

PENGARUH TUGAS POKOK DAN FUNGSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PRINGSEWU PROVINSI LAMPUNG

THE INFLUENCE OF MAIN TASKS AND FUNCTIONS, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PRINGSEWU DISTRICT HEALTH OFFICE LAMPUNG PROVINCE

Novia Bkti Setiawati^{1*}, Senen Mustakim²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: noviarwanto@gmail.com, senenmustakim80@gmail.com,

Abstrak

Tugas pokok dan fungsi masih kurang dipahami oleh pegawai terkait dengan peran dan fungsinya, karena kurang mendetail sehingga sering terjadi tumpang tindih tanggung jawab pekerjaan. Adanya intruksi pimpinan yang tidak sesuai dengan tupoksi pegawai dan kurangnya motivasi pimpinan terhadap pegawai untuk melaksanakan tupoksinya dengan baik. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi PNS dan kurangnya disiplin pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif statistik yang digunakan untuk menganalisa data secara kuantitatif, analisis regresi linier sederhana dan berganda yang selanjutnya dilakukan uji hipotesis t secara prasional dan uji F secara bersama-sama terhadap ketiga variabel. Dan untuk mengukur tingkat pengaruh dan hubungan ketiga variabel tersebut digunakan uji koefisien penentu (KP).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tugas pokok dan fungsi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu dengan nilai besaran pengaruh sebesar 84,20%, hal tersebut di lihat dari uji hipotesis secara statistik dimana nilai t hitung > nilai t tabel atau $2.873 > 2.010$. 2) Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu dengan nilai besaran pengaruh sebesar 47,5%, hal tersebut di lihat dari uji hipotesis secara statistik dimana nilai t hitung > nilai t tabel atau $2.731 > 2.010$. 3) Tugas pokok dan fungsi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu dengan nilai besaran pengaruh sebesar 47,2%, hal tersebut di lihat dari uji hipotesis secara statistik dimana F hitung (3,693) > F tabel (3,232) dan nilai koefisien regresi : $Y = 46,301 + 0,281X_1 + 0,136X_2$ mempunyai makna bahwa tugas pokok dan fungsi (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Kata kunci: Tugas Pokok dan Fungsi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The main tasks and functions are still poorly understood by employees in relation to their roles and functions, because they are not detailed enough so that work responsibilities often overlap. There are leadership instructions that are not in accordance with the duties and functions of employees and a lack of leadership motivation for employees to carry out their duties properly. The work given is not in accordance with the competence of civil servants and the lack of employee discipline.

This study uses a statistical descriptive method that is used to analyze data quantitatively, simple and multiple linear regression analysis which is then carried out to test the partial hypothesis t and F test together on the three variables. And to measure the level of influence and relationship between the three variables, the determining coefficient test (KP) is used.

The results showed that: 1) Main tasks and functions (X1) have a positive effect on employee performance (Y) Pringsewu District Health Office with a magnitude of influence of 84,20%, this can be seen from the statistical hypothesis test where the t count value > t table value or 2,873 > 2,010. 2) Work motivation (X2) has a positive effect on employee performance (Y) Pringsewu District Health Office with a magnitude of influence of 47,5%, this can be seen from the statistical hypothesis test where the t count > t table value or 2,731 > 2,010. 3) Principal tasks and functions (X1) and work motivation (X2) together have a positive effect on employee performance (Y) at the Pringsewu District Health Office with a magnitude of influence of 47,2%, this can be seen from the statistical hypothesis test where F count (3.693) > F table (3.232) and the regression coefficient value: $Y = 46.301 + 0.281X_1 + 0.136X_2$ means that the main tasks and functions (X1) and work motivation (X2) have an influence positive on the performance of employees (Y) of the Pringsewu District Health Office.

Keywords: Main Duties and Functions, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia di sektor publik berusaha mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Tantangan utama adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang efektif dan menghapus praktek yang tidak efektif. Dalam tantangan dan kondisi organisasi publik, manajemen dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan pegawai yang memiliki produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Disisi lain, pimpinan sebagai manajer dituntut lebih profesional agar mampu melayani publik dengan efisien dan menimbulkan kepuasan serta keadilan masyarakat.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan

masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Grand theory pada penelitian ini adalah manajemen, sedangkan middle theory yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia. Substantive theory terdiri dari variable penelitian yang meliputi tugas pokok dan fungsi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Ardana dkk. (2012:37) bahwa "uraian tugas selayaknya memenuhi beberapa hal yang harus diperhatikan, yakni : sistematis, jelas, ringkas, tepat, taat asas serta akurat. Hal demikian dimaksudkan agar uraian tersebut mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu system sehingga mudah dipahami".

Tugas pokok dan fungsi memberikan fakta-fakta yang menunjukkan apa yang dilakukan dan macam pegawai, pegawai yang bagaimana yang diperlukan. Fakta-fakta ini diikhtisarkan dalam gambaran-gambaran jabatan. Ide untuk mengadakan uraian tiap jabatan dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk seleksi dan penempatan pegawai yang sesuai bukanlah suatu hal yang baru. Tugas pokok dan fungsi ini merupakan output yang dihasilkan Analisa jabatan yaitu suatu proses penelitian dan pengumpulan informasi untuk membuat uraian yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu.

Rincian tugas pokok dan fungsi di

lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu memuat uraian tugas pada masing-masing bidang dan mengerucut pada seksi-seksi didalamnya. Namun demikian, tidak semua poin uraian tercantum dengan jelas dan detail, sehingga masih terdapat kesalahan persepsi bagi pegawai untuk mengartikan kalimat didalamnya. Sikap pegawai dalam memahami uraian tugas pokok dan fungsi ini pada akhirnya mengacu kepada persepsi dan instruksi pimpinan dalam pelaksanaan teknis pekerjaan.

Selain faktor tugas pokok dan fungsi yang mempengaruhi kinerja, ada beberapa faktor lain diantaranya adalah motivasi. Menurut Koontz (2013:17) motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kinerja yang optimal. Motivasi pegawai ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri.

Penilaian terhadap motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu Tahun 2022 dilihat dari ketepatan waktu kehadiran pegawai berdasarkan absensi hanya mencapai 42%, hal ini menunjukkan kurang optimalnya motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

pemberian motivasi secara tepat dan terarah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya membangun motivasi kerja pegawai untuk memacu kinerja kelembagaan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik, yang pada akhirnya diharapkan kinerja pegawai juga tinggi.

Arah kebijakan dan program kerja

di bidang Sumber Daya Manusia seperti tersebut di atas dapat dicermati bahwa sesungguhnya faktor motivasi, khususnya berupa Motivasi Material dan Motivasi Non Material, akan memegang peranan yang sangat penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan secara individu maupun kelompok.

Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu, yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kesehatan, maka peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas pegawai. Pada bagian ini adanya pemberian motivasi akan mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik pula.

Peningkatan kapasitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dilaksanakan melalui perencanaan pembangunan sumber daya manusia yang mantap, sebagai faktor kebutuhan kelembagaan dalam memenuhi tuntutan pembangunan melalui perencanaan secara terpadu. Hal ini menjadi penting karena terbentuknya sumber daya manusia yang tangguh merupakan motor penggerak yang dapat mengarahkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya secara optimal.

Kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi akan memberi jaminan demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk merealisasikan tujuan organisasi ini maka pimpinan harus mengambil langkah-langkah, antara lain memilih alternatif kegiatan yang akan dilaksanakan atau diusahakan dengan melihat kemungkinan kesempatan baik jangka panjang atau jangka pendek

dalam menetapkan kebijaksanaan, selanjutnya menata struktur organisasi dan struktur tugas yang merupakan alat untuk melaksanakan rencana kerja yang telah ditetapkan semula.

Penilaian terhadap capaian kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu Tahun 2022 capaian kinerja berdasarkan rencana anggaran kegiatan hanya mencapai 89,6%, dengan target capaian 100% hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Kondisi kurang optimalnya kinerja pegawai diyakini sebagai dampak dari beberapa faktor, yaitu pemahaman dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang masih belum sempurna serta motivasi pegawai yang masih perlu ditingkatkan, dan teamwork belum maksimal, serta sarana prasarana dilingkungan kerja yang kurang memadai.

Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu".

KAJIAN TEORI

Menurut (Mathis, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah rancangan system-sistem yang formal untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penelitian pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi dan kelompok pekerja.

Menurut (Melayu, 2017) fungsi manajemen yaitu Planning (perencanaan),

(pengorganisasian),
(pemberian perintah),
(pengorganisasian),
(pengawasan).
Commanding
Coordinating
Controlling

Sedangkan menurut Harold Koontz dan Cyrill (Hasibuan Melayu, 2001) fungsi manajemen yaitu : Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Staffing (pengisian jabatan), Directing (pengarahan), Controlling (pengawasan).

Menurut (Stephen P Robbins, 2016) menjelaskan bahwa manajemen memiliki 4 (empat) fungsi utama, yaitu : Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Kepemimpinan (Leading), dan Pengendalian (Controlling).

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 rutin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

Tugas pokok adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Adapun definisi tugas menurut para ahli, yaitu Dale Yoder dalam (Moekijat, 2013), "Tugas digunakan untuk mengembangkan satu bagian atau satu unsur dalam suatu jabatan". Sementara Stone dalam (Moekijat, 2013) mengemukakan bahwa "Suatu tugas merupakan suatu kegiatan pekerjaan khusus yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Sedangkan menurut (Moekijat, 2013), "Tugas adalah suatu bagian atau satu unsur atau satu komponen dari suatu jabatan. Tugas adalah gabungan dari dua unsur (elemen) atau lebih sehingga suatu kegiatan yang lengkap".

Berdasarkan definisi tugas pokok diatas, 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.

Menurut (Melayu, 2017) deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Menurut Garry Dessler dalam (Ardana & Utama, 2012), bahwa tidak ada format standar dalam menulis suatu deskripsi pekerjaan. Namun kebanyakan uraian pekerjaan memuat bagian-bagian tentang identifikasi jabatan, ikhtisar/ringkasan jabatan, hubungan, tanggung jawab, dan kewajiban, wewenang pemegang jabatan, standar kerja tugas-tugas yang dilaksanakan, kondisi kerja, dan spesifikasi jabatan.

Berdasarkan uraian diatas, maka pengukuran variable tugas pokok dan fungsi dalam penelitian ini mengadopsi teori Ardana, dkk. (2012), yaitu : sistematis, jelas, ringkas, tepat, taat azas, akurat.

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri. Kompri (2015) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, pada hakekatnya secara internal dan

eksternal yang dapat berpengaruh positif atau negatif, untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajer. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan

atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana & Utama, 2012). Motivasi menurut (Stephen P Robbins, 2016) merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya di dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Sardiman (2016) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Kemudian menurut Pratiwi (2019) Mengatakan “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.”

Dapat dilihat dari kamus Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah hasrat yang muncul dari diri sendiri secara sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual

performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun non materi (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil

kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah permasalahan tugas pokok dan fungsi, dan motivasi kerja serta kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini dilakukan dengan mengukur gejala dan sifat populasi terhadap indikator-indikator semua variabel yang teliti, yang dipresentasikan pada instrument penelitian. Penulis menggunakan populasi dari keseluruhan pegawai ASN yaitu 53 orang, setelah di kurang 2 orang yaitu penulis dan pemimpin, jadi sebanyak 51 orang pegawai.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Kemudian penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tugas Pokok dan Fungsi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kualitas tugas pokok dan fungsi (X1) adalah 0,281 bernilai positif (+) sehingga dapat dikatakan bahwa tugas pokok dan fungsi (X1), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Pengaruh positif (+) diartikan bahwa setiap peningkatan tugas pokok dan fungsi (X1), akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Nilai t hitung pada tabel 24. hasil uji hipotesis t untuk variabel tugas pokok dan

fungsi (X1) = 2.873 Karena nilai t hitung > nilai t tabel atau 2.873 > 2.010, maka H_a diterima. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tugas pokok dan fungsi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Nilai t hitung pada tabel 24. hasil uji hipotesis t untuk variabel motivasi kerja (X2) = 2.731. Karena nilai t hitung > nilai t tabel atau 2.731 > 2,010 maka H_a diterima. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Prongsewu.

Berdasarkan nilai tersebut dapat dilihat bahwa Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu dipengaruhi oleh tugas pokok dan fungsi (X1) sebesar 0,842. Hal ini berarti Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu dipengaruhi oleh Tugas Pokok dan Fungsi (X1) sebesar 84,20% dan sisanya 15,80% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi (X1) terhadap tupoksi kependekan istilah dari tugas pokok dan fungsi. Arti tugas pokok adalah sasaran utama yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai, sedangkan fungsi artinya adalah pekerjaan yang dilakukan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa yang memiliki pemahaman tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang baik akan memiliki kecenderungan untuk memiliki kinerja yang baik.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,136 bernilai positif (+) sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja

(X2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Pengaruh positif (+) diartikan bahwa setiap peningkatan tugas pokok dan fungsi (X2), akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai

(Y) Dinas kesehatan Kabupaten Pringsewu. Nilai t hitung pada hasil uji hipotesis t untuk variabel motivasi kerja (X2) = 2.731 Karena nilai t hitung > nilai t tabel atau 2.731 > 2,010 maka H_a diterima. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa yang memiliki pemahaman motivasi kerja yang baik akan memiliki kecenderungan untuk memiliki kinerja yang baik.

Tugas Pokok dan Fungsi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel tugas pokok dan fungsi (X1) adalah 0,281 bernilai positif (+), dan motivasi kerja (X2) adalah 0,136 bernilai positif (+). Sehingga dapat dikatakan bahwa tugas pokok dan fungsi (X1), dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Pringsewu.

Pengaruh positif (+) diartikan bahwa setiap peningkatan tugas pokok dan fungsi (X1), dan motivasi kerja (X2) akan memberikan peningkatan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu.

Berdasarkan dari pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 19.0 maka diperoleh Sig F 0.001 < 0.05 dengan F hitung (3,693) > F tabel (2,606). Ini berarti tugas pokok dan fungsi (X1), dan motivasi kerja (X2), secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu. Dengan demikian hipotesis dinyatakan diterima dengan kata lain menerima hipotesis (Ha) dan menolak hipotesis (Ho).

Berdasarkan nilai R² adalah sebesar 0.475. Berdasarkan nilai tersebut dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu dipengaruhi oleh tugas pokok dan fungsi (X1) dan Motivasi Kerja sebesar 0,475. Hal ini berarti Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu dipengaruhi oleh Tugas Pokok dan Fungsi serta Motivasi Kerja (X2) sebesar 47,5% dan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stephen P Robbins. (2016). *Human Resources Management* (16 jilid 1). Salemba Empat, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, M., & Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hasibuan Melayu. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: CV Haji Masagung.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mathis, R. L. dan J. H. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st & 2nd ed.). Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

Melayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Moekijat. (2013). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.