

PENGARUH MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT APLIKASI TEKNOLOGI ISOTOP DAN RADIASI DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (BATAN)

Oleh : Yeni Septiani

ABSTRAK

PENGARUH MANAJEMEN MUTU, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT APLIKASI TEKNOLOGI ISOTOP DAN RADIASI DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL (BATAN).

Adapun tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh : manajemen mutu terhadap kinerja, budaya organisasi terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, dan ketiga variabel bebas tersebut secara simultan terhadap kinerja pada Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-BATAN. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Adapun teknik sampling menggunakan metode random sample sebanyak 76 responden. Adapun alat analisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) Pengaruh Manajemen mutu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) positif sangat kuat dan signifikan, dan kontribusi X_1 terhadap Y sebesar **91,4%**, 2) Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) positif sangat kuat dan signifikan kontribusi X_2 terhadap Y sebesar **90,8%**, 3) Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) positif sangat kuat dan signifikan. kontribusi X_3 terhadap Y sebesar **52,6%**,. 4) Pengaruh manajemen mutu(X_1), budaya organisasi(X_2), dan lingkungan kerja(X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) positif sangat kuat dan signifikan. Variabel manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada PATIR BATAN sebesar **95%**. Hasil penelitian ini disarankan untuk meningkatkan kinerja para pegawai instansi terkait perlu memperbaiki sarana dan prasarana baik fasilitas tata ruang kantor dan penerangan cahaya ruangan. Sedangkan budaya organisasi dan manajemen mutu sudah berjalan dengan baik sehingga perlu di pertahankan.

Kata Kunci: Manajemen mutu, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Agar bangsa Indonesia memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan fasilitas sosial dan tersedianya lapangan pekerjaan yang mencukupi. Kurangnya dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan terjadinya gejolak sosial yang mengakibatkan rasa aman masyarakat terganggu. Pada saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektual maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koemono, 2004:158).

Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Perusahaan atau Instansi Pemerintah membutuhkan budaya mutu yang tinggi dari para pelaku dalam organisasi itu sendiri. Persyaratan ini berlaku jika ingin Sistem Penjaminan Mutu berkelanjutan. Keberlanjutan ini

merupakan suatu ancaman terbesar dalam Implementasi Sistem Penjaminan Mutu, potensi ini cukup besar karena sebagai organisasi yang berisikan ide-ide besar dan ideal dari para pelaku organisasi.

Diharapkan dengan adanya Standar Manajemen Mutu, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas yang profesional dalam mengemban tugas-tugasnya. Manajemen berbasis kinerja merupakan suatu pendekatan sistematis untuk memperbaiki kinerja melalui proses berkelanjutan dalam penetapan sasaran-sasaran kinerja strategis, mengukur kinerja, menumpulkan, menganalisis, menelaah, dan melaporkan data kinerja serta menggunakan data tersebut untuk mengacu perbaikan kinerja (Moeherino, 2012:69).

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Manajemen mutu belum sepenuhnya dapat berjalan karena kurangnya Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan..
- b. Budaya Organisasi PATIR-BATAN belum merupakan budaya

organisasi yang diharapkan dapat menghasilkan disiplin kerja..

- c. Lingkungan kerja yang belum tercipta suasana yang kondusif untuk bekerja.
- d. Fasilitas dan tata ruang belum tertata secara efektif.
- e. Manajemen Mutu, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja yang kurang bisa meningkatkan

kinerja pegawai dengan tujuan organisasi.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya lingkup masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada pokok pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana proses manajemen mutu yang diterapkan Patir Batan?
- b. Bagaimana sistem lingkungan kerja yang telah di terapkan Patir Batan?
- c. Bagaimana cara mengukur tingkat kinerja pegawai Patir Batan?
- d. Seberapa tinggi tingkat manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang masih belum sempurna terhadap kinerja pegawai?

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian diatas, maka dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh yang signifikan Manajemen mutu terhadap kinerja pegawai?
- b. Seberapa besar pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?

- c. Seberapa besar pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
- d. Seberapa besar pengaruh yang signifikan antara manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian mengenai pengaruh manajemen mutu, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja ini memiliki tujuan pokok sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen mutu terhadap kinerja pada Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-BATAN.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-BATAN.
- c. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-BATAN.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja pada Pusat

Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-BATAN.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

a. Manfaat teoritis

1) Bagi penulis

Sebagai penambah wawasan sekaligus mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata adakah keterkaitan manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Bagi pihak akademis

Sebagai penambah referensi dikampus atau sebagai penambah acuan bahan tambahan untuk mahasiswa untuk melakukan kegiatan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat terapan

Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang positif bagi perusahaan untuk di terapkan dalam mengevaluasi kinerja pegawainya guna meningkatkan hasil kerja yang baik serta mendapatkan pegawai kerja yang lebih berproduktif, memiliki kualitas pegawai yang kompeten.

adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.”

TINJAUAN TEORITIK,

A. Deskripsi Teoritik

1. Manajemen

Sondang P. Siagian (2002:7) menyebutkan, manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (2006:5) menerangkan bahwa “Manajemen Sumber daya Manusia

3. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki

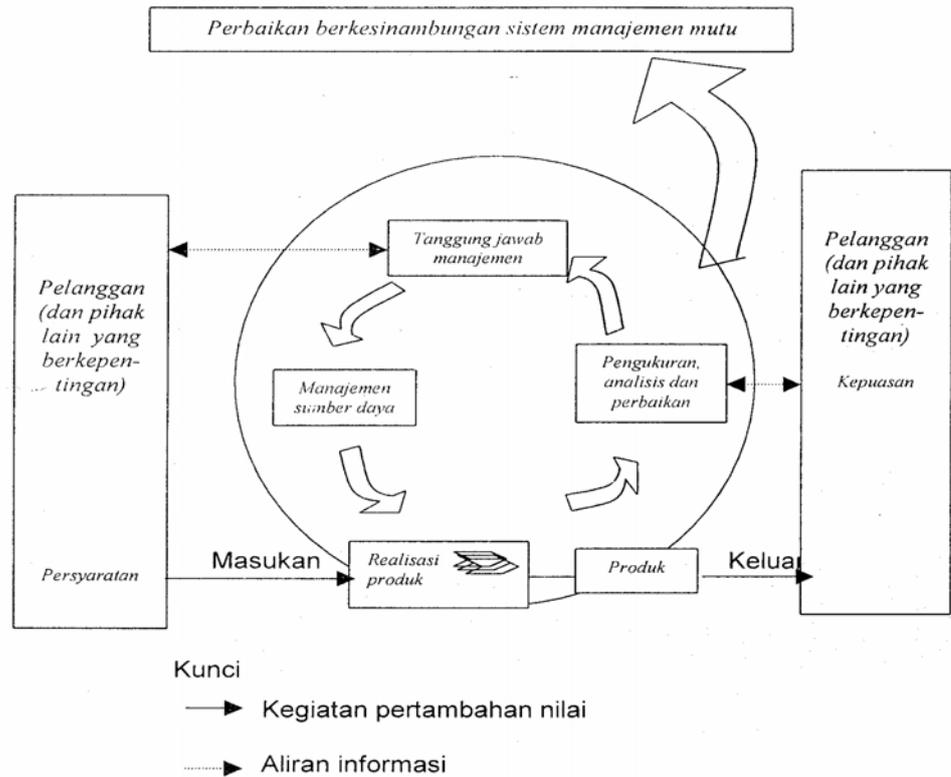
kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau instansi pemerintah dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial.

4. Manajemen Mutu

W. Edwards Deming mutu bertujuan memenuhi kebutuhan pelanggan sekarang dan dimasa mendatang. Penekanan utamanya adalah perbaikan dan pengukuran mutu secara terus menerus sehingga dikenal dengan konsep pengendalian mutu statistik.

Perkembangan perumusan standar yang mencakup sistem jaminan mutu begitu pesat, sebagai konsekuensi dari perubahan yang Standar Batan "Sistem manajemen mutu – Persyaratan" disusun dengan mengadopsi secara identik materi dalam dokumen standar SNI 19 – 9001: 2001, "Sistem manajemen mutu – Persyaratan". Meskipun Standar ini merupakan adopsi dari Standar Nasional Indonesia yang juga merupakan terjemahan sepenuhnya dari Standar Internasional (ISO), namun dalam penyusunannya tetap mengikuti prosedur yang telah

ditetapkan. Mengingat Standar ini merupakan adopsi identik dari SNI - yang merupakan terjemahan langsung dari naskah bahasa Inggris dan meski sudah melalui rapat konsensus, namun tidak dipungkiri masih dapat terjadi masalah dalam menginterpretasikannya. Untuk itu, apabila timbul masalah, maka penyelesaiannya lebih dahulu memperhatikan naskah aslinya yang berbahasa Inggris (ISO 9001-2000).



CATATAN Pernyataan dalam kurung tidak berlaku pada SNI 19-9001

Gambar 2.1 Model Sistem Manajemen Mutu Berdasarkan Proses

Penjelasan Gambar :

Keunggulan pendekatan proses adalah kendali terus-menerus yang didapat hubungan antara proses-proses secara individu yang ada dalam sistem proses, maupun kombinasi dan interaksi di antara proses-proses tersebut. Bila dipakai dalam sistem manajemen mutu, pendekatan itu menekankan pentingnya :

- a. Memahami dan memenuhi persyaratan
- b. Kebutuhan untuk mempertimbangkan proses dalam pengertian nilai tambah
- c. Memperoleh hasil kinerja proses dan keefektifannya, dan
- d. Perbaikan berkesinambungan dari proses berdasarkan pengukuran yang objektif

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Herry Tjahjono (2011:87) sebuah budaya pada dasarnya harus diajarkan, dipelajari, di kembangkan,

disosialisasikan, diinternalisasikan serta di jadikan pedoman melalui nilai-nilai yang ada.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi bagi

anggota dan organisasi. Robbins (2002: 268) menyebutkan beberapa fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas
- 2) Budaya dapat membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain.
- 3) Budaya menumbuhkan rasa identitas bagi para anggotanya.
- 4) Budaya menumbuhkan komitmen bersama dari pada individual
- 5) Budaya mengikat kemantapan sosial, budaya dapat menjadi perekat sosial serta mempersatukan organisasi dan rasa senasib sepenanggungan para anggotanya.
- 6) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para anggotanya.

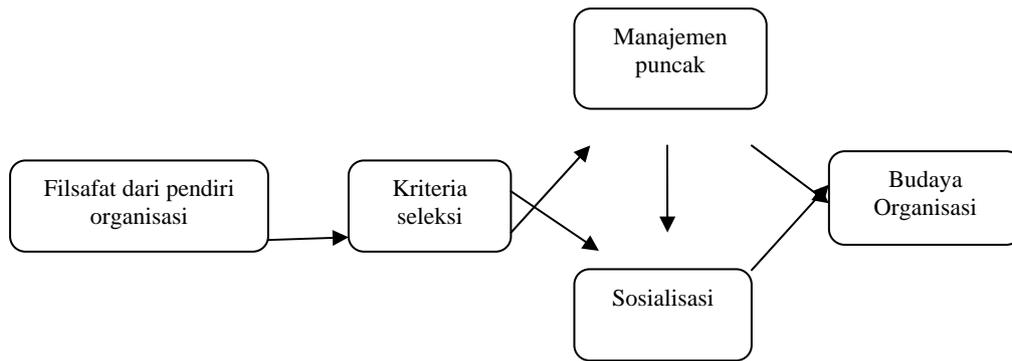
b. Peranan Budaya Organisasi

Budaya Organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti

oleh para anggota organisasi, termasuk anggota organisasi yang berada dalam hirarki organisasi, misalnya bagi organisasi yang di dominasi oleh pendiri, maka budaya organisasi yang ada di dalam organisasi tersebut menjadi wahana untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pendiri kepada pekerja lainnya.

Proses Budaya Organisasi

Untuk membentuk budaya organisasi, prosesnya dapat dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya organisasi. Meski pada tahap pembentukan ide organisasi tersebut belum menjadi kenyataan atau ada wujudnya secara fisik, tahap ini menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi. Pada saat para pendiri organisasi memiliki ide untuk mendirikan organisasi, maka budaya organisasi pasti akan ikut terpikirkan meskipun masih secara eksplisit. Budaya organisasi baru menjadi kenyataan ketika organisasi sudah benar-benar berdiri..



Gambar 2.2 Proses terbentuknya Budaya Organisasi

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahawa budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian budaya sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut/ memperkerjakan anggota organisasi. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Tingkat kesuksesan dalam mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

6. Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan aktivitas kegiatan dalam organisasi/perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2012:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di Tempat Kerja
- 2) Temperatur Tempat Kerja
- 3) Kelembaban di Tempat Kerja
- 4) Sirkulasi udara di Tempat Kerja
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja

- 6) Bau-bauan di tempat kerja
- 7) Tata Warna di tempat Kerja
- 8) Dekorasi di Tempat Kerja
- 9) Musik di Tempat Kerja
- 10) Keamanan di Tempat kerja

perlu dibuat desain sistem manajemen kinerja yang tepat untuk mencapai kinerja optimal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

7. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja suatu instansi tidak dapat berhasil dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau para pelaku dalam suatu organisasi atau instansi belum menyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi, sedangkan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja pegawai serta belum mengetahui kapan kinerja pegawai harus dinilai sehingga pegawai tidak bekerja secara optimal (Moehariono,2012:67)

Menurut prawirosentono dalam (M.Takdzimullah,2012:33)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan Efisiensi
- b. Otoritas dan Tangung Jawab
- c. Disiplin.
- d. Inisiatif

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat yang ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- 1) Perbaikan Kinerja
- 2) Penyesuaian Kompensasi
- 3) Kepuasan Penempatan

Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Moehariono (2012:68) Manajemen kinerja instansi pemerintah adalah sebagai suatu sistem, membutuhkan suatu proses yang sistematis sehingga

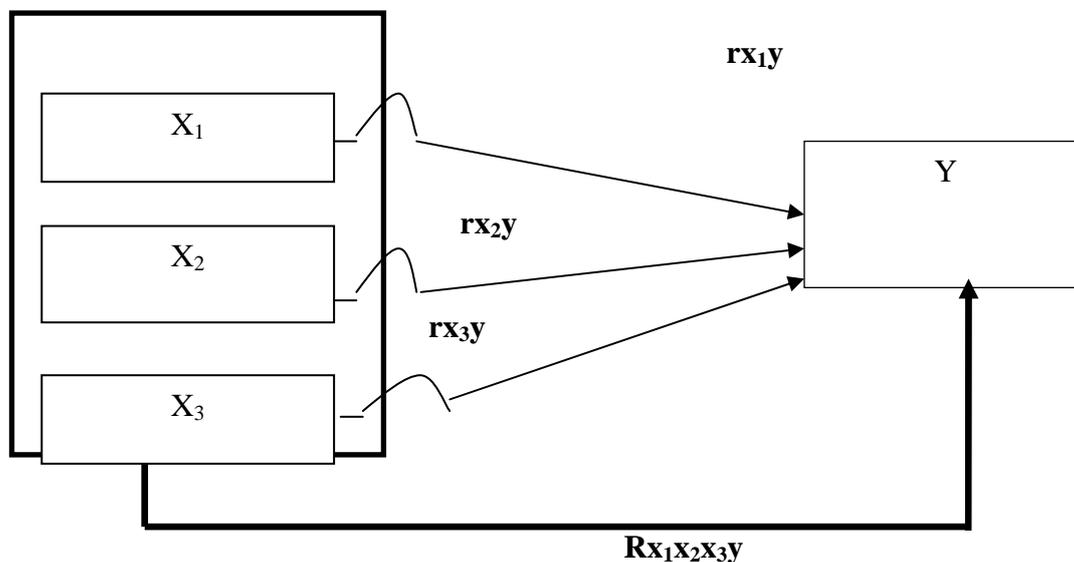
- 2) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.
- 3) Kesempatan kerja yang sama
- 4) Tantangan-tantangan eksternal

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dari ketiga variabel penelitian adalah pengaruh dari manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka kerangka pemikiran yang digambarkan dalam penelitian ini digunakan sebagai berikut :

1. Pengaruh Manajemen Mutu(X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
4. Pengaruh Manajemen Mutu (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

C. Model Penelitian



Gambar 2.4. Model Penelitian

Keterangan

- X_1 : Variabel Manajemen mutu
 X_2 : Variabel Budaya organisasi
 X_3 : Variabel Lingkungan Kerja
 Y : Variabel kinerja pegawai

- rx_1y : Koefisien variabel manajemen mutu terhadap kinerja pegawai
 rx_2y : Koefisien variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
 rx_3y : Koefisien variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai
 $Rx_1x_2x_3y$: Koefisien Korelasi variabel manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus di uji kebenarannya dengan jalan melakukan penelitian. Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Batan. Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen mutu terhadap kinerja pegawai.
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen mutu, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

METODELOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi- Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang beralamatkan Jl. Lebak Bulus Raya Kotak Pos 7002 Jakarta Selatan. Penelitian mulai dilaksanakan bulan juni hingga agustus 2012.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2009:2) didefinisikan sebagai “suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Batan pada saat ini per Juni 2012 sebanyak 303 pegawai

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = nilai presisi (ketelitian) sebesar 90% (kesalahan erorr 10%)

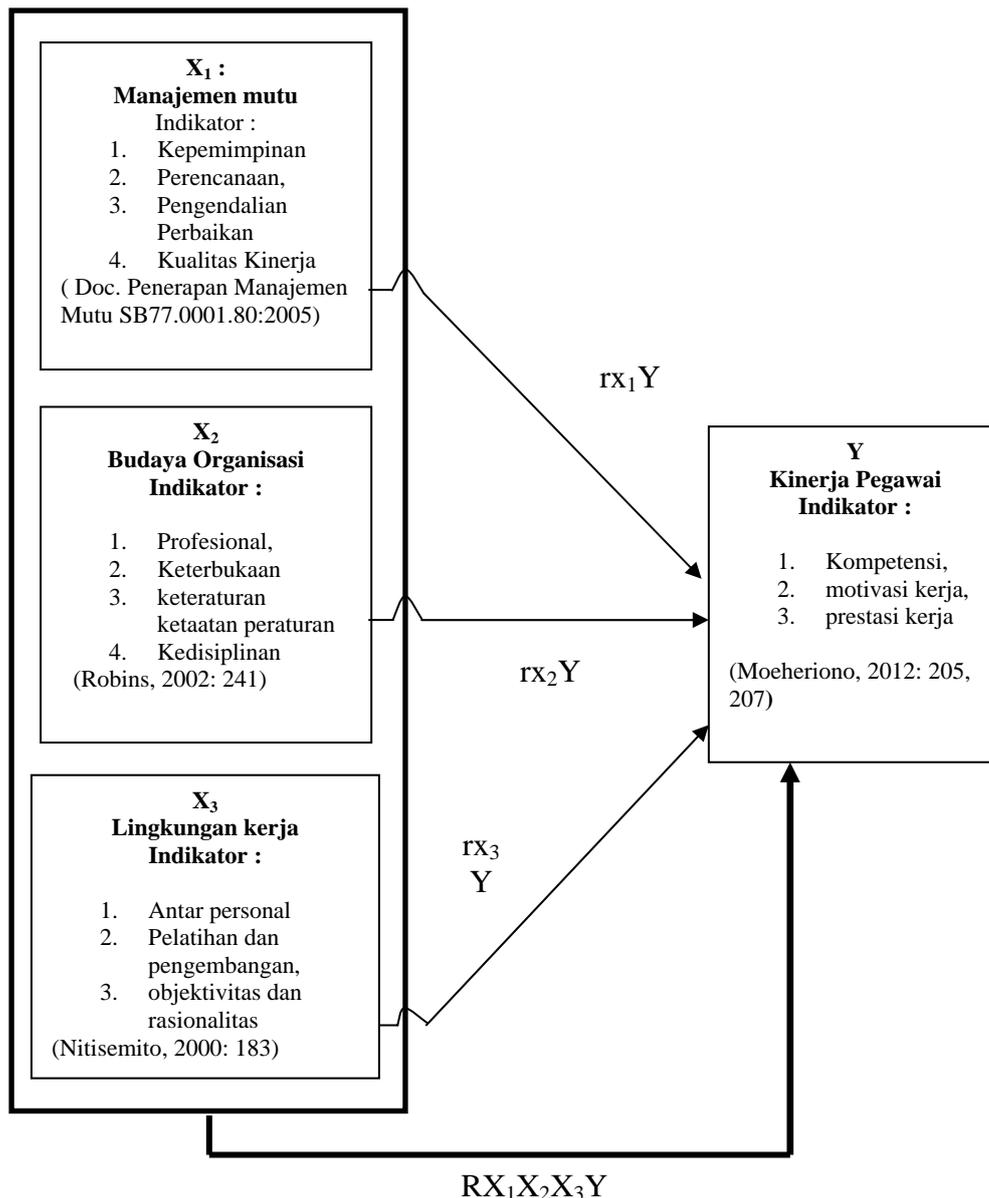
sampelnya menjadi :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{Nd^2 + 1} \\ n &= \frac{303}{303 (0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{303}{4,03} \\ &= 75,19 \text{ atau } 76 \text{ responden} \end{aligned}$$

D. Operasional Variable Penelitian

Variabel penelitian merupakan salah satu atribut dari sekelompok obyek yang di teliti. Variabel menunjukkan suatu arti yang dapat membedakan antara sesuatu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini penulis menetapkan 4 (empat) variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel Independent (bebas) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau mempengaruhi variable dependent. Variabel bebas Meliputi : Manajemen Mutu, Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja.
2. Variabel Dependent (terikat) yaitu yang dipengaruhi oleh variabel Independent. Sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai



Gambar 3.5

Indikator Variabel Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Tentang BATAN

1. Sejarah Berdirinya Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi (PATIR-BATAN)

Pada tahun 1954 berdasarkan keputusan presiden RI No. 230 tahun 1954, pemerintah membentuk Panitia Negara untuk penelitian Radioaktivitas dengan tugas melakukan penelitian tentang tingkat radioaktivitas. Radioaktivitas yang ada di atmosfer Indonesia mungkin

ditimbulkan oleh adanya percobaan-percobaan nuklir di laut Pasifik. Sejak itu dimulai kegiatan dibidang nuklir (Tenaga Atom).

Untuk melaksanakan tugas pokok BATAN seperti yang disebutkan baik oleh undang-undang tahun 1964 maupun pelaksanaan berupa peraturan pemerintah tahun 1965 tersebut diperlukan struktur organisasi yang kuat sehingga pelaksanaan

tugas dapat berjalan dengan berdaya guna dan berhasil guna. Dengan berkembangnya struktur organisasi BATAN, maka pada tanggal 20 Desember 1966 berdasarkan surat keputusan Direktur Jendral No. 22/0/M/1966 peleburan dua proyek BATAN yaitu proyek Isotop dan Laboratorium serta proyek bahan-bahan Tenaga Atom.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

penulis menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 19.00 for window* yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga di

Berdasarkan hasil uji validitas di atas diketahui semua butir pertanyaan dalam variabel Manajemen Mutu, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

3. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian.

jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari pada r_{tabel} atau $C_a > t_{tabel}$ dan nilai r

2. Untuk mengolah uji validitas suatu data variabel

peroleh nilai r_{hitung} kemudian di bandingkan dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk 76 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,227 dan Kinerja Pegawai diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka semua butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

positif. Maka butir pertanyaan dikatakan reliabel, adapun nilai r_{tabel} dari 76 responden dengan taraf kesalahan 5% sebesar 0,227.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel penelitian ini dapat dilihat seperti tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Nilai r tabel	Keterangan
1	Manajemen Mutu	0,878	0,227	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,878	0,227	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,867	0,227	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.867	0,227	Reliabel

sumber : Data primer yang telah diolah dengan IBM SPSS versi 19.00 tahun 2012

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas diketahui semua variabel Manajemen Mutu, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai diperoleh nilai

Cronbach Alpha lebih besar dari pada r tabel atau $C_{\alpha} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai r positif., maka semua butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji kolmogrov-Smirnov, dengan uji dapat diketahui data yang digunakan

berdistribusi normal atau tidak. Apabila $\text{Asymp.Sig} > 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya (Singgih Santoso, 2012 :358) untuk mengolah uji normalitas maka digunakan *Software IBM SPSS versi 19.00 for windows*. Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98094854
Most Extreme Differences	Absolute	,190
	Positive	,102
	Negative	-,190
Kolmogorov-Smirnov Z		1,658
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian di atas di peroleh nilai Asymp, Signifikansi sebesar $0,082 > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau dari suatu pengamatan yang lain Ghozali dalam (Ali Maddinsyah, 2012:105). Jika varians dari suatu residu atau dari suatu

pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas.

Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya jika lebih besar dari 0,05 (5%) berarti non heteroskedastisitas atau bersifat homokedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Nonparametric Correlations

			Correlations				
			manaj_mutu	bud_organisasi	ling_organisasi	kinerja	Abs_Res
Spearman's rho	manaj_mutu	Correlation Coefficient	1,000	,883**	,517**	,910**	,166
		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,151
		N	76	76	76	76	76
	bud_organisasi	Correlation Coefficient	,883**	1,000	,432**	,901**	,079
		Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,495
		N	76	76	76	76	76
	ling_organisasi	Correlation Coefficient	,517**	,432**	1,000	,546**	,015
		Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,897
		N	76	76	76	76	76
	kinerja	Correlation Coefficient	,910**	,901**	,546**	1,000	,085
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,468
		N	76	76	76	76	76
	Abs_Res	Correlation Coefficient	,166	,079	,015	,085	1,000
		Sig. (2-tailed)	,151	,495	,897	,468	
		N	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil output SPSS diperoleh interpretasi (pada baris terakhir kolom terakhir)

Variabel Bebas	r	sig	keterangan
Manajemen Mutu	0,166	0,151	Homokedastisitas
Budaya Organisasi	0,079	0,495	Homokedastisitas
Lingkungan kerja	0,015	0,897	Homokedastisitas
Kinerja Pegawai	0,085	0,468	Homokedastisitas

Dari tabel diatas, dapat dilihat signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), maka persamaan regresi tersebut tidak

mengandung heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regression

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,865	1,308		1,426	,158		
	manaj_mutu	,397	,070	,430	5,703	,000	,118	8,498
	bud_organisasi	,461	,070	,477	6,606	,000	,128	7,807
	ling_organisasi	,106	,032	,117	3,262	,002	,524	1,908

a. Dependent Variable: kinerja

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF di bawah 10, yang artinya model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas. Maka dapat

disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

d. Uji Linearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:kinerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,914	788,437	1	74	,000	5,359	,882

The independent variable is manaj_mutu.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:kinerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,913	771,765	1	74	,000	4,326	,923

The independent variable is bud_organisasi.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: kinerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,526	82,233	1	74	,000	16,908	,659

The independent variable is ling_organisasi.

Dari output di atas diperoleh semua nilai sig < 0,05, maka nilai asumsi linieritas tersebut terpenuhi.

3. Uji Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda menggunakan program *IBM PSS versi 19.00 for windows* di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14**Hasil Uji Regresi Berganda****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficient s Beta		
1	(Constant)	1,865	1,308		1,426	,158
	manaj_mutu	,397	,070	,430	5,703	,000
	bud_organisasi	,461	,070	,477	6,606	,000
	ling_organisasi	,106	,032	,117	3,262	,002

a. Dependent Variable: kinerja

sumber : Data primer yang telah diolah dengan IBM SPSS versi 19.00 tahun 2012

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :

$$Y = 1,865 + 0,397 X_1 + 0,461 X_2 + 0,106 X_3$$

Di mana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Manajemen MutuX₂ = Budaya OrganisasiX₃ = Lingkungan Kerja

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,976 ^a	,952	1,00118

sumber : Data primer yang telah diolah dengan IBM SPSS versi 19.00 tahun 2012

Pengujian Hipotesis (Uji Statistik)

a. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi BATAN dapat digunakan uji statistik t (uji t). Dengan menggunakan taraf signifikan 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus : $dk = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Kemudian

membandingkan thitung dengan t_{tabel} dengan kriteria :

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} (\alpha, dk)$, berarti H_0 di tolak dan H_a di terima
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha, dk)$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Dimana derajat kebebasan (dk) adalah :

$$\begin{aligned}
 dk &= n - k - 1 \\
 &= 76 - 3 - 1 \\
 &= 72
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= t (\alpha; dk) \\
 &= (0,05; 72) \\
 &= 1,668
 \end{aligned}$$

Tabel 4.16
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,865	1,308		1,426	,158		
	manaj_mutu	,397	,070	,430	5,703	,000	,118	8,498
	bud_organisasi	,461	,070	,477	6,606	,000	,128	7,807

ling_organisasi	,106	,032	,117	3,262	,002	,524	1,908
-----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Uji t terhadap variabel manajemen mutu (X_1) di dapatkan t_{hitung} sebesar 5,703 dengan signifikansi t sebesar 0.000. karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,703 > 1,668$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel manajemen mutu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 2) Uji t terhadap variabel Budaya Organisasi (X_2) di dapatkan t_{hitung} sebesar 6,606 dengan signifikansi t sebesar 0.000. karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,606 > 1,668$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- 3) Uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X_3) di dapatkan t_{hitung} sebesar 3,262 dengan signifikansi t sebesar 0.002. karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,262 > 1,668$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,002 < 0,05$), maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1425,870	3	475,290	474,174	,000 ^a
	Residual	72,170	72	1,002		
	Total	1498,039	75			

a. Predictors: (Constant), ling_kerja, bud_org, manj_mutu

b. Dependent Variable: kinerja

sumber : Data primer yang telah diolah dengan IBM SPSS versi 19.00 tahun 2012

Untuk menguji pengaruh manajen mutu, budaya organisasi, lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PATIR BATAN. Dalam penelitian ini digunakan uji statistik F (uji F), dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus : $dk = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel yang di teliti. Kemudian membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria :

- 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} (\alpha, dk)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel} (\alpha, dk)$, berarti H_0 diterima dan H_a di tolak.

Dimana derajat kebebasan (dk) adalah :

$$\begin{aligned} Dk &= n - k - 1 \\ &= 76 - 3 - 1 \\ &= 72 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= t (\alpha; dk) \\ &= (0,05; 72) \end{aligned}$$

Karena dalam tabel tidak ditemukan $dk = 72$ maka dicari melalui perhitungan interpolasi sebagai berikut :

$$\text{Diketahui } F (0,05; 60) = 2,76$$

$$F (0,05; 120) = 2,68$$

$$\frac{72 - 60}{120 - 60} = \frac{X - 2,76}{2,68 - X}$$

$$120 - 60 = 2,68 - X$$

$$\frac{12}{48} = \frac{X - 2,76}{2,68 - X}$$

$$48$$

$$32,16 - 12X = 48X - 132,48$$

$$48X + 12X = 32,16 + 132,48$$

$$60X = 164,64$$

$$X = 2,744$$

Di dapat $X = 2,744$, maka untuk $F_{tabel} (0,05; 72)$ adalah sebesar 2,744

Dari hasil perhitungan di dapat bahwa F_{hitung} sebesar 474,174 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel} (474,174 > 2,744)$ atau $\text{Sig } F < 5\% (0,000 < 0,05)$. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Manajemen Mutu (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

C. Pembahasan

1. Ketepatan Hipotesa

Menggunakan Metode Analisis Jalur (Path)

a. Regresi Manajemen mutu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel	B	Beta	t	Sig t	Ket
Kostanta	5,359		3,417	0.000	sig
Manajemen Mutu	0,882	0,956	28,079	0.000	sig
R Square	0,914				
Adjusted R Square	0,913				
Sig.F	0,000				

b. Regresi budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel	B	Beta	t	Sig t	Ket
Kostanta	4,326		2,667	0.009	sig
Budaya Organisasi	0,923	0,955	27,781	0.000	sig
R Square	0,913				
Adjusted R Square	0,911				
Sig.F	0,000				

c. Regresi lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

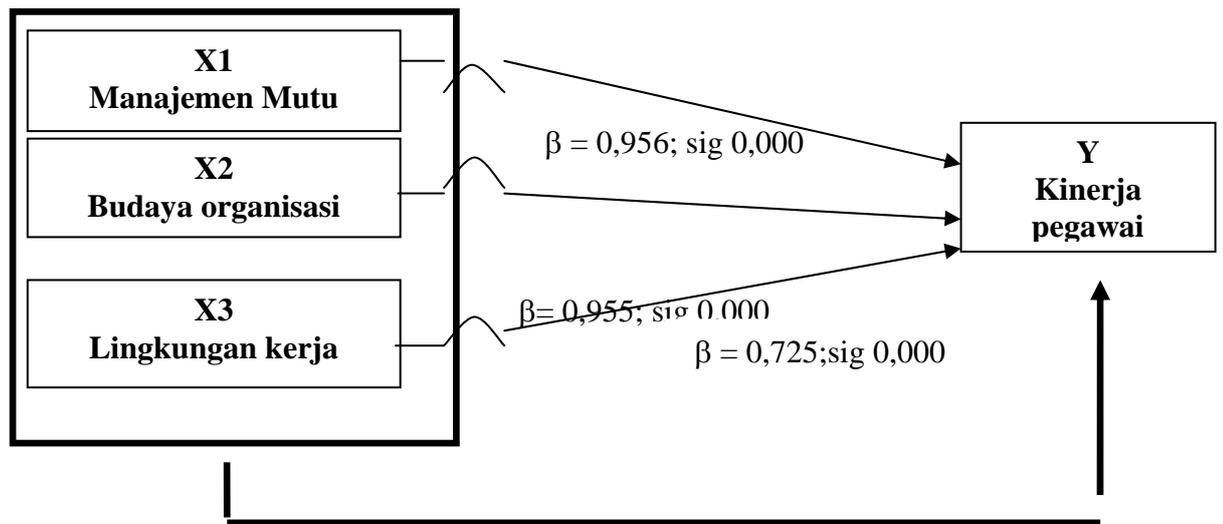
Variabel	B	Beta	t	Sig t	Ket
Kostanta	16,908		4,725	0.000	sig
Lingkungan kerja	0,659	0,725	9,068	0.000	sig
R Square	0,526				
Adjusted R Square	0,520				
Sig.F	0,000				

d. Regresi manajemen mutu(X_1), budaya organisasi(X_2), dan lingkungan kerja(X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel	B	Beta	t	Sig t	Ket
Kostanta	1,856		1,426	0,158	sig
Manajemen mutu	0,397	0,430	5,703	0.000	sig

Budaya Organisasi	0,461	0,477	6,606	0.000	Sig
Lingkungan kerja	0,461	0,117	3,262	0.002	sig
R Square	0,952				
Adjusted R Square	0,950				
Sig.F	0,000				

Sehingga diperoleh gambaran *path* sebagai berikut :



R = 0,976 ; sig 0,000

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis mengenai pengaruh manajemen mutu, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja seperti yang telah di paparkan dalam bab-bab sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Manajemen mutu (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) positif sangat kuat dan signifikan. Korelasi

antara manajemen mutu dengan kinerja pegawai sebesar 0,956 artinya terdapat korelasi yang positif sangat kuat.

2. Pengaruh budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)
Korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,955 artinya terdapat korelasi yang positif sangat kuat.
3. Pengaruh lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y)

Korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,725 artinya terdapat korelasi yang positif kuat.

4. Pengaruh manajemen mutu (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Korelasi antara manajemen mutu, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,976 artinya terdapat korelasi yang positif sangat kuat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi BATAN Pasar Jumat. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. PATIR BATAN perlu memperbaiki sarana dan prasarana baik Fasilitas berupa tata ruang kantor dan penerangan cahaya ruangan guna menunjang aktivitas kegiatan para pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawainya sehingga tercapainya hasil maksimal sebuah organisasi.

2. Standarisasi mutu yang sudah berjalan dengan baik hendaknya di tingkatkan lagi dengan standarisasi yang lebih mukhtahir dan terbaru guna meningkatkan kualitas kerjanya secara individu dan lembaganya diharapkan mampu menjadi pionir untuk instansi-instansi pemerintah yang lain, maupun perusahaan di luar pemerintahan

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laksmi Riani, 2011, " Budaya Organisasi " Graha ilmu, Yogyakarta.*
- Danang Sunyoto, SH,MM, 2009, "Analisis Regresi dan Uji Hipotesis", PT. BUKU KITA, Yogyakarta.*
- Dessler, Gary 1984, "Personal Management" Terjemahan oleh Agus Darmi, Erlangga, Jakarta.*
- Fandy Tjiptono, Anastasia Diana, 2003, " Total Quality Management" ANDI Yogyakarta.*
- Flipo Edwin B, 1980, "Personnel Management" Erlangga, Jakarta*
- Hadari Nawawi, 2005, "Perencanaan SDM Untuk Organisasi profit yang Kompetitif", Gajah Mada University Press*
- Henry Simamora, 1995, "Manajemen Sumber Daya Manusia", STIE YKPN.*

- M. Manulang,” Dasar-dasar Manajemen”. *Gadjah Mada University Press*.
- Malayu S.P Hasibuan, 2007 ”Manajemen Sumber Daya manusia”, *Edisi Revisi, Bumi Aksara*.
- Moeheriono, 2012, “ Indikator Kinerja Utama (IKU)”, *PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta*.
- Moekijat, 1999, ” Manajemen Sumber Daya Manusia”, *CV Mandar Maju, Jakarta*.
- NitiseMITO, Alex Soemadji, 2000, ”Manajemen Personalialia”, *GHALIA INDONESIA, Jakarta*.
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2002, ”Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Edisi Pertama, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta*.
- Ronny Kountur, 2005, ”Metode Penelitian untuk penulisan Skripsi dan Tesis”, *Cetakan Ke 3, CV. Taruna grafica*.
- Rudy Prihantoro, 2012, “ Konsep Pengendalian Mutu” *PT. REMAJA ROSDAKARYA, Bandung*.
- Sadili samsudin, 2006, ”Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Pustaka Setia, Bandung*.
- Sarwoko, 2007, “ Statistik Inferensi untuk Ekonomi dan Bisnis”, *ANDI Yogyakarta*.
- Singgih Santoso, 2012, “ Panduan Lengkap SPSS versi19” *Elex Media Komputindo, Jakarta*.
- Soekidjo, Notoatmodjo, 2009, ”Pengembangan Sumber Daya Manusia”, *Rineka Cipta, Jakarta*.
- Sondang P.Siagian, 2008, ”Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Bumi Aksara*.
- Sugiyono, 2008, “ Statistik Nonparametris untuk Penelitian “, *ALFABETA, Bandung*.
- Sugiyono, 2008, ” Metode Penelitian Bisnis”, *ALFABETA, Bandung*.
- Sugiyono, 2008, ”Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, *ALFABETA, Bandung*.
- Suharsimi Arikunto, 2006, ”Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik” *Rineka Cipta, Jakarta*.
- T. Hani Handoko, 2000, “Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia”, *BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta*.
- T. Hani Handoko, 2000, ”Manajemen”, *BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta*.
- Terry george, 1986, ” Principles Of Managemant ”, *terjemahan Dasar-dasar Manajemen oleh J. Smith DFM, Dunia Aksara, Jakarta*.
- Tumanggor Rusmin, Ridho Kholis, Nurochim, 2008 “ *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*”, *KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, Jakarta*.
- Usman Rianse, Abdi, 2008, “ Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi”, *Alfabeta. Bandung*.
- Wibowo, 2007, ” Manajemen Kinerja”, *PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta*.

II

- Modul, 2010, “ Perapan Sistem Manajemen Mutu SB 77.0001.80:2005”, *PUSDIKLAT BATAN, Jakarta*.

Arlinah Koesnowo, 2006, “ Tinjauan Peran Sistem Pendukung Budaya Keselamatan”, Media Mastan, Jakarta.

FreshtyYulia Arthatiani, 2008, “ Peneraapan Manajemen Mutu Terpadu pada PT. Maya Food Industries Pekalongan, IPB, Bogor.

Eka Setiawan Karim, 2006, “ Penerapan Teknik Manajemen Mutu Untuk Pengukuran Kinerja Proses Punching dan flash Butt dalam Produksi wheel Rim, IPB, Bogor.

Rani Mariam, 2009, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening, UNDIP, Semarang.

<http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/31775> selasa 02-10-2012

<http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/31775> selasa 02-10-2012

III

UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

UU. No 8 Tahun 1974 ketenagakerjaan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

UU. No 43 Tahun 1999 pokok - pokok kepegawaian ,kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Kepala BATAN Nomor : 193/ka/IV/2004 Tentang Pembentukan Lembaga Sertifikasi Sistem Mutu Batan Quality System Services.

Keppres No.13 tahun 1997,terbentuklah Badan Standarisasi Nasional (BSN), yang mempunyai tugas

pokok Presiden dalam menyelenggarakan pengembangan dan pembinaan dibidang standarisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta serta sekaligus mengambil alih/ melanjutkan tugas-tugas DSN (Dewan Standarisasi Nasional)

Keppres RI No. 230 tahun 1954 pemerintah membentuk Panitia Negara untuk penelitian Radioaktivitas dengan tugas melakukan penelitian tentang tingkat radioaktivitas.

Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 1964 Lembaga Tenaga Atom diubah menjadi Badan Tenaga Atom Nasional (BATAN).

SK.Direktur Jendral No. 22/0/M/1996 peleburan dua proyek BATAN yaitu proyek Isotop dan Labotarium serta proyek bahan-bahan Tenaga Atom.

Kepres No. 14/1980 Perganti nama dari Puslit Tenaga Atom Pasar Jumat menjadi Pusat Aplikasi Isotop dan Radiasi (PAIR).

Kepres No. 197 tahun 1998 dan SK Ka. BATAN No. 329/KA/VIII/2000 berubah nama dari PAIR menjadi P3TIR (Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Isotop dan Radiasi).

Peraturan Kepala BATAN No. 392/KA/XI/2005 berubah nama dari P3TIR menjadi PATIR.

peraturan Kepala BATAN No. 392/XI/2005. Pusat Aplikasi Telnologi Isotop dan Radiasi mempunyai tugas melaksanakan pengembangan

dan aplikasi teknologi isotop dan radiasi.

UU No 10 Tahun 1997, peraturan pemerintah Nomor 65 Tahun 2005, Batan termasuk lembaga pemerintah Non Departemen yang bertanggung jawab kepada presiden.

Keputusan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional No. 73/KA/IV/1999 tanggal 1 April 1999, Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Isotop dan Radiasi (PATIR) yang berada dibawah Deputi Bidang Pendayagunaan hasil penelitian dan pengembangan dan permasyarakatan ilmu pengetahuan dan teknologi nuklir.

Menurut Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 392/KA/XI/2005 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Batan.