

Pengaruh Tugas Pokok Dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang

Eka Wahyuni^{1*}, Idham Kholid¹, Ahiruddin¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: ekawahyuni1404@gmail.com

Abstrak.

Penerapan Tugas Pokok Dan Fungsi kepada setiap anggota organisasi sangatlah penting, guna memastikan apakah panduan operasional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah sejalan pada upaya mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien. Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual Tugas Pokok Dan Fungsi serta tupoksi maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tugas Pokok Dan Fungsi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh Tugas Pokok Dan Fungsi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 53 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Tugas Pokok Dan Fungsi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 56,2 persen. Tugas pokok dan fungsi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,4 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Tugas Pokok Dan Fungsi dan tugas pokok dan fungsi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,3 persen, sedangkan sisanya sebesar 37,7 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Tugas Pokok, Fungsi, Kinerja pegawai

Abstract.

The application of work discipline to every member of the organization is very important, in order to ensure whether the operational guidelines in carrying out their duties are in line with the efforts to realize their goals effectively and efficiently. Seeing the phenomenon that occurs regarding the factual conditions of work discipline and duties and functions, it automatically has an impact on employee performance problems that are not yet optimal. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and main tasks and functions on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of work discipline and main tasks and functions both partially and simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 53 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that work discipline partially has a positive effect on performance with a contribution of 56.2 percent. Main tasks and functions have a positive effect on performance with a contribution of 50.4 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that work discipline and main tasks and functions together have a positive effect on performance with a contribution of 62.3 percent, while the remaining 37.7 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Work discipline; Functions; Employee Performance

PENDAHULUAN

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah atau Otonomi Daerah mengamanatkan adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif, dan transparan kepada Pemerintah Daerah. Memfasilitasi hal tersebut, maka upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang utama. Peningkatan kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk memperbaiki sikap kerja menjadi perilaku kerja yang general untuk mampu melaksanakan aktivitas disegala bidang. Perilaku pegawai dianggap faktor dasar yang secara dominan mempengaruhi setiap keputusan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Pelaksanaan disiplin kerja juga diharapkan memberikan luaran yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini karena dengan disiplin yang baik dari seorang pegawai, maka merefleksikan besarnya rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai, maka pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan semangat sesuai target waktu yang telah ditentukan dengan pengorbanan tenaga, pikiran, biaya dan lainnya. Fenomena yang terjadi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang tentang pelaksanaan disiplin kerja masih terasa belum maksimal. Indikasinya adalah tingkat kehadiran pegawai yang belum sesuai harapan.

Disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang belum dapat menimbulkan kesadaran para pegawai untuk dengan sukarela menjalankannya. Hal ini terjadi karena disiplin kerja yang diterapkan kurang maksimal, sehingga pegawai sulit dipengaruhi untuk bekerja lebih baik. Kurangnya disiplin pegawai terhadap aturan maupun pelaksanaan tugas yang mengacu kepada pedoman yang berlaku disebabkan kondisi pegawai yang heterogen dalam segi

pengalaman, pendidikan, kemampuan yang dimilikinya, status dan tujuan pegawai.

Permasalahan lain yang diyakini menjadi penyebab keterlambatan penyelesaian pekerjaan adalah kurangnya pemahaman pegawai tentang tugas pokok dan fungsinya dikarenakan kurang jelas dan detail menyangkut uraian tugas masing-masing personil sehingga seringkali terjadi tumpang tindih tanggung jawab pekerjaan. Artinya masih banyak pegawai yang kurang memahami uraian tugas yang melekat pada tanggung jawab masing-masing pegawai.

Pegawai yang produktif dapat adalah apabila mereka memiliki kesadaran disiplin yang tinggi, wawasan yang luas dan kemampuan yang mumpuni, serta menguasai dan memahami pekerjaannya dengan mengetahui apa yang harus dilaksanakannya, bagaimana melaksanakan pekerjaan tersebut yang sesuai pada bagian, jabatannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Berdasarkan batasan-batasan itulah maka seorang pegawai harus memahami uraian tugas dan fungsi dibidangnya masing-masing dalam memberikan kontribusi positif yang diharapkan dari jabatannya.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan tupoksi di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang, belum optimal, terlihat dari kurangnya pemahaman tentang uraian tugas dalam melaksanakan pekerjaan. Banyak pegawai tidak paham terhadap fungsi dan tugas mereka masing-masing sehingga pada tataran pelaksanaan tugas dan fungsi mengalami tumpah tindih pekerjaan.

Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual disiplin kerja dan tupoksi di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang, maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja pegawai yang belum optimal sangat mempengaruhi pencapaian progres kerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi capaian target dan realisasi program kerja yang telah direncanakan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Tupoksi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang. Variabel penelitian ini adalah Tugas Fungsi (X1) dan Fungsi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 53 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 53 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Tugas Pokok (X1) dan Fungsi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Tugas Pokok (X1) dan Fungsi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Tugas Pokok (X1) dan Fungsi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients.

Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari

uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Tugas Pokok (X1) dan Fungsi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Tugas Pokok (X1) dan Fungsi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Tugas Pokok (X1) dan Fungsi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Tugas Pokok (X1) dan Fungsi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Tugas Pokok (X1) dan Fungsi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka

Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Tugas Pokok Dan Fungsi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Tugas Pokok Dan Fungsi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Tugas Pokok Dan Fungsi (X2) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	13.752	4.436		3.100	.003
X ₁	.447	.099	.514	4.521	.000
X ₂	.240	.107	.256	2.256	.028

a. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien arah regresi variabel Tugas pokok (X₁) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.447 dan variabel fungsi (X₂) terhadap (Y) sebesar 0.240 dengan konstanta sebesar 13,752. Dengan demikian persamaan regresi terbentuk adalah $Y = 13,752 + 0,447X_1 + 0,240X_2 + e$, hal ini berarti bahwa apabila skor disiplin kerja naik satu satuan maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,447 satuan dan apabila tupoksi naik satu skor maka kinerja juga akan naik sebesar 0,240 satuan. Nilai konstanta atau intercept sebesar 13,752 mengandung arti bahwa apabila tidak terdapat variasi variabel tugas pokok dan fungsi (X₁=0 dan X₂=0), maka kinerja pegawai diperkirakan akan tetap sebesar 15,158 satuan.

Nilai F hitung sebesar 24,272 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,175. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara serempak tugas pokok dan fungsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang .

Besaran pengaruh variabel tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,623 artinya sebesar 62,3% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja dan tupoksi) sedangkan sisanya 37,7% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten

Tulang Bawang , dengan R Square sebesar 0.562 artinya sebesar 56,2 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja) sedangkan sisanya 43,8% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ada pengaruh fungsi tugas pokok terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang dengan R Square sebesar 0.504 artinya sebesar 50,4 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (tupoksi) sedangkan sisanya 49,6 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ada pengaruh tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.623 artinya sebesar 62,3% variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (tugas pokok dan fungsi) sedangkan sisanya 37,7% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Astuti. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Jurnal –Repository Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2018)

- Calista, Avissa. Rakhmalina, Ika. Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)* Volume 1 Nomor 2 Edisi Juli 2020
- Deswita, Pamela. Indrawati, Mei. Utari, Woro. 2018. Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*. Volume 1, Nomor 1, Januari–Maret 2018
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies*, 22, 1–16.
- Muchtar, Wulandari. Kinerja Pegawai ASN Dalam Menjalankan Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) BAPPEDA Kota Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 8: Edisi I Januari-Juni 202
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. 2021. The Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline On Employee Performance At Pt Sumo Internusa Indonesia. *International Journal Of Social Science And Business*, 52, 284–290.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. 2023. Pengaruh Fasilitas Dan Tugas Pokok Dan Fungsi Terhadap Kinerja Karyawan Literature Review Manajemen Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 43, 363-369
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. Wardhani. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.