



## **PENGARUH TUGAS POKOK DAN FUNGSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**

**Mapyanis Zalukhu<sup>1\*</sup>, Desna Aromatica<sup>2</sup>, Fatia Fatimah<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Terbuka, Sumatera Barat, Indonesia

<sup>2</sup> Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas  
Andalas, Padang, Indonesia

\* [\\_mapymtw@gmail.com](mailto:_mapymtw@gmail.com)

Dikirim : 18/02/2023  
Diterima : 23/03/2023  
Terbit : 25/04/2023

### **Abstract**

*Public dissatisfaction with the services of the state civil apparatus is still a crucial problem in government agencies, this occurs due to a lack of understanding of ASN regarding the main tasks and functions, not mastering the field of work occupied, not in accordance with predetermined operational standards. This article aims to determine the effect of the main tasks and functions on the performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of the Mentawai Islands Regency. The approach in this article uses a quantitative method with multiple linear regression methods. Data collection techniques with questionnaires. The respondents of this study were 90 civil servants at the Regional Secretariat of the Mentawai Islands Regency. The sampling method uses the total sampling method where the entire population in this study is used as the research sample. The results of this study found that partially the main tasks have a significant effect on performance, functions have a significant effect on performance, and simultaneously the main tasks and functions have a significant effect on the performance of Civil Servants Civilian at the Regional Secretariat of the Mentawai Islands Regency.*

**Keywords:** Main Duties; Functions; Performance Of Civil Servants.

### **PENDAHULUAN**

Pegawai adalah salah satu faktor penentu keberhasilan di salah satu instansi pemerintahan. Permasalahan besar yang sedang dihadapi oleh bangsa kita dewasa ini adalah masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang kita miliki. Salah satu yang berperan penting dalam peningkatan sumber daya manusia adalah pegawai.

Pegawai sebagai tenaga dalam suatu instansi pemerintahan, sekaligus ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan di negeri tercinta ini masih banyak yang memiliki perilaku

kinerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan penjelasan pendapat senada diungkapkan oleh Gibson, Ivancevich, Donelly, dan Konopaske, mendefinisikan bahwa, “job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness.”

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas. Maksudnya kinerja sebagai fungsi pekerjaan kegiatan seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas tetapi kinerja ini bukan terbatas pada kinerja individu saja tetapi juga kinerja kelompok/tim dan kinerja organisasi, yang pada dasarnya bersumber dari kinerja individu. Menurut Robbins dan Timothy, “cohesiveness the degree to which members are attracted to each other and motivated to stay in the group”. Kekohesifan kelompok yaitu tingkat dimana para anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tinggal di dalam kelompok tersebut. Pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robbins dan Timothy “cohesiveness affects group productivity. Studies consistently show that the relationship between cohesiveness and productivity depends on the group’s performance-related norms.” Kohesifitas mempengaruhi produktivitas kelompok. Studi secara konsisten menunjukkan bahwa hubungan antara kekompakan dan produktivitas tergantung pada

Peningkatan kualitas pegawai adalah harapan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, menjadi salah satu syarat untuk mewujudkan cita-cita nasional. System akuntabilitas yang tepat sangat diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan yang efisien, efektif, bersih dan bertanggung jawab.

Sekretariat Daerah merupakan pusat pemerintahan daerah dalam hal melakukan pembangunan daerah tentunya harus didukung dengan kemampuan pegawai yang berkualitas. Untuk itu perlu adanya pengembangan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Sama seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja pegawai. Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, mempunyai tugas pokok melaksanakan program, pembinaan, fasilitasi dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang agama, pendidikan, pemuda dan olah raga serta kesejahteraan sosial yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Upaya Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, diharapkan dapat mewedahi para pegawai dan tenaga kerja di daerah agar dapat bekerja lebih baik lagi demi mensukseskan program pemerintah. Keberhasilan ini erat kaitannya dengan kinerja yang baik, optimal, efisien, transparan, kredibel, dan bertanggung jawab dari titik pelaksanaan teknis pelayanan.

Pembentukan lembaga semacam itu tidak sia-sia jika dilakukan. Tugas Pokok dan Fungsi yang tinggi diharapkan menjadi motor penggerak yang paling dominan dalam menciptakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai yang berkinerja baik, optimal, efisien, efektif, transparan, kredibel dan bertanggung jawab. Setiap lembaga pasti memiliki tujuan dasar yang bersifat fundamental dilihat dari bentuk suatu lembaga atau instansi. Badan ini juga memiliki fungsi khusus dalam bidang yang diatur, dalam hal ini pelayanan.

Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai tentu ingin meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini ditunjukkan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, pencapaian tujuan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Fenomena yang didapat saat peneliti melakukan wawancara di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, yaitu: 1) Kinerja pegawai masih tergolong kurang baik. Pegawai masih ada yang kurang menguasai terhadap pekerjaannya; 2) Masalah di dalam pembuatan dan pengerjaan tugas yang diperintahkan oleh atasan, banyak sekali pegawai yang di dalam membuat tidak langsung sekali jadi, sehingga waktu yang dibutuhkan lebih lama dan tidak sesuai dengan standar waktu yang ada; 3) Masih adanya pegawai yang belum menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dituntut agar berusaha lebih keras lagi supaya dapat menjadi bagian instansi pemerintah yang efisien dan berkinerja lebih baik sehingga dapat tercapai hasil kerja dari para pegawainya maupun masyarakat sebagai pengguna jasa fasilitas pelayanan publik. Kinerja merupakan hasil dari terbentuk dan terlaksananya tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai.

Realisasi program kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai selama 3 (tiga) tahun terakhir tidaklah stabil. Pada tahun 2018 dari 100 persen target yang direncanakan hanya mampu dicapai sebesar 45 persen. Dan pada tahun 2019 hanya bisa direalisasikan sebesar 40 persen dan pada tahun 2020 hanya bisa direalisasikan sebesar 50 persen dari target 100 persen. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi tidak stabilnya capaian kinerja institusi pada tahun 2018 sampai dengan Tahun 2020.

Karena banyaknya kebutuhan, maka salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik yang baik adalah dengan mewujudkan *good governance*. Melalui jenis pemerintahan yang baik, pemerintah telah mencapai agenda yang mencakup menciptakan pemerintahan yang terbuka, bertanggung jawab, efektif dan efisien yang selalu tunduk pada supremasi hukum dan menawarkan kesempatan partisipasi masyarakat untuk mencapai tingkat gesekan yang diinginkan.

Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, masalah kinerja pegawai menjadi faktor penting, karena kinerja pegawai berpengaruh besar terhadap keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah khususnya otonomi daerah. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai dan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai yang juga menjadi permasalahan hampir di setiap instansi atau instansi pemerintah adalah keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan masyarakat yang kurang baik dan faktual. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih mengkhawatirkan.

Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai mengalami penurunan dan tidak stabil dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Hal ini merupakan ekspresi dari kinerja pegawai yang kurang baik, kesederhanaan sistem kerja, dalam implementasi input, proses pembentukan produk manajemen senior. Diperlukan proses tingkat kinerja. Pada tahap ini bawahan menguasainya, dan produk adalah derajat pencapaian hasil, dan kualitas adalah produk/pencapaian pencapaian organisasi, tetapi yang paling berpengaruh adalah bawahan, tetapi terkadang pimpinan tidak peduli.

Keberhasilan kinerja dapat didukung dengan adanya kejelasan Tugas Pokok dan Fungsi pada masing-masing pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) merupakan aturan yang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Arti tugas pokok dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tujuan utama yang membebani organisasi untuk dicapai, sedangkan fungsi berarti pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, dari suatu konsep dapat disimpulkan bahwa tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) merupakan tujuan atau tugas utama yang dibebankan pada organisasi untuk dicapai dan dilaksanakan. Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan ke dalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat.

Tugas adalah kegiatan kerja tertentu yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Tugas adalah bagian atau elemen atau komponen dari suatu posisi. Tugas adalah kombinasi dari dua atau lebih elemen yang membuatnya menjadi aktivitas yang lengkap.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sadtyadi & Kartowagiran (2014), mengemukakan bahwa hasil analisis faktor menunjukkan fit model yang cukup baik, berarti dapat disimpulkan bahwa (1) instrumen penilaian kinerja guru sekolah dasar terdiri dari lima komponen yakni mengajar, mendidik, melatih dan mengarahkan, membimbing, serta menilai dan mengevaluasi, (2) masing-masing komponen instrumen penilaian kinerja guru dapat

dijabarkan menjadi beberapa indikator relevan seperti yang dideskripsikan dalam hasil penelitian.

Meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan pembiasaan sikap saling menghargai antar anggota didalam kelompok dengan cara masing-masing pegawai mau menerima kelebihan dan kekurangan masing-masing. Keterikatan kelompok secara alamiah untuk tetap bersama dan bersatu untuk mewujudkan kekompakan antar anggota yang membuat karyawan atau pegawai merasa nyaman serta bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai yang merasa ada kekurangan dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu sebaiknya bertanya untuk perbaikan.

Selanjutnya, fungsi-fungsi kegiatan yang biasa atau serupa ditempatkan dalam suatu unit kelembagaan. Sistem pembagian kerja sesuai fungsinya biasanya diterapkan dan dipahami, dengan pembagian kerja sesuai kompetensi pegawai maka kinerja pegawai bisa semaksimal mungkin, namun jika pembagian tugas tidak sesuai dengan kompetensi pegawai, hasilnya tidak akan memuaskan. Ketika membagi tugas, manajer harus memperhatikan pedoman yang ditetapkan, yaitu menerjemahkan tujuan menjadi tugas utama, tugas utama kemudian diterjemahkan ke dalam fungsi, fungsi diikuti oleh kegiatan. Fungsi adalah rincian tugas serupa atau terkait erat yang harus dilakukan oleh karyawan tertentu dan masing-masing didasarkan pada sekelompok aktivitas serupa sesuai dengan jenis atau pelaksanaannya.

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, tidak semudah membalikkan telapak tangan. Banyak kendala dalam bidang ini dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang memahami tugasnya masing-masing, ketidaktahuan pegawai dalam bekerja dan masalah yang paling umum adalah desentralisasi yang merupakan tugas pokok organisasi Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja, karena bagaimana kinerja pegawai dapat ditingkatkan ketika tugas pokok dan fungsi organisasi masih banyak pegawai yang tidak mengerti apa-apa atau tidak tahu sama sekali.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1). Pengaruh tugas pokok terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. 2). Pengaruh fungsi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. 3). Pengaruh tugas pokok dan fungsi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah *Total Sampling*. Data diproses menggunakan IBM SPSS Versi 24.0. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data utama dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner tentang tugas pokok dan fungsi dan kinerja pegawai, sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang dikumpulkan secara tidak langsung atau melalui media. Adapun data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi pendukung mengenai Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai yang diperoleh melalui media masa maupun perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Hair, 2006).

Untuk mendeteksi uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat probabilitas Asymp. Sig (*2-tailed*). Jika probabilitas Asymp. Sig (*2-tailed*) >  $\alpha=0,05$ , maka residual data tersebut berdistribusi normal. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig	Nilai Batas	Keterangan
<i>Standardized Residual</i>	0,200	0,05	Normal

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2022

Pada tabel 1 di atas dapat dilihat dimana variabel residual yang distandarkan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengganggu (residual) pada setiap variabel adalah terdistribusi secara normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser. Uji Glejser ini dilakukan dengan cara meregres variabel bebas terhadap nilai residualnya yang telah *unstandardized*.

Bila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Residual Absolute (RES_ABS)	
	Signifikan	Kesimpulan
Tugas Pokok	0,146	Bebas Heteroskedastisitas
Fungsi	0,102	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2022

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel-variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi adalah baik atau tidak terjadi heteroskedastisitas (bebas heteroskedastisitas).

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sesama variabel bebas saling mempengaruhi dalam model regresi. Cara menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas, jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ini berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0, diperoleh hasil dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3 . Uji Multikolinearitas**

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Tugas Pokok	0,413	2,418	Bebas Multikolinearitas
Fungsi	0,413	2,418	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data IBM SPSS Ver. 24.0, Tahun 2022

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu tugas pokok dan fungsi dinyatakan bebas dari multikolinearitas karena kedua variabel bebas tersebut mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap

variabel terikat (dependent). Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0, diperoleh hasil:

**Tabel 4. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koef. Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	21,634	6,529	0,000
Tugas Pokok	0,282	2,092	0,049
Fungsi	0,418	3,443	0,001
<b>F<sub>hitung</sub> = 19,327</b>		<b>Sig. 0,000</b>	
<b>R<sup>2</sup> = 0,308</b>			

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0 2022

Dari tabel 4 di atas maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

$$Y = 21,634 + 0,282X_1 + 0,418X_2 + e$$

Keterangan dari persamaan di atas:

$\alpha = 21,634$ ; artinya tanpa adanya pengaruh tugas pokok dan fungsi maka kinerja sudah ada sebesar 21,634 persen

$b_1 = 0,282$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel tugas pokok ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya tugas pokok, maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien regresi tugas pokok adalah 0,282 artinya setiap peningkatan satu satuan tugas pokok maka kinerja meningkat sebesar 28,2 persen.

$b_2 = 0,418$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel fungsi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya fungsi, maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien regresi fungsi adalah 0,418 artinya setiap peningkatan satu satuan fungsi maka kinerja meningkat sebesar 41,8 persen.

**Uji t (parsial)**



Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh Tugas Pokok ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pengaruh variabel Tugas Pokok ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,092$ , ( $df = 90-3 = 87$ ;  $t_{tabel} = 1,98761$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,049 < 0,05$ , akibatnya hipotesis satu (H1) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tugas pokok terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

2. Pengaruh Fungsi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pengaruh variabel fungsi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,443$  ( $df = 90-3 = 87$ ;  $t_{tabel} = 1,98761$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,001 < 0,05$ , akibatnya hipotesis dua (H2) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fungsi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

### Uji F (simultan)

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa Hasil analisis pengaruh tugas pokok ( $X_1$ ) dan fungsi ( $X_2$ ) dan secara bersama-sama terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,327 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan  $df_1 = (k-1) = 2$ ,  $df_2 = 90 - 3 = 87$ ,  $F_{tabel} = 3,10$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,327 > 3,10$ , akibatnya Hipotesis diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

### Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau R Square yaitu 0,308 artinya 30,8 persen variasi dari semua variabel bebas dapat menerangkan variabel tak bebas, sedangkan sisanya sebesar 69,2 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dikarenakan nilai  $R^2$  tidak mendekati atau menjauhi 0 (nol) dan mendekati 1 (satu), maka kontribusi (pengaruh) independent variabel secara simultan terhadap dependent adalah Sedang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis pengaruh variabel Tugas Pokok ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,092$ , ( $df = 90-3 = 87$ ;  $t_{tabel} = 1,98761$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,049 < 0,05$ , akibatnya hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tugas pokok terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, akibatnya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tugas pokok terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa tugas pokok memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ditentukan oleh tugas pokok.

Menurut Moekijat (2016), tugas sering digunakan untuk menggambarkan bagian atau elemen dari suatu pekerjaan. Tugas adalah kegiatan kerja tertentu yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Tugas adalah bagian atau elemen atau komponen dari suatu posisi. Tugas adalah kombinasi dari dua atau lebih elemen yang membuatnya menjadi aktivitas yang lengkap.

Hasil analisis pengaruh variabel fungsi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,443$  ( $df = 90-3 = 87$ ;  $t_{tabel} = 1,98761$ ); ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dengan tingkat level signifikan  $0,001 < 0,05$ , akibatnya hipotesis dua ( $H_2$ ) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fungsi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, akibatnya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fungsi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa fungsi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ditentukan oleh fungsi.

Menurut Abidin (2016), fungsi adalah sekelompok kegiatan yang, menurut sifatnya,

pelaksanaan, atau pertimbangan lain adalah dari jenis yang sama. Fungsi adalah rincian tugas serupa atau terkait erat yang harus dilakukan oleh karyawan tertentu dan masing-masing didasarkan pada sekelompok aktivitas serupa sesuai dengan jenis atau pelaksanaannya. Sedangkan menurut Moekijat (2016), yaitu, fungsi adalah aspek khusus dari tugas tertentu. Berdasarkan penelitian, kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah baik dilihat dari tanggapan responden (TCR) sebesar 83,64 persen, menyatakan bahwa kinerja adalah baik. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai sudah baik dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya. Pengujian hipotesis, dari uji ANOVA (Uji Simultan / Uji F) didapat nilai Fhitung sebesar 19,327 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan  $df_1 = (k-1) = 2$ ,  $df_2 = 90 - 3 = 87$ ,  $F_{tabel} = 3,10$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,327 > 3,10$ , akibatnya Hipotesis diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, akibatnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang berbunyi tugas pokok dan fungsi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai diterima, maka dari itu hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dapat diterima. Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2013). Dalam evaluasi kinerja, tidak hanya kinerja fisik yang dievaluasi, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan secara umum di berbagai bidang seperti keterampilan, keahlian, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus di bidang ketenagakerjaan semuanya layak untuk dievaluasi. Istilah *performance* berasal dari *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja seseorang atau prestasi yang sebenarnya.

## **PENUTUP**

Tugas pokok dan fungsi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai ditentukan oleh tugas pokok dan fungsi. Sedangkan secara simultan tugas pokok

dan fungsi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Berdasarkan tanggapan responden (TCR) diperoleh hasil sebesar 83,64 persen, menyatakan bahwa kinerja adalah baik, hal ini berarti bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah baik dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya. Berdasarkan pengujian hipotesis, dari uji ANOVA (Uji Simultan / Uji F) didapat nilai Fhitung sebesar 19,327 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan  $df_1 = (k-1) = 2$ ,  $df_2 = 90 - 3 = 87$ ,  $F_{tabel} = 3,10$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,327 > 3,10$ , akibatnya Hipotesis diterima, sehingga hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. (2016). *Komunikasi Pemerintahan: Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- 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*, 1(2).
- Farida, I., & Sudarsih, N. (2019). Implementasi Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Urusan Administrasi dan Tata Usaha Pada Direktorat Reserse NARKOBA Polda Lampung. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*.
- Hardiansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Haris, A. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 6(3), 1–19.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Notoatmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onsu, I. F., Mantiri, M. S., & Singkoh, F. (2019). Analisis Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Camat dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1–8.

- Parida, Lian, B., & Sari, A. P. (2020). Implementasi Penilaian Kinerja Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Guru Melalui Instrumen Supervisi Akademik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1676–1683.
- Paudi, S., Ikhfan, & Arifin Sukung. (2020). Kinerja Wakil Kepala Sekolah Menengah Pertama dilihat dari Tugas Pokok dan Fungsinya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 192–205.
- Sadtyadi, H., & Kartowagiran, B. (2014). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berbasis Tugas Pokok dan Fungsi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 18(2).
- Tarigan, H. (2020). Analisis Kinerja Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi Guru di SMA Negeri 1 Kutalimbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar Menengah Tinggi*, 1(2), 51–59.
- Wawoh, M., Sambiran, S., & Kasenda, V. (2019). Kepemimpinan Camat dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi di Kecamatan Aertembaga Kota Bitung. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1–8.
- Wongkar, A. H., Rumapea, P., & Liando, D. M. (2016). Perilaku Aparatur Pemerintah dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Pada Biro Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 3, 134–152.