

PENGARUH TUGAS POKOK DAN FUNGSI (TUPOKSI) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG

THE INFLUENCE OF MAIN DUTIES AND FUNCTIONS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG

Mungliana¹, Trisnowati Josiah²

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

*Correspondence: mungliana@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi tentang pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung masih banyak pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsi yang melekat pada tanggung jawab masing-masing. Persoalan lainnya adalah motivasi kerja pegawai masih belum maksimal. Kondisi sebagaimana diuraikan di atas, menjadi dasar dugaan bahwa kedua faktor tersebut sebagai penyebab kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tugas pokok dan fungsi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini yaitu tugas pokok dan fungsi dan motivasi kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 72 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas pokok dan fungsi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 50,1% dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 45,4%. Kemudian pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa tugas pokok dan fungsi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 56,78%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% merupakan variasi dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

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

Abstract

The phenomenon that occurs regarding understanding the main duties and functions within the Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung is that there are still many employees who do not understand the main duties and functions attached to their respective responsibilities. Another problem is that employee work motivation is still not optimal. The conditions as described above are the basis for the suspicion that these two factors are the cause of employee performance being less than optimal. This research aims to analyze the influence of main tasks and functions and work motivation on employee performance. The hypothesis in this research is that the main tasks and functions and work motivation influence both partially and simultaneously on employee performance. The sample in this study consisted of 72 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS statistical tools. The research results show that main tasks and functions partially have a positive influence on employee performance with a contribution of 50.1% and work motivation has a positive influence on employee performance with a contribution of 45.4%. Then simultaneous hypothesis testing shows that the main tasks and functions and work motivation together have a positive influence on performance with a contribution of 56.78%, while the remaining 43.3% is variation influenced by other variables outside the variables of this research.

Keywords: Main Tasks and Functions, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi dianggap sebagai sebuah entitas sosial yang berkoordinasi secara terencana, dengan batasan yang dapat diidentifikasi, dan beroperasi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada dukungan dan kerjasama yang kooperatif dari individu maupun sekelompok orang yang dikoordinasikan oleh pemimpinnya. Produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan adanya pegawai yang memiliki kemampuan yang baik, memahami tugasnya, mengetahui seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan, dan menjalankan tugas sesuai dengan bagian, jabatan, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

Seorang pegawai perlu memahami uraian tugas di bidangnya masing-masing agar dapat memberikan kontribusi sesuai yang diharapkan dari jabatannya. Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) adalah memberikan fakta-fakta yang menunjukkan aktivitas dan jenis pegawai yang diperlukan. Fakta-fakta ini disajikan dalam deskripsi jabatan. Konsep untuk menjelaskan setiap jabatan di dalam organisasi sebagai dasar untuk seleksi dan penempatan pegawai yang cocok bukanlah hal yang baru. Tupoksi adalah hasil dari analisis jabatan, yaitu proses penelitian dan pengumpulan informasi untuk membuat deskripsi yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab dari setiap jabatan.

Detail tupoksi di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung memuat penjelasan tugas-tugas di setiap bidang dan

memfokuskan pada seksi-seksi yang ada di dalamnya. Namun, tidak semua poin penjelasan tercantum secara jelas dan rinci, sehingga menyebabkan adanya kesalahan dalam pemahaman oleh pegawai terkait kalimat-kalimat di dalamnya. Pemahaman pegawai terhadap penjelasan tugas pokok dan fungsi ini akhirnya bergantung pada persepsi dan instruksi dari pimpinan pada teknis pelaksanaan pekerjaan. Memberikan pemahaman yang komprehensif kepada pegawai mengenai tupoksi mereka, diperlukan tata kelola yang baik. Seperti saat menyelesaikan suatu pekerjaan, hal ini melibatkan proses pelaksanaan yang sederhana serta penentuan waktu pelaksanaannya dengan tujuan untuk mempercepat penyelesaian tugas melalui penyederhanaan kerja dan penghargaan finansial. Informasi dari analisis jabatan dapat digunakan untuk menentukan karakteristik apa yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan menjabat posisi tertentu.

Persoalan yang diyakini menjadi penyebab keterlambatan penyelesaian pekerjaan adalah kekurangan pemahaman pegawai tentang tupoksinya akibat kurangnya kejelasan dan detail terkait tupoksi masing-masing personil, yang menyebabkan sering terjadi tumpang tindih tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan. Fenomena yang terjadi tentang pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung masih banyak pegawai yang kurang memahami tugas pokok dan fungsi yang melekat pada tanggung jawab masing-masing. Hal ini menjadi kendala dalam mencapai efektivitas kerja yang optimal, menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang lambat dan berdampak pada kinerja secara

keseluruhan.

Selain faktor tupoksi yang mempengaruhi kinerja, ada beberapa faktor lain diantaranya adalah motivasi. Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang memengaruhi arah yang diambil, intensitas, dan kelangsungan tindakan sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada kemampuan semua komponen organisasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Motivasi pegawai menjadi bergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri.

Motivasi berasal dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di dalam organisasi. Motivasi merupakan keadaan atau energi yang mendorong pegawai dengan arah yang jelas untuk mencapai kinerja optimal. Sikap mental pegawai harus dibekali dengan kesiapan secara psikofisik (kesiapan mental, fisik, situasional, dan tujuan). Dengan demikian, pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik yang sehat, memahami situasi dan kondisi, serta berupaya keras mencapai target kerja. Fenomena yang terjadi tentang motivasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung adalah masih belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan minimnya arahan pimpinan unit kerja kepada bawahan. Hal ini berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung dalam mencapai tujuannya dihadapkan pada beberapa kendala, terutama pada kinerja pegawai yang belum optimal. Kondisi kurang optimalnya kinerja pegawai ini

diyakini sebagai dampak dari beberapa faktor, yaitu antara lain pemahaman dan pelaksanaan tupoksi yang masih belum sempurna serta motivasi pegawai yang masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung”**.

KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut (Robbins, 2016) manajemen adalah proses pengkoordinasian atas pekerjaan-pekerjaan melalui orang lain agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. 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, 2014), “Tugas digunakan untuk mengembangkan satu bagian atau satu unsur dalam suatu jabatan”. Sementara menurut (Moekijat, 2014), “Tugas adalah suatu bagian atau satu unsur atau satu komponen dari suatu jabatan. Tugas adalah gabungan dari dua unsur (elemen) atau lebih sehingga menjadi suatu kegiatan yang lengkap”.

Tugas Pokok dan Fungsi (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. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat. Tugas Pokok dan Fungsi merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara Tugas Pokok dan Fungsi. Dalam Peraturan Perundang-undangan pun sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.

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.

Menurut Sutarto dalam (Zainal, 2014), 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. Sedangkan pengertian singkat dari definisi fungsi menurut Moekijat dalam (Zainal, 2014), yaitu fungsi adalah sebagai suatu aspek khusus dari suatu tugas tertentu. Berdasarkan pengertian masing-masing dari kata tugas pokok dan fungsi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi tugas pokok dan fungsi (Tugas pokok dan fungsi) tersebut adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau

pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut (Koontz *et al.*, 2013) motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut (Ardana *et al.*, 2014) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu dorongan energi yang mengatur antara keinginan dan kebutuhan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga setiap pegawai mampu untuk menentukan bagaimana bentuk, arah, intensitas, dan durasi dalam bekerja”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap etusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor yang terlihat, kemampuan perseorangan dan pemahamannya tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut (Robbins, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Menurut Danim dalam (Siagian, 2014) ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu :

1. Sifat-sifat individu pekerja ini meliputi

kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu.

2. Sifat-sifat pekerjaan ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian.
3. Lingkungan kerja dan situasi pegawai. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi sesama rekan sekerja maupun dengan atasan.

Untuk mengukur motivasi kerja dipergunakan beberapa indikator menurut (Mas'ud, 2014) yang meliputi prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, pengembangan, dan afiliasi. Kemudian, menurut (Nawawi, 2015) secara sederhana terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerja yang dilaksanakannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Menurut (Ruky, 2016) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Sedangkan (Wibowo, 2013) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha secara maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung penelitian direncanakan selama 4 (empat) bulan yaitu mulai Bulan Oktober 2023 sampai dengan Januari 2024.

Objek penelitian ini adalah permasalahan Tupoksi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Menurut (Sugiyono, 2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung adalah sebanyak 254 orang pegawai, yang terdiri dari 58 orang PNS dan 196 orang tenaga honorer.

Berdasarkan jumlah populasi penelitian yang ada, maka penulis menetapkan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan deviasi sebesar 10%. Hasil perhitungan didapat nilai n sebesar 71,75 dibulatkan menjadi 72 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

- a. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quisioner*) kepada responden.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer.

Teknik Pengumpulan Data

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. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Pengamatan (observasi), adalah cara

pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dan hal-hal yang berhubungan dengan masalah.

2. Angket (*Questionary*), menurut Ferdinand (2015 : 84) angket merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel. Selanjutnya Ghozali (2016:72) menyatakan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan skala ordinal atau sering disebut skala likert.
3. Dokumentasi, dilakukan peneliti dengan cara mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan.

Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar, Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS. Agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik, kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Untuk itu kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Tupoksi (X_1)

Uji pengaruh tupoksi secara parsial terhadap kinerja pegawai, penulis menggunakan uji statistic Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Uji Tupoksi (X_1)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.970	6.437		2.127	.002
	Tupoksi	.887	.145	.823	3.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil koefisien arah regresi antara Tupoksi terhadap kinerja sebesar 0,887 dengan konstanta sebesar 7,970. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 7,970 + 0,887X_1$, hal ini berarti bahwa Tupoksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung .yang mana apabila skor Tupoksi naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,887.

Nilai t_{hitung} variabel Tupoksi yaitu 3,663 dengan konstanta 2,127 pada t_{tabel} dengan db 72 dan taraf signifikan 0,05

diperoleh 1,667 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikasi variabel Tupoksi pada tabel B adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. Artinya Tupoksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Tupoksi menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut:

Tabel 2
Koefisien Determinasi Tupoksi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.708 ^a	.501	.476	2.10218

A. Predictors: (Constant), Tupoksi

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,501 artinya sebesar 50,1% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Tupoksi) sedangkan sisanya 49,9%

lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Uji Motivasi Kerja (X₂)

Menguji pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai

Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung penulis menggunakan uji statistic t (uji t). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Hipotesis Motivasi Kerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.380	9.443		5.026	.000
	Motivasi Kerja	.691	.176	.246	2.810	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,691 dengan konstanta sebesar 11,380. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 11,380 + 0,691X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila skor Motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,691.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja yaitu 2,810 dengan konstanta 5,026, pada

t_{tabel} dengan db 72 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,667 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel Motivasi kerja adalah 0,002 yang berarti probabilitas 0.002, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung.

Pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.377	1.95071

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,454 artinya sebesar 45,4% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Motivasi kerja) sedangkan sisanya 54,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Tupoksi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Menguji pengaruh Tupoksi dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung, penulis menggunakan uji statistic F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0

diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian tabel hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.174	2	221.041	55.716	.000 ^b
	Residual	116.829	69	17.795		
	Total	371.003	71			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tupoksi

Tabel di atas menunjukkan variabel sama Tupoksi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Pengaruh variabel Tupoksi dan Motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 55,716 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,126. Nilai signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.485	2.01732

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tupoksi

Tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,567 artinya sebesar 56,7% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Tupoksi dan Motivasi kerja) sedangkan sisanya 43,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1 dan X_2) terhadap (Y)

Hasil perhitungan regresi linier berganda pengaruh Tupoksi dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung sebagai berikut:

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Tupoksi, Motivasi Kerja dan Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.606	8.472		6.079	.009

Tupoksi	.969	.438	.509	5.051	.000
Motivasi Kerja	.573	.175	.164	3.920	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi Tupoksi sebesar 0,969 dan koefisien regresi Motivasi kerja sebesar 0,573 terhadap kinerja dengan konstanta sebesar 14,606. Dengan demikian Persamaan regresi linier bergandanya adalah $Y = 14,606 + 0,969X_1 + 0,573X_2$, hal ini dapat dijelaskan apabila skor Tupoksi naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,969 dan apabila skor Motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,573.

Pembahasan

Hasil koefisien arah regresi antara Tupoksi terhadap kinerja sebesar 0,887 dengan konstanta sebesar 7,970. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 7,970 + 0,887X_1$. hal ini berarti bahwa Tupoksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung yang mana apabila skor Tupoksi naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,887. Nilai t_{hitung} variabel Tupoksi yaitu 3,663 dan nilai t_{tabel} 1,667 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima artinya Tupoksi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Nilai R Square sebesar 0,501 artinya sebesar 50,1% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Tupoksi) sedangkan sisanya 49,9 % lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Sedangkan Hasil koefisien arah regresi antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,691 dengan konstanta sebesar 11,380. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 11,380 + 0,691X_2$. hal ini dapat dijelaskan bahwa

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila skor Motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,691. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja yaitu 2,810 dan t_{tabel} dengan db 72 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,667 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Nilai R Square sebesar 0,454 artinya sebesar 45,4% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Motivasi kerja) sedangkan sisanya 54,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil koefisien arah regresi Tupoksi sebesar 0,969 dan koefisien regresi Motivasi kerja terhadap sebesar 0,573 dengan konstanta sebesar 14,606. Dengan demikian Persamaan regresi linier bergandanya adalah $Y = 14,606 + 0,969X_1 + 0,573X_2$, hal ini dapat dijelaskan apabila skor Tupoksi naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,969 dan apabila skor Motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,573. Nilai F_{hitung} sebesar 55,716 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,126 Nilai signifikansi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Tupoksi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Nilai R Square sebesar 0,567 artinya sebesar 56,7% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Tupoksi dan Motivasi kerja) sedangkan sisanya 43,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, insentif,

pengembangan karir, motivasi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tupoksi ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung sebesar 50,1%.
2. Motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung sebesar 45,4%.
3. Variabel Tupoksi dan variabel Motivasi kerja ada pengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung sebesar 56,7%, sisanya 43,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Koontz, H., O'Donnel, C., & Weihrich, H. (2013). *Manajemen (Terjemahan: Gunawan Hutauruk)* (Jilid 2). Erlangga.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, M. (2014). *Manajemen Personalia*. Bumi Aksara.
- Moekijat. (2014). *Administrasi Perkantoran*. CV. Mandar Maju.
- Nawawi, H. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruky, A. S. (2016). *Sistem Manajemen*

Kinerja. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wibowo. (2013). *Pengembangan SDM Pertanian dan Perkebunan*. Panca Karsa.

Zainal, N. H. (2014). *Tugas dan Fungsi Pegawai*. PT. Rajawali.