

Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah Sekayu

Charitin Devi

Charitin.devi@gmail.com

Dadang Syaputra

Syaputradadang36@gmail.com

ABSTRACT

Department of Population and Civil Registration of Musi Banyuasin Regency is an organization that must make efforts to improve the performance of employees, through division of labor in accordance with the portion of each of these things implemented in the main tasks and organizational functions. Fenomena, namely the low performance of employees in the Department of Population and Civil Registry Regency of Musi Banyuasin. Conclusion, all items of question in this research is valid meaning all items can be used further for further research. Test reliability, all reliable variables for use in subsequent tests. Regression test, the constant value of 20.156 states that the magnitude of the value of variable Y if the independent variable is considered zero meaning without influenced the main task and organizational function then the performance of employees in the Department of Population and Civil Registry of Musi Banyuasin Regency. The correlation coefficient of 0.574 indicates that there is a medium relationship between the main task and function (tupoksi) on the performance of employees at the Department of Population and Civil Registry of Musi Banyuasin Regency. Coefficient of determination of 0.330 indicates that the main task variable and function (tupoksi) organization in this study is able to explain 33.00% on employee performance on the Department of Population and Civil Registry of Musi Banyuasin Regency. Suggestions, improved motivation and confidence in the task, between superiors and leaders in the Department of Population and Civil Registry of Musi Banyuasin Regency.

Keywords: Main Tasks, Organizational Functions and Performance

PENDAHULUAN

Pelayanan yang dilakukan oleh aparat birokrasi (pemerintah), dapat dikatakan sebagai pelayanan publik. Sebab aparatur pemerintah bertanggung jawab memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat. Perihal pelayanan public ini, segala bentuk pelayanan sektor publik yang dilaksanakan aparat pemerintah, termasuk pelaku bisnis BUMN/BUMD dan swasta dalam bentuk barang dan atau jasa, yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan undang-undang berlaku. Pelayan yang baik akan tercipta apabila setiap elemen pada organisasi tersebut mengetahui dengan detail tentang tugas pokok dan fungsinya masing-masing, agar tumpang tindih pekerjaan tidak terjadi sehingga program untuk meningkatkan kinerja pegawai yang didengung-dengungkan oleh organisasi berjalan dengan baik.

Pengelolaan kinerja merupakan salah satu program pengelolaan SDM yang strategis yang memiliki arti penting bagi perusahaan atau organisasi. Perusahaan memiliki kepentingan untuk memastikan kesesuaian antara hasil kerja karyawan dengan tanggungjawab dan perannya

yang tercermin dalam deskripsi pekerjaan, guna mendorong pencapaian sasaran organisasi.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin merupakan organisasi yang harus melakukan usaha peningkatan kinerja pegawainya, melalui pembagian kerja sesuai dengan porsinya masing-masing hal ini diimplementasikan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi.

Secara umum tugas pokok Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin adalah melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil, sedangkan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menurut Undang–Undang Nomor 32 Tahun 2004 secara umum sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil
2. Pemberian Perijinan dan Pelaksanaan Pelayanan umum di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil
3. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil
4. Pengelolaan urusan ketatausahaan

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut diatas, tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Banyak sekali kendala yang ditemui dilapangan, seperti masih ada pegawai yang belum paham tentang tugasnya masing-masing, kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja, serta yang paling banyak ditemui adalah masalah desentralisasi yang merupakan tugas pokok dari organisasi ini yang berhubungan langsung dengan masyarakat yakni UPTD-UPTD yang ada dibawah naungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Hal yang demikian berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, karena seyogyanya bagaimana meningkatkan kinerja pegawai jika tugas pokok dan fungsi organisasi saja masih banyak pegawai yang belum paham atau bahkan tidak tahu sama sekali. Fenomena diatas, yaitu masih rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin, maka peneliti mengangkat topik ini menjadi judul penelitian **“Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin”**.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2007:88) adalah MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat sehingga suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2007:92) Untuk menyusun berbagai aktifitas manajemen sumber daya manusia ada 6 (enam) model manajemen sumber daya manusia yaitu: 1). Model Klerikal, 2). Model Hukum, 3). Model Finansial, 4). Model Manjerial, 5). Model Humanistik, dan 6). Model Ilmu Perilaku

Pengertian Kinerja

Sedarmayanti (2007:98) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Rivai (2009:309) mendefinisikan kinerja

sebagai perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan prestasi kerja menurut Hasibuan (2007:108) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Definisi lain yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian Kinerja

Notoatmodjo (2005:145) mengemukakan 2 metode penilaian kinerja, yaitu : a). Orientasi pada waktu lalu, b). Orientasi pada waktu yang akan datang. Tolak ukur keberhasilan kinerja ini dikemukakan Rusdy (2009:306) adalah a).Kuantitas, b).Kualitas, c). Biaya, d). Waktu, e). Keselamatan kerja Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67) adalah : a). Faktor Kemampuan (*ability*) b). Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah situasi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

Konsep Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok

Tugas pokok dimana pengertian tugas itu sendiri telah dijelaskan sebelumnya adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. “*The Term Task is frequently used to describe one portion or element in a job*”(Tugas digunakan untuk mengembangkan satu bagian atau satu unsur dalam suatu jabatan). Sementara Stone dalam Moekijat (2007:10), mengemukakan bahwa “*A task is a specific work activity carried out to achieve a specific purpose*” (Suatu tugas merupakan suatu kegiatan pekerjaan khusus yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu).

Definisi lainnya yang menilai bahwa tugas merupakan suatu kegiatan spesifik yang dijalankan dalam organisasi yaitu menurut John & Mary Miner dalam Moekijat (2007:18), menyatakan bahwa “Tugas adalah kegiatan pekerjaan tertentu yang dilakukan untuk suatu tujuan khusus”. Sedangkan menurut Moekijat (2007:29), “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”. 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.

Fungsi

Pengertian fungsi menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia merupakan kegunaan suatu hal, daya guna serta pekerjaan yang dilakukan. Adapun menurut para ahli, definisi fungsi yaitu menurut The Liang Gie dalam Manulang Fungsi merupakan sekelompok aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifatnya, pelaksanaan ataupun pertimbangan lainnya. Definisi tersebut memiliki persepsi yang sama dengan definisi fungsi menurut Manullang (2008:22), yaitu 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 (2007:22), 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 (TUPOKSI) tersebut adalah kesatuan pekerjaan atau

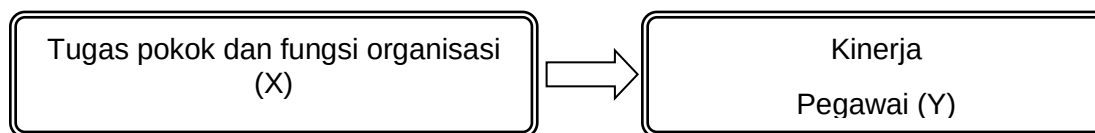
kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. David F. Smith dalam Gibson (2008:37) menjelaskan mengenai hubungan antara pekerjaan pegawai, yang dalam hal ini berupa tugas pokok dan fungsi dengan efektivitas pegawai, bahwa :“Selain masalah praktis dalam hubungan dengan desain pekerjaan, yaitu berkaitan dengan keefektifan dalam istilah ekonomi, politik, dan moneter, akan tetapi pengaruh yang terbesar berkaitan dengan keefektifan sosial dan psikologis pegawai. Pekerjaan dapat menjadi sumber tekanan psikologis dan bahkan gangguan mental dan fisik terhadap seorang pegawai selain sisi positif dari pekerjaan yaitu dapat menghasilkan pendapatan, pengalaman hidup yang berarti, harga diri, penghargaan dari orang lain, hidup yang teratur dan hubungan dengan orang lain”.

Penjelasan tersebut di atas dapat kita simpulkan bahwa pekerjaan ataupun TUPOKSI yang ditetapkan untuk suatu jabatan sangat berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas pegawai Gibson (2008:98). Efektivitas pegawai dapat dinilai melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara benar dan konsisten. Tugas pokok dan fungsi pegawai merupakan jabaran langsung dari tugas dan fungsi organisasi kedalam jabatan yang dianalisis. Oleh karena itu, untuk dapat menghasilkan tugas pokok dan fungsi yang tepat dan jelas demi meningkatkan efektivitas pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, upaya awal yang harus dilakukan yaitu melaksanakan proses analisis pekerjaan, yaitu proses pengumpulan data organisasi mengenai berhubungan dengan pekerjaan. adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. **Pengertian Organisasi**

Gibson (2008: 102) menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan pola formal kegiatan dan hubungan di antara berbagai sub-unit dalam sebuah organisasi. Menurut pandangan Gibson, kita dapat melihat struktur organisasi sebagai : a) bagan dari susunan kotak-kotak yang berarti struktur yang bersifat statis. b) hubungan kegiatan yang merupakan struktur yang bersifat dinamis. Fungsi struktur dalam sebuah organisasi Hasibuan (2007:85) adalah memberikan informasi kepada seluruh manusia yang menjadi anggotanya untuk mengetahui kegiatan atau pekerjaan yang harus ia kerjakan, berkonsultasi atau bertanggung jawab kepada siapa, sehingga proses kerjasama menuju pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kejelasan gambaran struktur organisasi akan memberikan kemudahan bagi pimpinan untuk mendistribusikan jabatan kepada seseorang yang tepat, sehingga daya guna dan hasil guna dapat terwujud. Fungsi atau kegunaan struktur dalam sebuah organisasi Gibson (2008: 123), *pertama*, Kejelasan Tanggung Jawab. *Kedua*, Kejelasan Kedudukan. *Ketiga*, Kejelasan Uraian Tugas. *Keempat*, Kejelasan Jalur Hubun

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir ini menggambarkan keterkaitan berbagai aspek yang mencerminkan pembagian kerja (*Job Description*) pengaruh dan hubungannya dengan kinerja pegawai.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dijelaskan bahwa tugas pokok dan fungsi organisasi yang baik akan mendukung program dan perencanaan kerja perusahaan/organisasi akan berjalan sesuai dengan tujuannya. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat diukur dengan menganalisa hubungan antara tugas pokok dan fungsi organisasi (X) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

Pemilihan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin, yang beralamat di Jalan Pahlawan Lk. III Kelurahan Kayuara Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel dan Skala Pengukuran.

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Menurut Sanusi (2011:87), "Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan", yang berjumlah 99 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*.

Menurut Sugiyono (2004:34), "*purposive sampling* adalah teknik penentuan sampling secara sengaja, yaitu peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Jadi sampel tidak dipilih secara acak melainkan telah ditentukan secara sengaja.

Penentuan jumlah sampel dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 2001:146).

$$N = \frac{n}{1 + n.e^2} = \frac{99}{1 + 99.0.1^2} = 49,74 = 50$$

dimana :

N : Sampel

n : total populasi

e : tingkat kesalahan/persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (10%).

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin yang diharapkan mampu mewakili keseluruhan jumlah populasi.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Menurut Sanusi (2011:55), "Skala Ordinal adalah skala pengukuran yang menyatakan sesuatu lebih dari (hal) yang lain". Skala ordinal memberikan nilai peringkat terhadap dimensi konstruk, atau variabel yang diukur, sehingga menunjukkan suatu urutan penilaian atau tingkat preferensi. Yang pengolahan datanya menggunakan program SPSS For Windows Release 12 dengan batasan sebagai berikut :

STS (sangat tidak setuju) = 1

TS (tidak setuju)	= 2
R (ragu-ragu)	= 3
S (setuju)	= 4
SS (sangat setuju)	= 5

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas.

Menurut Sanusi (2011:50), "Variabel Bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain secara kausalitas". Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tugas pokok dan fungsi organisasi.

2. Variabel Terikat.

Menurut Sanusi (2011:50), "Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain secara kausalitas". Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Menurut Sanusi (2011:104), "Metode kualitatif adalah metode yang menggunakan data yang berasal dari respon, penjelasan hubungan antar variable-variabel yang diteliti yang mempunyai keterkaitan dengan teori-teori yang dipakai dalam penelitian tersebut. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode yang penjelasannya melalui formula/rumus secara matematis ataupun statistik, dengan perhitungan angka-angka".

Berdasarkan metode tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Menurut Umar (2009:130), adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer, adalah data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perorangan. Dalam penelitian ini data tersebut dapat berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang di sebarakan tentang hubungan TUPOKSI dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk tulisan atau laporan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah :

- Sejarah berdirinya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.
- Data jumlah pegawai
- Data fasilitas dan sarana

Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan bagian terpenting dalam penelitian, data harus yang akurat dan faktual serta sesuai dengan periode saat penelitian berlangsung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui :

- a. Teknik Observasi, yaitu kegiatan yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Atau pengamatan langsung dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan terhadap objek yang diteliti.
- b. Teknik kuisisioner, yaitu kegiatan yang dilakukan dengan cara mewawancarai pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Atau suatu metode yang digunakan dengan mengadakan tanya jawab / interview dengan responden yang diteliti atau dapat kita sebut juga percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden.

- c. Teknik Dokumentasi atau Kepustakaan, dilakukan guna memperoleh data sekunder, kualitatif dan kuantitatif melalui dokumentasi atau referensi yang berkaitan dengan judul tersebut.

Operasional Variabel

Adapun definisi dan operasional variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini, tertera dalam table berikut ini ;

Tabel 1.
Operasionalisasi Variabel Tupoksi terhadap peningkatan kinerja
Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
Kabupaten Musi Banyuasin.

No	Variabel	Indikator	Skala	Item
1.	Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai hasil dari prestasi kerja yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Biaya 4. Ketepatan Waktu 5. Keselamatan kerja	Ordinal	1 s.d 10
2.	Tugas pokok dan fungsi pegawai (X) merupakan jabaran langsung dari tugas dan fungsi organisasi kedalam jabatan yang dianalisis	1. Yang dilakukan pegawai 2. Tanggung jawab pegawai 3. Kecakapan/ pendidikan yang diperlukan 4. Kondisi pekerjaan 5. Jenis kualitas pekerjaan	Ordinal	11 s.d 20

Dari tabel definisi operasional diatas penulis menyusun kuisioner yang nantinya akan diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin berdasarkan indikator yang telah penulis susun sedemikian, sehingga bisa mewakili beberapa faktor dalam Tupoksi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yaitu sistem penganalisaan data dengan menggunakan angka-angka yang kemudian diolah dianalisa dan ditarik kesimpulan yang menggambarkan sifat dari suatu objek yang diteliti. Menurut Hasan (2008:227), persamaannya adalah :

1. Uji Validitas

Validitas menurut Priyatno (2010:90) adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji Validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas item, validita sitem ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total, perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total

item. Dari perhitungan tersebut akan diperoleh suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

Dalam perhitungan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan metode *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*)

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Priyatno (2010:97) adalah Suatu pengujian untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian metode yang digunakan adalah yang digunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu yaitu 0,6, dengan asumsi reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan diatas 0,6 – 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3. Analisis Regresi Sederhana

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y - b \cdot \sum X)}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

dimana:

Y = Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin

a = Konstanta b = Koefisien Regresi x = Tupoksi

n = jumlah data

4. Analisis Korelasi

Analisa koefisien Korelasi yaitu uji yang menentukan derajat atau kekuatan korelasi antara kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin (Y) dengan Tupoksi. Kegunaannya untuk menentukan apakah suatu hipotesa dapat diterima atau tidak. Hasil nilai perhitungan dapat diperoleh dengan melakukan uji kebenaran nol hipotesa dan alternatif hipotesa.

Data yang diperoleh dari tempat penelitian dikumpulkan dan diolah serta disusun kemudian dianalisis secara kuantitatif, penulis menyimpulkan permasalahan-permasalahan yang terjadi sehingga penulis memberikan saran berdasarkan teori-teori yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan yang diteliti.

Sedangkan penafsiran terhadap koefisien korelasi adalah :

r = 0 atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan kedua variabel sangat kuat, dengan hubungan searah.

r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan keduanya sangat kuat, dengan hubungan berlawanan.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis menurut Priyatno (2010:9) adalah Jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Uji Hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi. Dalam hipotesis ini ada 2 hipotesis yang sering dipakai yaitu :

1. $H_0 = 0$, berarti tidak adanya hubungan Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin dengan Tugas pokok dan fungsi organisasi.
2. $H_0 \neq 0$, berarti adanya hubungan yang nyata dan positif antara faktor Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin dengan Tugas pokok dan fungsi organisasi.

Untuk mengetahui linier tidaknya Tugas pokok dan fungsi organisasi dengan peningkatan kinerja maka digunakan uji t dengan Bantuan SPSS.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

R = koefisien korelasi

n = jumlah tahun

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini akan membahas tentang Uji Akurasi data, hasil analisis karakteristik responden dan hasil analisis tugas pokok dan fungsi organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

Uji Akurasi data

Setelah melakukan pengumpulan data maka diperlukan pengujian akurasi data baik validitas data, keandalan data sehingga data dilakukan analisis lanjutan. Pada analisis ini, semua variabel sebanyak 20 variabel utama yang meliputi variabel dependen dan independen.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam penelitian. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Window Release 20 dimana analisis hasil dapat dilakukan dengan menggunakan metode Bivariate Pearson (*Korelasi Pearson product Moment*) yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor keseluruhan yaitu keputusan mahasiswa. Skor keseluruhan yaitu penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam ungkapan apa yang ingin diungkapkan .

Dari hasil uji validitas di atas, semua variabel utama dari X (Tupoksi) dapat diketahui bahwa nilai korelasi semua item valid. Dengan cara membandingkan nilai r tabel yaitu sebesar 0,280 yang diperoleh dengan perhitungan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data yang digunakan n sebanyak 50 dan nilai korelasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai korelasi semua variabel diatas 0,280. Hal ini juga dikuatkan dengan tingkat signifikansi semua variabel <0,005 artinya semua variabel valid dan signifikan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat

dipercaya atau diandalkan. Untuk menguji kehandalan variabel dan item dari masing-masing dimensi dilakukan uji reliabilitas dengan nilai **Cronbach Alpha** (*alpha*) > 0.6. dengan metode cronbach's alpha yang merupakan pengujian pada skor berbentuk skala atau skor rentangan.

Dari hasil pengolahan data, didapat koefisien alpha masing-masing sebesar **,7960** untuk variabel tupoksi (X) dan untuk variabel lingkungan kerja dan **,7802** untuk variabel kinerja pegawai (Y). Hal tersebut menandakan bahwa semua variabel utama pada kuesioner adalah reliabel atau dapat diandalkan karena nilai reliabilitas diatas 0,6 dan dikuatkan juga dengan nilai CITC diatas 0,280 (r tabel).

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif non variabel dilakukan dengan menginterpretasikan data frekuensi dari karakteristik responden yang dalam hal ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin .

Analisis Regresi Sederhana

Pada analisis regresi ini menggunakan metode *Backward* yang dilakukan pengolahan data untuk mengetahui derajat keeratan antara variabel tupoksi kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

Dari analisis data menggunakan perhitungan regresi sederhana pada program SPSS 20 maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,156	3,788		5,321	,000
	TUPOKSI	,451	,093	,574	4,862	,000

a Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan data primer

Dari tabel tersebut diatas maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 20,156 + 0,451X$$

dimana :

Y = Kinerja pegawai

X = Tupoksi

Interpretasi dari persamaan regresi mengenai pengaruh variabel Independent yaitu tupoksi terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 20,156 menyatakan bahwa besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol artinya tanpa dipengaruhi tugas pokok dan fungsi organisasi maka besarnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin adalah tetap sebesar 20,156.
- Koefisien regresi yaitu Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi (X) sebesar 0,451 menyatakan

bahwa setiap terjadi penambahan tugas pokok dan fungsi organisasi sebesar 1 satuan, sedangkan *variabel* lain adalah tetap, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin yakni sebesar 0,451. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel tugas pokok dan fungsi organisasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

- Dari nilai *t* hitung diatas dapat diketahui bahwa *t* hitung 5,321. sedangkan *t* tabel diketahui dengan tabel distribusi dengan derajat kebebasan (df) *n-k-1* sehingga diketahui *t* tabel adalah 1,70 maka *H₀* ditolak sehingga dapat diketahui bahwa tugas pokok dan fungsi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin dan dari tingkat signifikansi variabel diketahui bahwa variabel signifikan karena nilai signifikansi dibawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) organisasi dapat dipakai memprediksi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin (*Y*).

Analisis Korelasi (Hubungan antara TUPOKSI dengan Kinerja)

Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel tersebut yaitu hubungan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin dapat dinyatakan dengan rumus :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) \cdot (\sum Y^2) - (\sum X)^2 \cdot (\sum Y)^2}}$$

Sedangkan penafsiran terhadap nilai koefisien korelasi tersebut dapat diketahui bahwa :

r = 0 atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan kedua variabel sangat kuat, dengan hubungan searah.

r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan keduanya sangat kuat, dengan hubungan berlawanan.

Menurut Sugiyono (2007 :14) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Tabel 3.
Koefisien Korelasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574(a)	,330	,316	2,03439

a Predictors: (Constant), TUPOKSI

Sumber: Pengolahan data primer

Dari perhitungan yang pengolahan datanya menggunakan program SPSS For Window Release 20 maka didapat nilai korelasi variabel independent 0,574 yang terdapat pada tabel Summary. Dari penafsiran terhadap koefisien korelasi tersebut dapat diketahui bahwa tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin memiliki pengaruh yang sedang, artinya TUPOKSI berpengaruh sedang terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,156	3,788		5,321	,000
	TUPOKSI	,451	,093	,574	4,862	,000

a Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan data primer

Dari nilai t hitung diatas dapat diketahui bahwa t hitung 5,321. sedangkan t tabel diketahui dengan tabel distribusi dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ sehingga diketahui t tabel adalah 1,70 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diketahui bahwa tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) organisasi berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

Implementasi Hasil Penelitian

Hasil analisis data yang dilakukan diatas didapatkan hasil bahwa tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) organisasi (X) berpengaruh sedang terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi sebesar 0,524. Sesuai dengan rentang, maka dapat dinyatakan bahwa tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) organisasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin dengan tingkat signifiknasi $<0,05$ yaitu sebesar 0,000.

Kesimpulan dan Saran

Pertama, uji validitas, semua item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid artinya semua item dapat digunakan lebih lanjut untuk penelitian selanjutnya. *Kedua*, uji reliabilitas, didapat koefisien alpha hitung masing-masing sebesar **,7960** untuk variabel tupoksi (X) dan untuk variabel lingkungan kerja dan **,7802** untuk variabel kinerja pegawai (Y). artinya semua variabel reliabel untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya. *Ketiga*, Uji secara regresi, nilai konstanta sebesar 20,156 menyatakan bahwa besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol artinya tanpa dipengaruhi tugas pokok dan fungsi organisasi maka besarnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

Keempat, Koefisien korelasi sebesar **0,574** menandakan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara tugas pokok dan fungsi (tupoksi) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Disamping itu koefisien determinasi sebesar **0,330** menunjukkan bahwa variabel tugas pokok dan fungsi (tupoksi) organisasi dalam penelitian ini

mampu menjelaskan 33.00% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

Saran - saran

Pertama, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin hendaknya lebih berupaya menumbuhkan kepercayaan Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin melalui pelatihan-pelatihan dalam memotivasi dalam bekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi karena motivasi dan lingkungan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan dari organisasi. Disamping pelatihan, banyak cara yang bisa dilakukakn untuk memotivasi pegawai salah satunya dengan cara pemberian penghargaan baik berupa materi maupun non materi.

Kedua, Perlunya diciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai, sebab mereka memberikan pelayanan kepada masyarakat umumnya dan kepada Unit Pelaksana Teknid Dinas (UPTD) dibawah naungan Dinas Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin pada khususnya, tanpa didukung pegawai yang handal, sulit untuk bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A.F. Stoner. 2000. **Pengantar Manajemen**. Edisi Ketiga. Jakarta. Penerbit Erlangga,
- Adair, John, 2008. **Kepemimpinan yang Memotivasi**, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Hadari Nawawi dan M. Martini. 2000. **Kepemimpinan yang Efektif**, Edisi ketiga Jilid I, Yogyakarta. Penerbit Gajah Mada University Press.
- Henry Simamora. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit STIE YKPN.
- J. Supranto. 1999. **Teknik Riset Pemasaran Dan Ramalan Penjualan**, Penerbit Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2001. **Tipe-Tipe Kepemimpinan**, Edisi Keenam, Jilid Kedua, Yogyakarta. Penerbit Gajah Mada.
- Malayu hasibuan S.P. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. 2009. **Metode Penelitian Untuk Bisnis**, Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Soeranto & Arsyada Lincoln. 1999. **Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis**, Edisi Ke delapan, Yogyakarta. Penerbit Liberty.
- Sondang P. Siagian. 2002. **Manajemen Strategik**, Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Soewarno. 1993. **Pengantar Study Ilmu Administrasi Dan manajemen**, Jakarta. Penerbit BPFE.
- Winardi. 2001. **Teori Kepemimpinan**, Edisi Ketiga, Jilid Kedua, Yogyakarta. Penerbit Universitas Gajah Mada.
- Veithzal Rivai.H. 2011. **Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan**, Edisi Kedua, Cetakan Ke-4, Jakarta. Penerbit PT.RajaGrafindo Persada.