

EFEKTIFITAS TUGAS POKOK FUNGSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

THE EFFECT OF DUTY AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

*Catur Widyarti¹, S. Mustakim², Ahmaludin³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : caturwidyarti20@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Oleh karena itu, suatu organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam mengelola organisasinya, terutama sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan secara global. Peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja didalam organisasi. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukam adanya peran organisasi dalam meningkatkan Tupoksi dan motivasi. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh Tupoksi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 56 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tupoksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,2%. Selanjutnya Motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,4%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Tupoksi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 61,8%, sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Tupoksi, Motivasi, dan Kinerja

Abstract

Human resources are the only resources that have reason, feeling, desire, ability, knowledge, drive, power and intention. Therefore, an organization is expected to be able to prepare itself in managing its organization, especially human resources in the face of global developments. Employee performance improvement needs to be done to maximize the role of workers in the organization. Employee performance is what influences how much they contribute to the organization, including output quantity, output quality, output period, workplace attendance and cooperative attitude. in improving the main tasks and work ethic. The purpose of the research in this thesis is to examine the effect of main tasks and motivations on employee performance at the Regional Revenue and Retribution Management Agency, South Lampung Regency. This study uses a sampling research method with the number of respondents as many as 56 employees. The analysis is used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The results showed that the main task force had a positive effect on employee performance with an influence contribution of 47.2%. Furthermore, motivation also has a positive effect on employee performance with an influence contribution of 34.4%. Regression test shows that together there is a positive influence between the main task and motivation on employee performance. The magnitude of the influence of the two variables X1 and X2 on Y is 61.8%, the remaining 38.2% is influenced by other variables outside this study.

Keywords : Main Duties, Motivation, and Performance

PENDAHULUAN`

Suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam melaksanakan tugas pokok. Tugas pokok adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Tugas pokok sebagai satu kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang paling utama dan rutin dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi yang memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi demi mencapai tujuan tertentu.

Pelaksanaan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai yang berada dalam sebuah instansi adalah bertujuan untuk mendukung upaya peningkatan kinerja. Hal lain yang menjadi indikator peningkatan kinerja dalam sebuah instansi adalah faktor motivasi yang ada pada masing-masing pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang

sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Lampung Selatan merupakan instansi vertikal dari Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan yang dibentuk berdasarkan Perda Nomor : 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Selatan dan Peraturan Bupati Lampung Selatan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Lampung Selatan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Bupati tersebut Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Lampung Selatan memiliki tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan dalam bidang pendapatan daerah.

Berdasarkan Peraturan Bupati tersebut Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Lampung Selatan memiliki tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan dalam bidang pendapatan daerah.

Berdasarkan pengamatan sementara, peneliti menemukan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang bekerja tetapi tidak memahami dan melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini mempengaruhi output atau hasil

kerja yang seharusnya sesuai dengan target yang harusnya tercapai. Terdapatnya insinkronisasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Selain itu, belum terlihat pelaksanaan tugas antar bagian-bagian/seksi-seksi dalam struktur kelembagaan sesuai dengan tugas pokok masing-masing pegawai tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah.

Hal ini diperkuat dengan tidak adanya alur kerja yang terarah terhadap tugas masing-masing seksi/bidang. Demikian pula hanya dengan belum adanya yang menjelaskan tahapan/prosedur kerja suatu hal/urusan yang disertai alokasi waktu pengerjaannya. Terdapat beberapa pegawai yang belum mampu melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat, dalam hal ini pelayanan terhadap masyarakat.

Selain kurangnya pemahaman tentang tugas pokok fungsi pada beberapa pegawai, masih terlihat adanya kekurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan organisasi yang memberatkan pegawai, dan kurangnya motivasi pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Lampung Selatan. Kondisi saat ini khususnya pada Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Lampung Selatan sebagian besar pegawai adalah berdomisili di daerah yang cukup jauh dari lokasi kantor, sehingga untuk datang tepat waktu bahkan lebih awal akan sangat sulit dilakukan.

Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja menjadikan beberapa pekerjaan menjadi tidak terselesaikan sesuai dengan yang telah ditentukan. Terlihat dari hasil kerja pegawai yang masih banyak belum sesuai dengan target baik kualitas maupun kuantitasnya ataupun dari segi waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini disebabkan belum meratanya pembagian pekerjaan oleh atasan, sehingga belum maksimalnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kurang inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu terlihat pula dalam hal proses penyelesaian administrasi dalam bentuk pelaporan kegiatan baik fisik maupun keuangan yang sangat lambat.

Kemudian masih rendahnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi. Hal lain adalah masih dirasakan kurangnya pemberian motivasi yang diberikan pimpinan baik motivasi material maupun motivasi non material. Selain itu, masih terdapat pegawai yang datang terlambat, banyak mengobrol saat jam bekerja dan pulang lebih awal. Hal seperti ini akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan target penyelesaian untuk setiap program dan kegiatan.

KAJIAN TEORI

Tugas pokok dan fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan,

visi dan misi suatu organisasi. Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit.

Tugas pokok dimana pengertian tugas itu sendiri telah dijelaskan sebelumnya adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Berdasarkan definisi tugas di atas, dapat kita simpulkan bahwa tugas pokok adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang paling utama dan rutin dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi yang memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi demi mencapai tujuan tertentu.

Sutarto (2012), menjelaskan bahwa fungsi adalah rincian tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pegawai tertentu yang masing-masing berdasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifat atau pelaksanaannya.

Dalam setiap organisasi pemerintahan, tugas pokok dan fungsi merupakan bagian tidak terpisahkan dari keberadaan organisasi tersebut. Penetapan tugas pokok dan fungsi atas suatu unit organisasi menjadi landasan hukum unit organisasi tersebut dalam beraktifitas sekaligus sebagai rambu-rambu dalam pelaksanaan tugas dan koordinasi pada tataran aplikasi di lapangan.

Pada suatu organisasi motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi tanpa adanya motivasi maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya

kinerja organisasi. Menurut Siagaan (2011:292) motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno (2013) adalah sebagai berikut :

1. Faktor intern yang terdiri dari :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern, yang terdiri dari :
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi memadai
 - c. Supervise yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerja
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Rivai (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pada dasarnya manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya membutuhkan orang lain, jadi pelayanan adalah kegiatan yang bertujuan membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain. Sehingga pelayanan senantiasa

berhubungan dengan kepentingan publik.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), yang dikenal juga dengan istilah evaluasi kinerja (*performance evaluation*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengvaluasi *job performance* (kinerja).

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012), yaitu :

- a) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c) Kehandalan
Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Sikap kerja
Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (Kamus Bahasa Indonesia). Obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Selain itu obyek penelitian dapat diartikan sebagai pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi : (1) tupoksi (2) motivasi (3) kinerja pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pendapatan dan

Retribusi Daerah) Kabupaten Lampung Selatan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa jenis data sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (kuesioner) kepada responden yaitu pegawai BPPRD (Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah) Kabupaten Lampung Selatan.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akanungkap dengan masing-masing alat antara lain :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
 - b. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan

beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2016) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10%, 15 % dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 58 pegawai terdiri dari 48 orang pegawai Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah dan 10 orang pegawai Badan Pengelola Pajak dan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dan sampel yang digunakan 56 pegawai karena kepala badan dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan pengaruh antara variabel Tugas pokok fungsi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Koefisien Determinasi Tugas pokok fungsi terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Tugas pokok fungsi terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.687 ^a	.472	.462	5.35656	.472	48.323	1	54	.000

a. Predictors: (Constant), x1

Pada tabel diatas dapat dilihat Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,472 = 47,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Tugas pokok fungsi (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebesar 47,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Tugas pokok fungsi terhadap Kinerja sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,158	3,428		3,838	,000
	X1	,655	,094	,687	6,951	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 6,951$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,67252, maka $t_{hitung} = 6,951 > t_{tabel} = 1,67252$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Tugas pokok fungsi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dapat diterima. Jadi variabel Tugas pokok fungsi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Tugas pokok fungsi (X_1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah $Y = 13,158 + 0,655X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Tugas pokok fungsi akan diikuti oleh naiknya variabel

kinerja pada Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,655 point.

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.586 ^a	.344	.332	5,97316	.344	28,288	1	54	.000

a. Predictors: (Constant), x2

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,344 = 34,4%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X₂) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 34,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,126	3,539		5,122	.000
	X2	.520	.098	.586	5,319	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,319$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,67252, maka $t_{hitung} = 5,319 > t_{tabel} = 1,67252$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah

Kabupaten Lampung Selatan dapat diterima. Jadi variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = 18,126 + 0,520X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,520 point.

Perhitungan simultan antara variabel Tugas pokok fungsi (X₁) dan Motivasi (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja pegawai(Y) Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS sebagai berikut:

Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.786 ^a	.618	.604	4,59918	.618	42,899	2	53	.000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Korelasi Tugas pokok fungsi dan Motivasi dengan Kinerja sebesar 0,786, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan kuat dan positif. Berarti semakin baik Tugas pokok fungsi dan Motivasi maka Kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika Tugas pokok fungsi dan Motivasi tidak baik maka Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,618 = 61,8%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Tugas pokok fungsi dan Motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 61,8% dan sisanya sebesar 38,2%

dijelaskan variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Tugas pokok fungsi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja(Y) sebagai berikut :

Tabel Perhitungan Regresi Ganda Antara Tugas pokok fungsi dan Motivasi terhadap Kinerja.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,011	3,456		1,450	,153
	X1	,529	,086	,555	6,171	,000
	X2	,359	,080	,404	4,500	,000

a. Dependent Variable: y

Adapun persamaan regresi linier bergandanya : $Y = 5,011 + 0,529X_1 + 0,359X_2$.

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Tugas pokok fungsi sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,529 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,359 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1814,847	2	907,423	42,899	,000 ^b
	Residual	1121,082	53	21,152		
	Total	2935,929	55			

Dari uji anova atau F test didapat F_{hitung} sebesar 42,899 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,17, ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Tugas pokok fungsi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan demikian

maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Tugas pokok fungsi (X_1) dan Motivasi(X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) pada Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah terbukti atau diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian maka di dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil uji hipotesis pertama yaitu bahwa Tugas pokok fungsi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,2%
2. Hasil uji yang kedua menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatandengan kontribusi pengaruh sebesar 34,4%,
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Tugas pokok fungsi dan ssecara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pendapatan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatandengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 61,8% sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

Dari kesimpulan diatas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Pada Variabel Tugas pokok fungsi berdasarkan jawaban responden terendah adalah Pernyataan Nomor 5 Saya memahami tentang kemudahan prosedur pelayanan yang akan saya berikan. Prosedur pelayanan hendaknya dipahami dan dimengerti oleh pegawai sebagai

pelayan masyarakat sehingga pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat pegawai dapat dengan cepat melayani tentu kantor harus benar benar memperhatikan sarana dan fasilitas yang ada dikantor apakah sudah mencukupi atau belum bila sudah memadai peralatan kantor dalam kondisi baik atau rusak sehingga fasilitas yang ada dikantor dapat menunjang kinerja pegawai

2. Pada variabel Motivasi, berdasarkan jawaban responden terendah adalah pernyataan nomor 1 yaitu Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan. Upah atau gaji yang diterima pegawai sudah ditetapkan melalui peraturan yang berlaku sehingga pegawai tidak dapat menuntut lebih upah yang diterima. Pada akhirnya pegawai harus mempunyai semangat dalam bekerja karena upah atau gaji mereka sudah dibayarkan pada awal bulan
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu berdasarkan jawaban responden terendah adalah pernyataan Nomor 6 yaitu Target pekerjaan dan tugas dari kantor dapat dipenuhi dengan baik dan cermat.. Pegawai harus mengerti tugas dan tanggung jawabnya tidak menunggu perintah atasan sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaan sesuai target penyelesaian pekerjaan dan peran pimpinan dalam mengarahkan bawahannya sangat penting guna peningkatan kinerja di kantor

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya

Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,. Bandung : PT. Rafika Aditama.

Agus Salim. 2020. Pengaruh Pemahaman Tupoksi Terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa. Sulawesi Selatan.

Akbar, Rusdi. 2014. "Pengukuran Kinerja dan Akuntabilitas Publik di Indonesia. Studi Awal di Pemerintah Daerah". Jurnal Akuntansi dan Akuntabilitas. Publik.

Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Avissa Calista dan Ika Rakhmalin.2020. Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Sumatera Selatan.

Aisyah, dkk. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota palopo. Sulawesi Selatan.

Edy Sutrisno. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media. Group.

Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

- Haslinda Zainal, Nining. 2012. Analisis Kesesuaian Tugas Pokok dan Fungsi dengan Kompetensi Pegawai Pada Sekretariat Pemerintah Kota Makassar. Skripsi.
- Minggi, Rusli, Nurul Fildzah Zatalini. (2017). Pengaruh strategi pembelajaran flipped classroom menggunakan elearning kelase terhadap hasil belajar siswa
- Marihot AMH, Manullang,dkk, 2001, Manajemen Personalia, Gajah Mada. Universitas Yogyakarta.
- M.Faisal Afiff Tarigan. 2018. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah.
- Moekijat. 2007. Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran. Bandung: Mandar Maju.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika. Aditama Eresco.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. Danandjadja.
- Sutarto. 2012. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Gramedia.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.