

PENGARUH TUGAS POKOK DAN FUNGSI DAN PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG

THE INFLUENCE OF MAIN TASKS AND FUNCTIONS AND THE PLACEMENT OF HUMAN RESOURCES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF TULANG BAWANG DISTRICT

Linda Marheta^{1*}, Hazairin Habe¹

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

*Correspondence: lindamarheta81@gmail.com

Abstrak

Pemerintah Daerah berkomitmen untuk mendorong aparatur yang lebih profesional, responsif, dan transparan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah hal yang paling penting untuk memungkinkan hal ini terjadi. Tujuan peningkatan kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah untuk meningkatkan sikap kerja dan perilaku kerja secara keseluruhan sehingga mereka dapat melakukan aktivitas di berbagai bidang. Dalam suatu organisasi, produktivitas sumber daya manusia (SDM) dapat dicapai hanya jika karyawan memiliki kemampuan yang luas, memiliki pemahaman yang kuat tentang tanggung jawab mereka, dan mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk menyelesaikan tugas mereka. Selanjutnya, bagaimana melakukan tugas tersebut secara sesuai dengan posisinya, dan siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut. Salah satu masalah yang dihadapi oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah sebagai berikut: tupoksi masih kurang dipahami oleh pegawai terkait dengan peran dan fungsinya karena kurang mendetail sehingga sering terjadi tumpang tindih tanggung jawab pekerjaan; penempatan sumber daya manusia masih belum disesuaikan dengan kompetensi dan kualifikasi pegawai sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda dan kinerja pegawai kurang optimal sehingga tidak mencapai target.

Tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam populasi. Penelitian ini melakukannya dengan menggunakan data angka. Digunakan regresi sederhana dan berganda. Studi ini melibatkan tujuh puluh responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi: 1. Pengaruh tupoksi terhadap kinerja pegawai; 2. Pengaruh penempatan SDM terhadap kinerja pegawai; dan 3. Pengaruh kombinasi tupoksi dan penempatan SDM terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50,1%. Terdapat pengaruh Penempatan SDM terhadap Kinerja Pegawai sebesar 49,9%. Terdapat pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi dan Penempatan SDM secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 56,7%.

Kata kunci: Tugas Pokok dan Fungsi, Penempatan SDM, Kinerja Pegawai.

Abstract

The Local Government is committed to promoting a more professional, responsive and transparent apparatus. Improving the quality of human resources is of utmost importance to enable this to happen. The purpose of improving the quality of work of Civil Servants (PNS) is to improve work attitudes and overall work behavior so that they can carry out activities in various fields. In an organization, human resource (HR) productivity can be achieved only if employees have broad capabilities, have a strong understanding of their responsibilities, and know what they have to do to complete their tasks. Furthermore, how to perform these tasks in accordance with their position, and who is responsible for these tasks. One of the problems faced by employees of the Regional Revenue Agency of Tulang Bawang Regency is as follows: tupoksi is still poorly understood by employees related to their roles and functions because it is less detailed so that overlapping job responsibilities often occur; the placement of human resources is still not adjusted to the competence and qualifications of employees, causing work to be delayed and employee performance is less than optimal so that it does not reach the target.

The purpose of this quantitative descriptive research is to identify the relationship between variables in the population. This research does so using numerical data. Simple and multiple regressions were used. The study involved seventy respondents. The purpose of this study was to identify: 1. The effect of tupoksi on employee performance; 2. The effect of HR placement on employee performance; and 3. The effect of the combination of tupoksi and HR placement on employee performance.

There is an effect of Basic Duties and Functions (X1) on Employee Performance (Y) of 50.1%. There is an influence of HR Placement on Employee Performance of 49.9%. There is an influence of Basic Duties and Functions and HR Placement together on Performance of 56.7%.

Keywords: *Principal Supervision, Work Discipline, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Organisasi dikatakan sebagai unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Agar berhasil mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebuah organisasi sangat membutuhkan dukungan dan kerja sama dari individu dan kelompok yang bekerja sama secara kooperatif dan dikoordinasikan oleh para pemimpinnya.

Produksi sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki keahlian yang luas, memahami apa yang mereka kerjakan, dan mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Mereka juga harus tahu bagaimana melaksanakan tugas-tugas tersebut sesuai dengan bagian, posisi, dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hal tersebut, seorang karyawan harus memahami job description pada bidangnya masing-masing agar memiliki kontribusi yang diharapkan dari jabatannya[2]. Menurut Ardana bahwa "uraian jabatan harus memenuhi beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu: sistematis, jelas, ringkas, tepat, konsisten dan akurat. Hal ini dimaksudkan agar uraian tersebut memiliki fungsi dan tersusun dalam suatu sistem hubungan yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dimengerti".

Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) memberikan fakta-fakta yang menunjukkan apa yang dikerjakan dan karyawan seperti apa yang dibutuhkan. Fakta-fakta ini dirangkum dalam deskripsi jabatan. Gagasan untuk memiliki deskripsi dari setiap posisi dalam organisasi sebagai dasar untuk seleksi dan penempatan karyawan yang sesuai bukanlah hal yang baru. Tupoksi merupakan hasil dari analisis jabatan, yaitu proses meneliti dan mengumpulkan data untuk membuat deskripsi operasi dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu.

Beberapa jenis tupoksi harus ada di benak setiap pemimpin, karena tupoksi yang dibuat secara detail, cermat, gambaran kewajiban dan tanggung jawab di setiap posisi yang terorganisir dengan baik sangat penting untuk kelangsungan hidup sebuah

bisnis. Pemahaman yang baik terhadap tupoksi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Untuk memastikan bahwa karyawan memahami tugasnya secara menyeluruh, maka diperlukan tata kelola tugas yang baik. Seperti halnya menyelesaikan suatu pekerjaan, dibagi menjadi proses pelaksanaan yang sederhana dan menentukan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya dengan tujuan mempercepat penyelesaian pekerjaan dan mempermudah dalam mengerjakannya. Untuk memilih kandidat untuk posisi tertentu, Anda dapat menggunakan informasi yang diperoleh dari analisis pekerjaan.

Salah satu faktor lain yang diduga menjadi penyebab keterlambatan penyelesaian pekerjaan adalah pegawai kurang memahami tugas pokok dan fungsinya, karena tupoksi masing-masing pegawai tidak jelas dan tidak terperinci, sehingga sering terjadi tumpang tindih tugas.

Peraturan Bupati Tulang Bawang Nomor 71 Tahun 2016 menetapkan tugas pokok dan fungsi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebagai berikut: 1) Tugas Pokok: Badan Pendapatan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan pilihan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah, serta melaksanakan penyusunan organisasi; 2) Fungsi Badan Pendapatan Daerah meliputi: a) Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pendapatan; b) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Pendapatan; c) Pembinaan teknis UPT yang menjadi tanggung jawabnya; d) Pelayanan administratif yang menjadi ruang lingkup tugasnya; dan e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di Bidang Pendapatan (Wijaya, 2023).

Berikut ini adalah tugas, fungsi, dan tanggung jawab Kepala Badan, Sekretariat, dan bidang-bidang : 1) Kepala Badan bertanggung jawab memimpin, mengawasi, dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Badan Pendapatan Daerah. Hal ini termasuk melaksanakan kewenangan rumah tangga daerah (desentralisasi) di bidang pendapatan, serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepala Dinas Pendapatan mempunyai tugas dan tanggung

jawab: a) Perumusan kebijakan teknis di bidang pendapatan; b) Penyusunan dan penetapan program kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas; dan c) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendapatan; d) Pelaksanaan kebijakan di bidang pendapatan yang ditetapkan oleh bupati; e) Pemberian saran dan pertimbangan di bidang pendapatan kepada bupati untuk dijadikan bahan pengambilan keputusan; f) Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan semua instansi untuk kepentingan pelaksanaan tugas; g) Pembinaan terhadap dinas dan UPTD dalam rangka pelaksanaan tugas di bidang pendapatan; h) Pelaksanaan pelayanan ketatausahaan; 2) Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Badan Pendapatan Daerah dalam penyelenggaraan kesekretariatan, pengelolaan administrasi dan keuangan, kepegawaian, perlengkapan rumah tangga, dan kehumasan, serta penyusunan dan pelaporan program kegiatan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: a) Penyelenggaraan koordinasi dan pengawasan internal kegiatan kesekretariatan di lingkungan Badan Pendapatan Daerah; b) Pengelolaan kesekretariatan, kelembagaan, ketatalaksanaan, keuangan, administrasi kepegawaian, urusan rumah tangga kantor, dan perlengkapan; c) Pengelolaan penyiapan data dan informasi dokumentasi seluruh kegiatan unit pengelola perpustakaan, kearsipan, dan pelayanan kehumasan dengan media; dan d) Pengelolaan data dan informasi dokumentasi seluruh kegiatan unit pengelola perpustakaan, kearsipan, dan pelayanan kehumasan dengan media; d) Pengelolaan urusan kesekretariatan, kelembagaan, ketatalaksanaan, keuangan, administrasi kepegawaian, dan rumah tangga kantor; e) Penyusunan Rencana Kebijakan Umum Anggaran, Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara, serta pengendalian dan pelaksanaan rencana tersebut; f) Pengelolaan kearsipan, tata naskah dinas, pembinaan arsiparis, perpustakaan, dan pranata komputer; dan g) Pelaksanaan kerja sama dengan unit kerja terkait: 3) Bidang Perencanaan, Pengembangan dan Pengendalian mempunyai tugas membantu Kepala Badan Pendapatan Daerah dalam

mengkoordinasikan, merencanakan, mengembangkan, mengendalikan dan mengevaluasi pendapatan daerah. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Perencanaan, Pengembangan, dan Pengendalian menyelenggarakan fungsi: a. Pengkoordinasian penerimaan pendapatan pajak dan bukan pajak dari pemerintah pusat dan pemerintah provinsi; b. Penetapan kebijakan pengembangan usaha yang menguntungkan; c. Penetapan kebijakan teknis peningkatan pendapatan daerah; d. Memberikan pembinaan teknis operasional kepada satuan kerja perangkat daerah yang menangani pemungutan retribusi dan pendapatan daerah lainnya; e. Menyusun rancangan peraturan daerah, peraturan bupati, dan keputusan bupati yang berkaitan dengan PAD; f. Membuat laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas; dan g. Membuat laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas. Membuat laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas; dan g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala badan.; 4) Sub Bidang Pendataan dan Pendaftaran mempunyai tugas membantu Kepala Badan Pendapatan Daerah dalam menyelenggarakan, melakukan pendataan, pemungutan dan pendaftaran pajak daerah, Sub Bidang Pendataan dan Pendaftaran menyelenggarakan fungsi: a. Membuat daftar induk wajib pajak daerah; b. Membuat kebijakan teknis pendataan dan pendaftaran pajak daerah; c. Melaksanakan pendataan dan pendaftaran wajib pajak, mengumpulkan dan mengolah informasi mengenai subjek dan objek pajak daerah; d. Melaksanakan dan mendistribusikan serta menyimpan surat-surat perpajakan yang berkaitan dengan pendataan dan pendaftaran; e. Membuat laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas; dan f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan; 5) Bidang Verifikasi dan Pelaporan mempunyai tugas membantu Kepala Badan Pendapatan Daerah dalam mengkoordinasikan, menghitung, dan menetapkan serta melakukan penagihan; 6) Bidang Penetapan dan Penagihan mempunyai tugas membantu Kepala Badan Pendapatan Daerah dalam melaksanakan kegiatan koordinasi, verifikasi Pajak Daerah,

dan pelaporan Pendapatan Daerah. Bidang Penetapan dan Penagihan menyelenggarakan fungsi: a. Penghitungan dan penetapan pajak daerah; b. Koordinasi penagihan PBB-P2; c. Perumusan kebijakan sistem dan prosedur penagihan dan keberatan; dan d. Penagihan dan penghapusan tunggakan pajak daerah. Penagihan dan penghapusan tunggakan pajak daerah; e. Melaksanakan proses pengajuan keberatan dan pengurangan, pembetulan, pembatalan, pengurangan atau penghapusan sanksi administratif, restitusi, kompensasi, dan banding; f. Menangani pengaduan yang berkaitan dengan penghitungan, penetapan dan penagihan pajak daerah; g. Menangani pengaduan yang berkaitan dengan penghitungan, penetapan dan penagihan pajak daerah. Penanganan pengaduan yang berkaitan dengan penghitungan, penetapan, dan penagihan pajak daerah; g. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas; dan h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala badan.

UPT Badan Pendapatan Daerah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Pendapatan Daerah yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa kecamatan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, UPT menyelenggarakan fungsi pelaksanaan sebagian tugas Badan Pendapatan dan pelaksanaan urusan ketatausahaan.

Dalam hal pemahaman tupoksi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang, banyak pegawai yang belum memahami tanggung jawabnya. Hal ini menjadi kendala dalam mencapai efektivitas kerja yang tinggi, sehingga menimbulkan masalah lambatnya penyelesaian tugas dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Pada dasarnya sumber daya manusia dibutuhkan karena secara aktif memberikan kontribusi terhadap operasional organisasi dan proses pengambilan keputusan. Apabila karyawan yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan tertentu ditempatkan pada bidang tertentu yang sesuai dengan keahliannya, maka hasil pekerjaannya akan lebih tepat dan baik. Hal ini akan membantu suatu organisasi atau instansi mencapai hasil kinerja yang terbaik dan mengurangi tingkat

kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, prinsip *the right person in the right place* tidak berlaku, sehingga diperlukan penempatan tenaga kerja yang tepat pada setiap divisi atau departemen dalam organisasi, dengan penempatan tenaga kerja yang tepat, maka kinerja yang tinggi dapat dicapai.

Salah satu elemen dalam perencanaan strategis organisasi adalah penempatan sumber daya manusia (SDM). Hal ini dikarenakan penempatan karyawan menentukan seberapa efektif seseorang, kelompok, dan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam situasi seperti ini, kesesuaian antara spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan harus ada.

Kinerja pegawai pasti akan dipengaruhi oleh pola penempatan yang harus disesuaikan dengan kondisi saat ini agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Proses penempatan yang kurang tepat akan menimbulkan kinerja yang kurang optimal, yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu masalah yang muncul pada saat perekrutan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah tidak memiliki kompetensi dan kualifikasi, seperti latar belakang pendidikan, yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya saat ini.

Untuk mencapai tujuannya, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang menghadapi beberapa kendala terutama kinerja pegawai yang belum optimal. Salah satu penyebabnya adalah belum sempurnanya pemahaman dan pelaksanaan tupoksi serta penempatan sumber daya manusia yang kurang tepat. Kinerja pegawai tersebut ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Capaian Target Sasaran Program Kerja 2022

No.	Indikator Kinerja	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1	Pajak Sarang Burung Walet	26.120.000	12.250.000	46,90
2	Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan	1.049.718.201	55.231.325	5,26
3	Piutang PBB-P2	7.498.382.820	256.733.247	3,42
4	Pajak BPHTB	1.100.000.000	951.527.935	86,50

Sumber: LKjIP Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa keempat indikator kinerja lainnya pada Tahun Anggaran 2022 mencapai capaian yang tidak sesuai dengan harapan. Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten.

Tabel berikut ini menunjukkan evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Tahun Anggaran 2021.

Tabel 2. Nilai Capaian Kinerja Tahun 2022

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai	Capaian (%)	Value
1	Perencanaan Kinerja	35	27,37	78,2	Sedang
2	Pengukuran Kinerja	20	18,84	94,2	Sangat Tinggi
3	Pelaporan Kinerja	15	10,73	71,53	Sedang
4	Evaluasi Kinerja	10	8,97	89,7	Tinggi
5	Capaian Kinerja	20	14,56	72,8	Sedang
	Rata-rata	20	13,95	81,29	Tinggi

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2022

Tabel di atas, menjelaskan bahwa tidak ada satupun komponen capaian kinerja yang dinilai yang memenuhi nilai maksimal. Capaian Tertinggi ada pada komponen penilaian Pengukuran kinerja dengan capaian 94,2%, sedangkan yang terendah ada pada komponen Pelaporan Kinerja dengan capaian 71,53%. Walaupun secara rata-rata pencapaian kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang pada Tahun Anggaran 2022 mendapat penilaian dalam kategori Tinggi, namun hasil demikian belum dapat dikatakan maksimal.

KAJIAN TEORI

Tugas pokok adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan (Setiawati & Mustakim, n.d.). Dale Yoder dalam Moekijat, menyatakan tugas digunakan untuk mengembangkan satu bagian atau satu unsur dalam suatu jabatan

(Suryono, 2015). Sementara Stone dalam Moekijat, mengemukakan bahwa "Suatu tugas merupakan suatu kegiatan pekerjaan khusus yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Calista & Rakhmalina, 2020), sedangkan menurut Moekijat, 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 (Lengkong et al., 2018).

Menurut Fathoni, Prinsip Pokok dalam penempatan pegawai adalah menempatkan orang yang tepat pada tempatnya yang tepat (Sila et al., 2021). Hariandja menambahkan, penempatan pegawai merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Martini, 2017). Mathis dan Jackson, Penempatan (Placement) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (knowledge, skill, and abilities) orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan (Junizar & Hudalil, 2025).

Penempatan pegawai menurut Hasibuan merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal disetiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang (Usman, 2019). Menurut Siswanto, penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara kontinuitas serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab (Siregar, 2018).

Menurut Ruky, kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Purwanti et al., 2021). 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 (Muspawi et al., 2023), sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/ prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern.

Faktor intern yang memengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Berdasarkan data, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang pada tahun 2022 didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 72 orang yang terdiri 49 orang PNS dan 23 orang honorer. Sampel penelitian ini berjumlah 70 responden.

Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,267 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667 yang dibandingkan dengan tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian, nilai t hitung sebesar 8,267 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667 yang menunjukkan bahwa H_a menunjukkan terdapat pengaruh variabel Tugas Pokok dan Fungsi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, nilai t hitung sebesar 8,267 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667, yang menunjukkan bahwa H_a menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Tugas Pokok dan Fungsi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, variabel Tugas Pokok dan Fungsi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,235. Jika dibandingkan dengan t tabel yang berada pada tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,667, maka nilai t hitung sebesar 8,235 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667. Dengan demikian,

hipotesis yang menyatakan bahwa variabel penempatan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Karena Tugas Pokok dan Fungsi (X_1) dan Penempatan SDM (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan), maka hasil uji F sebesar 43,950 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,128, sehingga hipotesis yang diajukan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama Tugas Pokok dan Fungsi (X_1) dan Penempatan SDM (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima atau terbukti.

Koefisien Determinasi sebesar 0,567 (56,7%) sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi serta Penempatan SDM terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 56,7% dan sisanya sebesar 43,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penelitian ini, persamaan regresi liniernya adalah: $Y = 5,726 + 0,550 X_1 + 0,287 X_2 + e_t$ hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,550 satuan setiap terjadi peningkatan nilai variabel Tugas Pokok dan Fungsi dan sebesar 0,287 satuan setiap terjadi peningkatan nilai variabel Penempatan SDM.

Berdasarkan keterangan sebelumnya, dapat kita ketahui bahwa koefisien regresi $X_1 = 0,550$ lebih besar dari koefisien regresi $X_2 = 0,287$. Hal ini menunjukkan bahwa, pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang kontribusi variabel Tugas Pokok, Fungsi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia hampir sama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasannya adalah sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan pengujian hipotesis secara parsial; nilai t hitung Tugas Pokok dan Fungsi terhadap kinerja karyawan sebesar 8,267 lebih besar dari t tabel 1,667. Dengan persamaan regresi $Y = 69,548 + 0,737 X_1$, terlihat bahwa

variabel tugas pokok dan fungsi meningkat satu poin, maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,737 poin. Besarnya hubungan antara tugas pokok dan fungsi dengan kinerja karyawan adalah 0,708, dan pengaruh tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,1%. Faktor lain yang mempengaruhi sisanya sebesar 49,9 persen adalah faktor lain; 2) Uji T menunjukkan bahwa penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Nilai t hitung sebesar 8,235 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,667. Hubungan antara penempatan tenaga kerja dengan kinerja tenaga kerja sebesar 0,707 yang tergolong kuat, dan pengaruh penempatan tenaga kerja terhadap kinerja tenaga kerja sebesar 49,9 persen. Sebaliknya, variabel kinerja tenaga kerja meningkat sebesar 0,742 poin setiap kenaikan satu poin, menunjukkan persamaan regresi penempatan tenaga kerja dengan kinerja tenaga kerja adalah $Y = 9,345 + 0,742 X_2$; 3) Terdapat hubungan Tugas Pokok, Fungsi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Hasil uji F hitung menunjukkan hasil sebesar 43.950 yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.128. Secara keseluruhan, pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi serta Penempatan SDM terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 56,7%, dengan persamaan regresi $Y = 5,726 + 0,550X_1 + 0,287 X_2$. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 43,3%. Hubungan antara Tugas Pokok dan Fungsi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,753, yang termasuk dalam kategori Kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Calista, A., & Rakhmalina, I. (2020). Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(2), 211-226. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i2.25>
- Junizar, J., & Hudalil, A. (2025). The Influence Of Competence And Job Placement On Employee Performance In The General Secretariat Of The Regional Secretariat Of Lampung Central Regency. *Innovative Business Management Journal*, 1(2), 105-112. <https://doi.org/10.70963/ibm.v1i2.210>
- Lengkong, A. I., Lopian, M., Singkoh, F., Manusia, D., & Manusia, S. D. (2018). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kawangkoan*. 1, 1-10.
- Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan di Pemerintahan Kabupaten Bandung. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70-79. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna/article/view/330%0Ahttps://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna>
- Muspawi, M., Janati, S., Panjaitan, K., & Dwi Mawarni, J. (2023). Menelaah Konsep-Konsep Dasar Organisasi. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 5(2), 154-167. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v5i2.717>
- Purwanti, I., Sunyoto, K., & Sulistyowati, A. (2021). Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik Di Lingkungan Kantor Camat Mandah Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen ...)*, 4(4). <http://www.jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/377%0Ahttp://www.jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/download/377/291>
- Setiawati, N. B., & Mustakim, S. (N.D.). *PENGARUH TUGAS POKOK DAN Fungsi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung*.
- Sila, N., Mappamiring, & Abdi. (2021). Analisis Sistem Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enkerang. *Unismuh*, 2(6), 2038-2055. <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Article/View/5398%0Ahttps://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/A>

rticle/Download/5398/4481



- Siregar, N. (2018). Analisis Peningkatan Prestasi Kerja Berdasarkan Kesesuaian Penempatan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara (Bkn). *International Journal Of Machine Tools And Manufacture*, 5(1), 86-96. <https://doi.org/10.1016/j.mfglet.2017.12.003><http://dx.doi.org/10.1016/j.cirpj.2011.06.007><http://dx.doi.org/10.1016/j.procir.2016.02.316><http://dx.doi.org/10.1016/j.procir.2016.02.310><https://doi.org/10.1016/j.jmapro.2018.03.033><http://dx.doi.org/10.1016/j.jmapro.2018.03.033>
- Suryono, A. (2015). Studi Tentang Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa (Bpmd) Dalam Pembangunan Desa Di Desa Tanjung Lapang Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1460-1471. [http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/10/JURNAL_ELLA_\(10-13-15-11-03-27\).pdf](http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/10/JURNAL_ELLA_(10-13-15-11-03-27).pdf)
- Usman, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 127. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i2.3413>
- Wijaya, A. N. (2023). Implementasi Peraturan Bupati Kabupaten Tulang Bawang Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Pemberian Bantuan Sosial Kepada Penyandang Disabilitas Dan Lanjut Usia Berdasarkan Perspektif Fiqh Siyasah. In *Aleph* (Vol. 87, Issue 1,2). <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y><https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%20LUCINEIA%20CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y><https://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proees>