

PROYEK AKHIR

**PENERAPAN PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DALAM
MENCAPAI TARGET KERJA PADA KANTOR IMIGRASI
NGURAH RAI JIMBARAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan oleh

NI PUTU CHESYA PUTRI SETIADEWI

NIM 2115744021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

PROYEK AKHIR

**PENERAPAN PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DALAM
MENCAPAI TARGET KERJA PADA KANTOR IMIGRASI
NGURAH RAI JIMBARAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan oleh

NI PUTU CHESYA PUTRI SETIADEWI

NIM 2115744021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Letih boleh singgah, mundur jangan pernah."

Kita boleh merasa lelah dan berhenti sejenak untuk beristirahat, tetapi jangan pernah menyerah atau berhenti mengejar tujuan.

PERSEMBAHAN:

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Penerapan Pengukuran Kinerja Pegawai Dalam Mencapai Target Kerja Pada Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran” ini dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, pengetahuan serta dukungan dari banyak pihak yang selama ini membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dengan hati tulus penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Seluruh pegawai Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan bantuan kepada penulis serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Ida Bagus Sanjaya, S.E., M.M dan Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr., M.Acc. selaku dosen pembimbing yang telah dengan penuh kesabaran memberi motivasi, saran, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Orang tuaku yang tercinta dan tersayang, untuk I Wayan Adi Setyawan dan Mira Andriyani, yang selalu mendoakan, memberi dukungan, didikan, cinta

dan kasih sayang yang tulus dan tiada hentinya untuk kesuksesan penulis.

Semoga ibu sehat dan bahagia selalu.

4. Adik saya tersayang; Ni Nengah Wahyu Sidi Lestari, terima kasih sudah selalu ada disaat penulis butuh bantuan atau kesulitan dan selalu menghibur.
5. Terima kasih teman seperjuangan dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang sudah membantu selama proses penulisan skripsi ini hingga selesai.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ni Putu Chesya Putri Setiadewi
NIM : 2115744021
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional /
Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah PROYEK AKHIR saya dengan judul:
**“PENERAPAN PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DALAM
MENCAPAI TARGET KERJA PADA KANTOR IMIGRASI NGURAH
RAI JIMBARAN”**

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah PROYEK AKHIR ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar disuatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah PROYEK AKHIR ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademi dalam bentuk apapun.

Bandung, 7 Agustus 2025

Yang menyatakan,



Ni Putu Chesya Putri Setiadewi

NIM. 2115744021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan pengukuran kinerja pegawai dalam mencapai target kerja di Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran. Kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam mendukung kualitas pelayanan publik, sehingga dibutuhkan sistem pengukuran kinerja yang objektif dan terarah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Armstrong & Taylor (2023) dengan enam indikator pengukuran kinerja, yaitu hasil kerja, perilaku, kompetensi, dialog kinerja, umpan balik dan evaluasi, serta keterkaitan dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sistem, pengukuran kinerja sudah menggunakan SIMPEG dan telah berjalan sesuai prosedur. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman pegawai terhadap indikator penilaian, minimnya dialog dan umpan balik dari atasan, serta kurangnya keterlibatan pegawai dalam penetapan target kerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga sering menjadi hambatan pencapaian target. Meski demikian, sistem ini tetap menjadi alat penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai dan menentukan tunjangan serta promosi.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Target Kerja, SIMPEG*

BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study aims to determine how the application of employee performance measurement in achieving work targets at the Ngurah Rai Jimbaran Immigration Office. Employee performance is an important aspect in supporting the quality of public services, so an objective and directed performance measurement system is needed. This research uses qualitative methods with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation. The theory used in this research refers to Armstrong & Taylor (2023) with six performance measurement indicators, namely work results, behavior, competence, performance dialogue, feedback and evaluation, and linkage to organizational goals.

The results showed that in terms of system, performance measurement has used SIMPEG and has been running according to procedures. However, in its implementation, there are still some obstacles such as lack of employee understanding of assessment indicators, lack of dialog and feedback from superiors, and lack of employee involvement in setting work targets. In addition, high workloads are also often an obstacle to achieving targets. Nevertheless, this system remains an important tool in evaluating employee performance and determining allowances and promotions.

Keywords: Employee Performance, Work Target, SIMPEG

KATA PENGANTAR

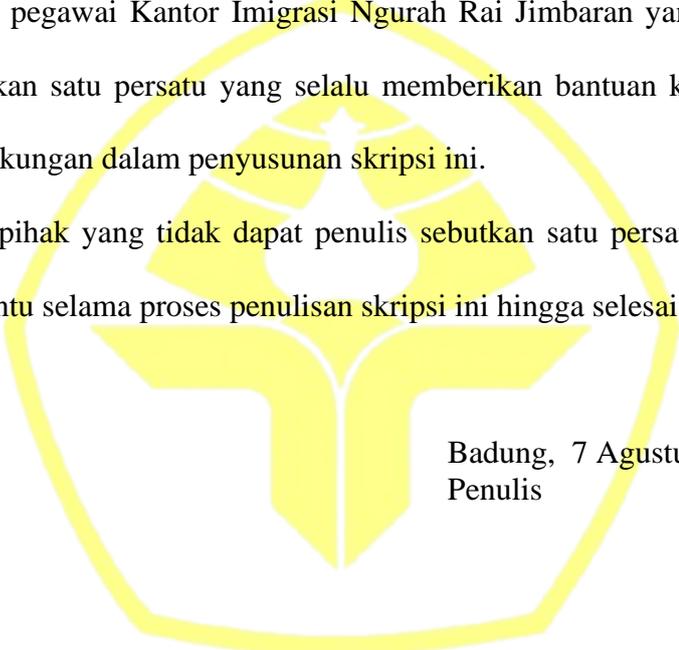
Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha, karena berkat rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Penerapan Pengukuran Kinerja Pegawai Dalam Mencapai Target Kerja Pada Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana terapan program studi manajemen bisnis internasional jurusan administrasi bisnis Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Melalui kesempatan ini perkenankan penulis untuk menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang sudah membantu penulis, yaitu:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas pada penulis untuk melaksanakan perkuliahan pada kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.BA.,Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

yang memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan selama penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Ida Bagus Sanjaya, S.E., M.M dan Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr., M.Acc. selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan demi kelancaran penyusunan skripsi serta memberikan arahan dan motivasi bagi penulis.
5. Seluruh pegawai Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan bantuan kepada penulis serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang sudah membantu selama proses penulisan skripsi ini hingga selesai.



Badung, 7 Agustus 2025
Penulis

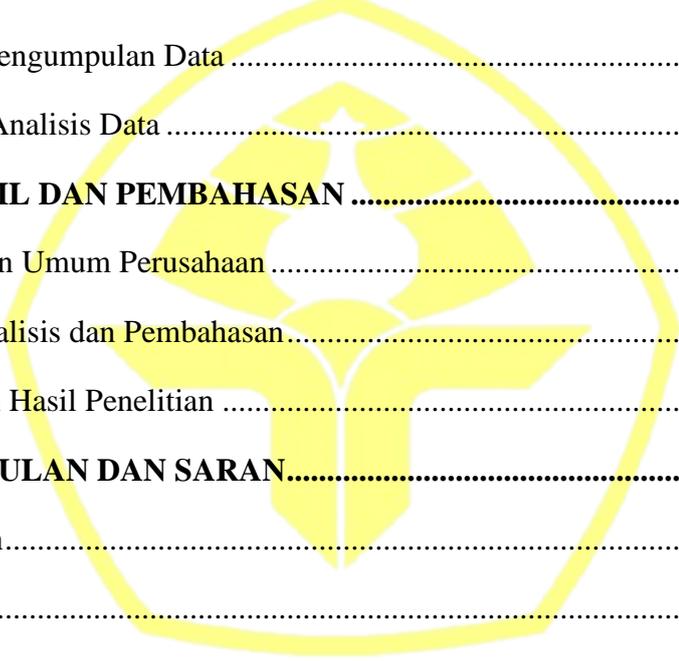
Ni Putu Chesya Putri Setiadewi

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

PROYEK AKHIR	1
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Telaah Teori	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	13
2.1.2 Teori Manajemen Kinerja.....	19

2.1.3 Kinerja Pegawai.....	20
2.1.4 Target Kerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Teoritis/Konseptual.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Tempat Penelitian.....	37
3.2 Objek Penelitian.....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5 Metode Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	51
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	57
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	96
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	100
5.1 Simpulan.....	100
5.2 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	22
LAMPIRAN.....	26



 JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
 POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

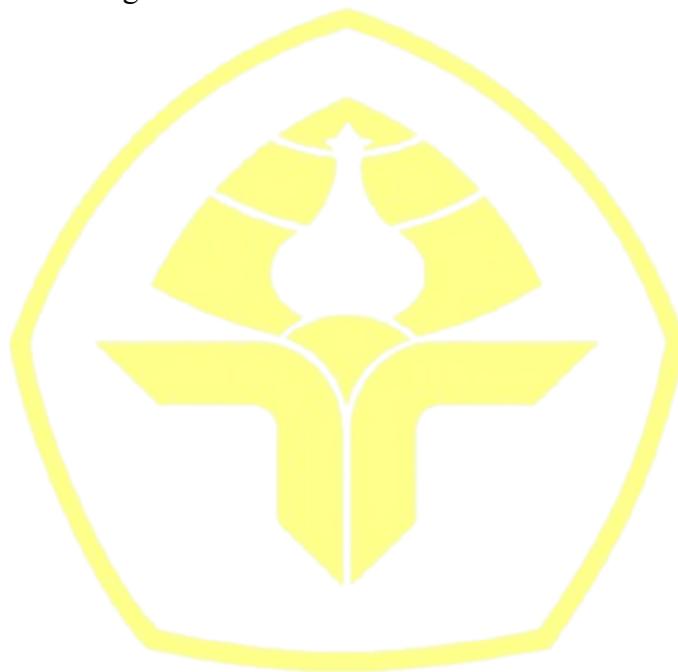
Tabel 1. 1 Total Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai.....	4
Tabel 1. 2 Kinerja Pegawai dalam Pencapaian Target Paspor Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Kisi- Kisi Instrumen Penelitian Wawancara.....	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Informan.....	57
Tabel 4. 2 Triangulasi Sumber	76
Tabel 4. 3 Penilaian Kinerja Pegawai SIMPEG.....	93



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian Penerapan Kinerja Pegawai melalui Faktor Target Kerja.....	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	53



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Proyek Akhir
- Lampiran 2 : Surat Keterangan dari Perusahaan
- Lampiran 3 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 4 : Instrumen Penelitian
- Lampiran 5 : Hasil Wawancara dengan Informan
- Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup Peneliti
- Lampiran 7 : Foto Dokumentasi
- Lampiran 8 : Luaran Penelitian



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan esensial dan merupakan prioritas utama dalam konteks operasional sebuah instansi. Pegawai, sebagai elemen sentral SDM, berfungsi sebagai penggerak, pengendali, dan pelaksana seluruh kegiatan yang berlangsung di dalam instansi. Setiap individu SDM di suatu instansi menunjukkan heterogenitas dalam pola pikir, perilaku, tindakan, serta kebutuhan yang bervariasi. Kondisi terkini menghadirkan tantangan signifikan bagi instansi dalam mengelola SDM secara efektif. Setiap instansi secara konsisten mengharapkan kinerja optimal dari pegawainya. Hal ini disebabkan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang ideal serta secara langsung meningkatkan performa instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan instansi (Hasibuan, 2019).

Dalam mengelola sumber daya manusia, instansi harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki setiap individu sebagai dasar utama dalam strategi pengelolaan tenaga kerja. Kompetensi ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Penempatan pegawai yang selaras dengan keahlian dan kemampuannya tidak hanya meningkatkan efisiensi

dan produktivitas kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketika individu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, mereka cenderung lebih termotivasi, inovatif, dan mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong pencapaian tujuan strategis instansi (Sutrisno, 2020).

Kemampuan pegawai merefleksikan kualitas kinerja mereka, di mana kinerja yang optimal menjadi indikator esensial dalam mengevaluasi efektivitas dan produktivitas kerja. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya menandakan profesionalisme individu, melainkan juga berkontribusi secara langsung pada keberhasilan dan pencapaian sasaran institusional. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, pimpinan instansi menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang kapabel, berdedikasi, dan efisien untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Keberhasilan suatu instansi berkorelasi erat dengan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara berkomitmen dan kompeten. Menurut Hasibuan (2019), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh dari kombinasi antara kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta pengelolaan waktu yang baik. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja pegawai, yang diwujudkan melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, merupakan faktor determinan bagi efektivitas operasional instansi.

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja pegawai (prestasi kerja) didefinisikan sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Isu kinerja pegawai seringkali menjadi fokus perhatian bagi para pemimpin perusahaan. Kinerja yang optimal termanifestasi melalui hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Apabila hasil kerja pegawai konsisten dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan serta mematuhi prosedur yang berlaku di instansi, maka pencapaian tujuan instansi dapat direalisasikan secara efektif.

Pelayanan publik yang berkualitas merupakan indikator keberhasilan utama bagi instansi pemerintah, termasuk Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran. Dalam konteks ini, pengukuran kinerja pegawai menjadi faktor penentu dalam peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kantor Imigrasi memiliki tugas pokok dan fungsi di bidang keimigrasian, yang meliputi pelayanan paspor, izin tinggal, dan pengawasan orang asing. Oleh karena itu, kinerja pegawai di kantor ini sangat vital dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan standar operasional dan kebijakan yang berlaku. Adanya sistem pengukuran kinerja yang objektif dan transparan diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada penyediaan pelayanan publik yang berkualitas.

Dalam praktiknya, implementasi pengukuran kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Ngurah Rai menghadapi berbagai tantangan. Kendala-kendala yang sering terjadi meliputi kurangnya pemahaman pegawai terhadap indikator kinerja serta

minimnya partisipasi dalam proses evaluasi secara berkala. Di samping itu, beban kerja yang tinggi, khususnya pada periode liburan dan lonjakan arus keluar-masuk orang asing, seringkali berdampak negatif terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Jika sistem pengukuran kinerja tidak diimplementasikan secara optimal, dapat terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan target yang ditetapkan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam terhadap penerapan sistem pengukuran kinerja pegawai. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa target kerja dapat tercapai tanpa mengabaikan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Tabel 1. 1 Total Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai

Nama Bidang	Jumlah Pegawai (Orang)
Tata Usaha	45
Dokumen Perjalanan Izin Tinggal Keimigrasian	52
Intelijen dan Penindakan Keimigrasian	47
Teknologi Komunikasi Informasi Keimigrasian	28
Tempat Pemeriksaan Keimigrasian	328
Total	500

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai

Penyajian data pada Tabel 1.1 memberikan gambaran mengenai jumlah dan struktur pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai. Secara keseluruhan, instansi ini didukung oleh total 354 pegawai, yang terdistribusi ke dalam lima bidang utama. Setiap bidang tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik sesuai dengan fungsinya.

Tabel 1.2 Kinerja Pegawai dalam Pencapaian Target Paspor Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai

Bulan	Hari Kerja (Estimasi)	Target Bulanan (Minimal)	Realisasi Permohonan (Unit)	Persentase Pencapaian
Juli	22	2.200	2.750	125.00%
Agustus	22	2.200	2.600	118.18%
September	21	2.100	1.950	92.86%
Oktober	22	2.200	2.700	122.73%
November	20	2.000	1.800	90.00%
Desember	21	2.100	2.850	135.71%
Rata-rata	21.33	2.133	2.442	114.5%

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa instansi ini memiliki target kinerja yang sangat spesifik, yakni menyelesaikan minimal 100 permohonan paspor setiap hari kerja. Meskipun secara umum unit pelayanan mampu melampaui target yang ditetapkan, data menunjukkan bahwa pencapaian kinerja kuantitatif ini tidak selalu stabil di setiap periode. Pada periode bulan Juli hingga Desember 2024, realisasi permohonan paspor terlihat sedikit di bawah target yang ditetapkan di bulan September (92.86%) dan November (90.00%). Fluktuasi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penghambat yang beragam, yang mana temuan penelitian menunjukkan adanya beberapa penyebab mendasar. Salah satunya adalah kendala teknis sistem yang terkadang mengalami gangguan yang disampaikan oleh informan struktural, yang secara langsung dapat menghambat alur kerja. Selain itu, beban kerja yang tidak merata, dan kurangnya bantuan ketika target dikejar menjadi hambatan sebagaimana dikeluhkan oleh pegawai pelaksana, juga turut membebani konsistensi pencapaian. Lebih lanjut, kurangnya umpan balik yang membangun dan bersifat *real-time* juga berkontribusi pada inkonsistensi ini, di mana pegawai

merasa diberi tahu jika ada kesalahan, tetapi tidak selalu dijelaskan alasannya dan umpan balik biasanya didapat saat penilaian SKP, tidak secara rutin.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Amirullah et al., (2021) menunjukkan bahwa penerapan sistem pengukuran kinerja di instansi pemerintah telah berjalan baik, namun masih menghadapi kendala dalam monitoring dan evaluasi hasil kerja. Temuan ini relevan dengan kondisi di Kantor Imigrasi Ngurah Rai, dimana pengukuran kinerja pegawai perlu ditinjau lebih lanjut untuk memastikan kontribusinya terhadap pencapaian target kerja. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana pengukuran kinerja diterapkan dan sejauh mana hal tersebut mendukung efektivitas kerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai, sebagai institusi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang pelayanan keimigrasian, dituntut untuk secara berkelanjutan meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan instansi secara efektif. Optimalisasi kinerja pegawai tidak akan tercapai tanpa adanya pemahaman komprehensif mengenai korelasi antara pengukuran kinerja dan target kerja dengan hasil yang dicapai.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut serta urgensi dari pengukuran dan penetapan target kerja dalam peningkatan kinerja pegawai, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul: **“Penerapan Pengukuran Kinerja Pegawai Dalam Mencapai Target Kerja Pada Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran Tahun 2025”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dimana diberikan sebelumnya, pernyataan masalah untuk studi ini ialah bagaimana penerapan sistem pengukuran kinerja pegawai dalam mencapai target kerja di Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dihadapi, maka proyek akhir ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem pengukuran kinerja pegawai dalam mencapai target kerja di Kantor Imigrasi Ngurah Rai Jimbaran.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan menyajikan gambaran komprehensif mengenai **analisis pengaruh keterampilan profesional dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai**. Selain itu, penelitian ini menjadi media untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

1. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Program Diploma IV di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
2. Menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari di bangku kuliah ke dalam realitas di dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan dan perbaikan tingkat kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

c. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi tambahan di Perpustakaan Politeknik Negeri Bali, khususnya bagi Jurusan Administrasi Bisnis, untuk mata kuliah yang relevan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian tentang Analisis Tingkat Kinerja Pegawai Keimigrasian di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Ngurah Rai ini terdiri dari lima bagian yang disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan gambaran umum mengenai penelitian yang telah dilaksanakan. Bab ini terbagi menjadi beberapa sub-bab utama, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Sub-bab latar belakang masalah menguraikan alasan pemilihan topik, pentingnya penelitian, dan isu-isu yang mendasarinya, termasuk urgensi penelitian terkait kinerja pegawai keimigrasian serta faktor-faktor yang memengaruhi

efektivitas kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai. Selanjutnya, rumusan masalah memuat pertanyaan-pertanyaan penelitian yang menjadi fokus utama dalam kajian ini guna memberikan arahan yang lebih terfokus. Adapun tujuan dan manfaat penelitian menjelaskan target yang ingin dicapai serta manfaat yang akan diperoleh, baik dari segi akademis maupun praktis. Terakhir, sistematika penulisan memberikan gambaran umum mengenai struktur penelitian, termasuk isi dari setiap bab yang akan dibahas.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori dan konsep yang menjadi dasar penelitian. Bagian ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual. Landasan teori menguraikan teori-teori yang relevan dan mendukung penelitian, seperti teori mengenai kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta teori terkait dengan keimigrasian dan administrasi publik. Selanjutnya, penelitian terdahulu mengulas studi-studi sebelumnya yang memiliki relevansi dengan topik yang diteliti. Hal ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan penelitian terkait serta melihat kesenjangan penelitian yang dapat diisi oleh penelitian ini. Sementara itu, kerangka konseptual menyusun konsep-konsep utama yang akan digunakan dalam penelitian serta bagaimana keterkaitan antar variabel yang dianalisis untuk menjawab rumusan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan hasil yang valid dan sistematis. Pembahasan utama dalam bab ini mencakup jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data. Secara lebih

rinci, jenis dan sumber data menjelaskan pendekatan penelitian, baik kualitatif, kuantitatif, atau gabungan (metode campuran), serta asal data yang diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menguraikan cara-cara yang ditempuh untuk memperoleh data, seperti wawancara, observasi, atau studi dokumentasi. Terakhir, metode analisis data menjelaskan teknik yang diterapkan dalam mengolah data yang telah terkumpul, baik melalui pendekatan deskriptif, statistik, maupun metode lain yang relevan dengan tujuan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mendetail mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh serta pembahasan yang mendalam terhadap hasil tersebut. Pada bagian awal, dijelaskan gambaran umum tentang perusahaan yang menjadi objek penelitian, termasuk profil, visi misi, struktur organisasi, dan aktivitas operasional perusahaan yang relevan. Selanjutnya, dipaparkan hasil analisis data yang telah dilakukan secara sistematis dan terperinci, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan metodologi yang digunakan. Pembahasan kemudian dilanjutkan dengan interpretasi hasil analisis yang dikaitkan dengan teori dan kajian pustaka yang relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti. Di bagian akhir, diuraikan implikasi nyata dari penelitian ini, baik dari segi praktis bagi perusahaan maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Dengan demikian, bab ini menjadi landasan utama untuk menarik kesimpulan dan rekomendasi yang tepat pada bab berikutnya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian penutup dari laporan skripsi yang memuat rangkuman hasil penelitian berupa simpulan yang merangkum temuan-temuan utama yang telah dibahas sebelumnya secara singkat, padat, dan jelas. Simpulan ditarik berdasarkan analisis data serta hasil pembahasan yang telah disusun secara sistematis sehingga mencerminkan jawaban atas rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di awal. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran konstruktif yang ditujukan kepada pihak perusahaan maupun pihak terkait lainnya sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini. Saran-saran tersebut diberikan dengan pertimbangan agar dapat membantu meningkatkan kinerja, perbaikan proses, atau pengembangan lebih lanjut yang bermanfaat. Dengan demikian, bab ini tidak hanya menjadi penutup dari laporan, tetapi juga sebagai acuan dan rujukan untuk langkah-langkah strategis ke depannya.

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penerapan pengukuran kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Ngurah Rai telah berjalan dengan baik, sistematis, dan terarah melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Sistem ini mencakup berbagai indikator seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, perilaku kerja, dan keselarasan tugas dengan tujuan organisasi. Seluruh bidang kerja di kantor ini, termasuk pelayanan paspor, secara umum mampu mencapai target yang jelas dan terukur secara konsisten, menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergolong baik dan mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan sesuai standar.

Namun demikian, meskipun capaian kinerja kuantitatif positif dan SIMPEG membawa kemajuan dalam akuntabilitas dan efisiensi, masih terdapat aspek yang belum optimal. Ini terutama terlihat dalam kurangnya dialog kinerja yang intensif antara atasan dan bawahan, minimnya umpan balik yang bersifat membangun, serta keterbatasan pelibatan pegawai dalam proses penyusunan target kerja. Beberapa pegawai juga merasakan bahwa proses penilaian cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan realita di lapangan. Secara keseluruhan, kinerja pegawai masih dikategorikan baik, dan dengan penguatan pembinaan, pelatihan tepat sasaran, serta komunikasi yang lebih baik, sistem pengukuran

kinerja ini berpotensi menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas di masa depan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar Kantor Imigrasi Ngurah Rai mengoptimalkan pelibatan aktif pegawai dalam seluruh proses manajemen kinerja. Ini mencakup penyusunan target kerja (SKP) melalui dialog terbuka dan evaluasi hasil yang partisipatif, bukan hanya sebagai objek penilaian. Penting pula untuk memperkuat dialog kinerja yang berkala dan memberikan umpan balik yang membangun, di luar penilaian akhir tahun, agar terjadi pembinaan personal dan penyelesaian masalah secara langsung. Selain itu, indikator kinerja harus disosialisasikan secara jelas dan transparan kepada seluruh pegawai untuk menumbuhkan rasa keadilan dan motivasi. Terakhir, pelatihan dan pengembangan kompetensi perlu diberikan secara lebih merata dan relevan, mencakup pegawai pelaksana di lapangan. Langkah-langkah ini bertujuan untuk menjadikan sistem pengukuran kinerja yang sudah ada menjadi lebih efektif, adil, dan bermanfaat langsung bagi pengembangan kualitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan mendorong pencapaian target kerja dan peningkatan pelayanan publik yang semakin profesional dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. (2020). *Dasar-dasar Manajemen Modern*. Prenada Media.
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.148>
- Ardiansyah, M. R. (2022). *Analisis Ukuran Target Kerja Pegawai dalam Peningkatan Kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu* [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. <https://repository.uin-suska.ac.id/>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Armstrong, W., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management* (16 (ed.)). Kogan Page.
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Chalisa, N. R., & Prawitasari, D. (2023). Analysis of Employee Performance Indicators Using the Human Resource Scorecard Approach and Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1).
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Deswanti, A. I., Yunita, Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 2(3), 34–40.
- Dewi, N. P. R. D., & Handayani, A. T. (2023). Analisis Ketidakhadiran Pegawai terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 12(1), 45–55.
- Fauzi, A., & Nugroho, H. R. (2020). *Buku Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.

- Fitriana, A. (2021). Analisis Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 8(2), 145–158.
- Flippo, E. B. (2000). *Personnel Management* (6 (ed.)). McGraw-Hill.
- Ganyang, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi Modern*. Deepublish.
- Gentari, R. E., Sumiati, S., & Aletya, S. H. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *Absenteeism, Work Environment, Employee Performance*, 19(1), 75–96.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Gunawan, R. M. (2024). Implementation Of Balanced Scorecard To Achieve The Company's Strategic Objectives. *Journal of Universal Studies*, 4(3).
- Habibillah, R. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Bank Negara Indonesia (Bni) Kantor Cabang Utama Makassar Restu Habibillah Program Studi Administrasi Publik*.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hartati, T., Hikmah, N., & Leliyanah. (2022). Analysis and Evaluation of Employee Performance Assessment System Using The Pieces Method at PT. Citra Pesona Gemilang. *Journal of Information System, Informatics and Computing Issue Period*, 6(1), 117–124. <https://doi.org/10.52362/jisicom.v6i1.798>
- Hartawan, A., Mafra, U. N., Heryawati, Hasman, E., Supriaddin, N., Asraf, Hasibuan, M. S. P., Sutrisno, E., Ichwansyah, H., Jumlad, W., Jafar, A. M., Trimulato, T., Gani, I., Lufitasari, E., Mochlas, M., Soelistya, D., Lumingkewas, E. M. C., Mangkunegara, A. P., Maytanius, J., ... Wahyudi, E. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(1), 99–110. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Edisi Revisi / Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan*. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=2370>
- Hutabarat, E., & Manullang, M. (2016). *Nejem. Manajemen Pemasaran Dalam Kompetisi Global*, 240.
- Jafar, M. A., Trimulato, T., & Gani, I. (2023). The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 4(1), 20–34. <https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1025>

- James, L. (2016). *Principles of Management*. McGraw-Hill Education.
- Lia Sinuraya, E., Rivai Zainal, V., & Christina Nawangsari, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 529–537. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.353>
- Lufitasari, E., Mochklas, M., & Soelistya, D. (2020). Employee Performance Pt. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (Hr) And Information Systems Of Millenium Pharmacon International (SimpI). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03), 256–264. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1329>
- Lumingkewas, E. M. C. (2019). (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi). In *Konsep Dasar Manajemen: Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi*.
- Mahayani, K. A. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Jurnal EMAS*, 3(10), 18–27. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4280>
- Nadapdap, M. (2022). *Manajemen: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi*. Alfabeta.
- Napitupulu, B. P., & Benedict, I. (2019). Hubungan Penempatan Dan Pengembangan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pada Pardede International Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 6(1). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v6i1.30>
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Oscar, A. W. (2023). Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Di PT. Nusantara Batulicin. *Brahmana: Jurnal Penerapan Kecerdasan Buatan*, 4(2), 233–238. <https://tunasbangsa.ac.id/pkm/index.php/brahmana/article/view/229%0Afiles/5240/Oscar - 2023 - Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Bal.pdf>
- Permaningratna, P. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, 1(1), 1–16.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 171–182. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.10048>

- Prasanti, M., Mursito, B., & Sarsono. (2021). Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–13. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Rahmi, & Syafei M. Nur, I. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 91–99. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.255>
- Roswani, E. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Kurniawan Dwitama, I., Alexandre, G., Lutfiyah, N. D., & Hakim, Y. (2024). Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 2124–2131. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12714>
- Semarang, U., Basalamah, M. S. A., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Employee Performance and The Effects of Work Discipline and Individual Ability, With Organizational Supervision as a Moderator. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 23–33. <https://doi.org/10.33096/jmb.v9i1.61>
- Sulaiman, S. R. P., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Target Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Unit Wooden Houseware Di Pt. Inspira Furnexindo. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(1), 94–104. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i1.3782>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*.
- Suwindia, I. G., & Kurnia, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai: Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*.
- Syafe'i, D. dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kc Baturaja Rahmad Hamidi [Darman. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 19(5), 1–23.
- Tiro, A. A., & Akbar, R. (2021). Evaluasi Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja (Studi Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bantul). *Journal Accounting and Business Information Systems*, 6(2).
- Yusnita Effendy, M., Purnama Sari, A., Puan Salsabila, D., & Hayati, I. (2022). Analysis of Employee Performance Assessment System in Manufacturing Companies. *Proceeding Internasional Seminar On Islamic Studies Medan*, 3, 2722–7618.