jabatan

X_2 = Disiplin Kerja

Model Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan kenaikan kelas jabatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar $0,5921$ satuan. Sedangkan jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar $0,2189$ satuan. Hubungan positif antara disiplin kerja dan prestasi kerja ini sejalan dengan hasil penelitian Adiputera (2013), Maharani et.al. (2010), dan Rofi (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata Prestasi Kerja PNS di Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pascapanen Pertanian adalah $86,225$, dalam kategori baik.
2. Terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) kelas jabatan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja;
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kelas jabatan terhadap prestasi kerja;
4. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputera, Sayudha P. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung. [Skripsi]. Bandung (ID) : Universitas Widyatama.
- Eko, Adhitya. Tegar. Sarah. Ardiani. 2012. *Penelitian Ex post facto, deskriptif dan Historis*. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Maharani, Intan Ratna, Siti Rahmawati. 2010. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol.1 No.3, Desember 2010.
- Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Sekretariat Negara: Jakarta.
- Republik Indonesia. 2014. Permentan 45 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian. Kementerian Pertanian: Jakarta.
- Republik Indonesia. 2013. Perka BKN No. 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Badan Kepegawaian Negara: Jakarta.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.