

PENGARUH TUPOKSI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KOTA SIBOLGA

Amaludin Sikumbang¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, Sibolga, Indonesia
amaludinsikumbang@gmail.com

Abstract: *In general, the purpose of this study was to determine the effect of the main tasks and functions on employee morale at the Financial Management Agency, Regional Revenue and Assets of Sibolga City. The method used is descriptive correlational method. The description method is an explanation or explanation of research results obtained through questionnaires distributed to respondents. The results of the study include gender, education level, age and the average interpretation of respondents' answers for each item. While correlational to find out how much influence the independent variables have on the variables used by the simple linear regression analysis method and the calculation of the coefficient of determination, to test the ability of independent variations to explain the variation of variables in the model. The author uses 55 respondents as a sample taken from all employees. The results of the determination coefficient research show that the job duties of employees are 60% of the morale of employees at the Regional Finance, Revenue and Assets Agency of Sibolga City and the remaining 40% is determined by other variables. The results showed that there was a significant relationship between the main duties of the employee and the morale of the employees at the Regional Finance, Revenue and Assets Agency of Sibolga City of 0.755, so that if interpreted on a scale it could be categorized as high correlation. The regression equation obtained is $Y = 24,566 + 0.485X$. The t test shows that t count is greater than t table or ($8.942 > 2.00575$). Because the t -count value is greater than the t -table value, the significant relationship and the hypothesis proposed in Chapter - I can be accepted.*

Keywords: *Job Duties and Morale*

Abstrak: Secara umum tujuan ini penelitian untuk mengetahui pengaruh tupoksi terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif merupakan uraian atau penjelasan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisioner yang disebarakan kepada responden. Hasil penelitian meliputi, jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia serta interpretasi rata-rata jawaban responden dari setiap item. Sedangkan metode korelasional untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan metode analisis regresi linier sederhana serta perhitungan koefisien determinasi, untuk menguji kemampuan variasi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dalam model. Penulis menggunakan 55 orang responden sebagai sampel diambil dari seluruh pegawai. Hasil penelitian koefisien determinasi diketahui bahwa tupoksi kerja pegawai diperoleh sebesar 60% terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga dan sisanya sisanya sebesar 40% ditentukan oleh variabel lain. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tupoksi kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga sebesar 0,755, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan korelasi tinggi. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 24,566 + 0,485X$. Uji t menunjukkan bahwa bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau ($8.942 > 2.00575$). Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka hubungan signifikan dan hipotesis yang diajukan pada Bab – I dapat diterima.

Kata Kunci : Tupoksi Kerja dan Semangat Kerja

Pendahuluan

Unsur - unsur manajemen yang dikenal dengan 6 M, yaitu Man, Metode, Market, Material, Machine dan Money (Uang), memiliki peranan sangat penting dalam menjalankan manajemen pada organisasi, baik pada organisasi Pemerintahan maupun pada organisasi Korporet. Sebuah organisasi harus dijalankan dengan basis manusia sebagai tenaga penggerak. Didalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan, maka setiap pimpinan harus mampu menggerakkan bawahannya agar bergairah bekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu yang dapat ditempuh dengan melakukan perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan dasar dari suatu organisasi yang dikombinasikan dengan seluruh unsur unsur manajemen yang ada. Tanpa tenaga kerja, maka unsur-unsur manajemen yang lainnya tidak akan memberikan manfaat bagi sebuah organisasi. Manusia sebagai motor penggerak, perencana serta membuat berbagai kegiatan yang dapat membawa organisasi mencapai tujuannya, termasuk membuat ketentuan ketentuan kerja yang berisi tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi sesuai dengan ketentuan yang telah dituangkan dalam Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi). Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan pekerjaan. Tugas Pokok dan Fungsi merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara Tugas Pokok dan Fungsi.

Semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku individu pegawai dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan mendalam pada diri pegawai untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam penerapan tupoksi, diharapkan semua pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga akan memperoleh hasil yang baik. Selanjutnya semangat kerja dapat meningkat dan akhirnya akan memperlancar usaha pencapaian suatu tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas dan berpedoman pada pengertian Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) secara umum, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh penerapan Tugas Pokok dan Fungsi yang jelas. Menyadari pentingnya penerapan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) pegawai terhadap semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang penerapan Tugas Pokok dan Fungsi terhadap semangat kerja pegawai. Adapun alasan penulis memilih Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah

Kota Sibolga sebagai organisasi yang diteliti untuk mengetahui bagaimana penerapan aspek tupoksi kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai. Hasil pengamatan yang penulis lakukan, mengingat Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga memiliki ruang lingkup kerja yang luas dan memiliki pegawai yang cukup banyak sehingga banyak terjadi kendala dalam pekerjaan, seperti terjadinya saling salah menyalakan apabila terjadi kesalahan dalam bekerja. Menyadari pentingnya penerapan Tupoksi kerja pegawai terhadap semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang penerapan tugas pokok dan fungsi kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Metode

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah tupoksi kerja pegawai dan variabel terikat adalah semangat kerja. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga 55 (lima puluh lima) orang PNS (Pegawai Negeri Sipil). Teknik Pengambilan Sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Total Sampling. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Regresi Linear Sederhana.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	30 orang	54,54 %
2	Perempuan	25 orang	45,46%

J u m l a h	55 orang	100%
-------------	----------	------

Sumber: Hasil Penelitian Kuisisioner (2020)

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yang dominan adalah Laki-laki yakni sebesar 30 orang atau 54,54%, sedangkan Perempuan sebesar 25 orang atau 45,46 %. Rata-rata pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga adalah didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Deskripsi responden berdasarkan usia yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	25-30 Tahun	7 orang	12,72 %
2	31-40 Tahun	12 orang	21,81 %
3	41-50 Tahun	31 orang	56,37 %
4	51-60 Tahun	5 orang	9,10 %
J u m l a h		22 orang	55 orang

Sumber: Hasil Penelitian Kuisisioner (2020)

Berdasarkan data tersebut di atas, dapat diketahui responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 7 Orang (12,72%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang (21,81%), sedangkan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 31 orang (56,37%) dan yang usia 51-60 tahun sebanyak 5 orang (9,10%).

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	7	12,72 %

2	D3	12	21,81 %
3	S1	31	56,37%
4	S2	5	9,10%
J u m l a h		55 Orang	100%

Sumber: Hasil Penelitian Kuisisioner (2020)

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa yang responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan S1 yakni sebesar 31 orang atau 56,37 %.

2. Data Melalui Quisioner/Angket

- a. bahwa variable X (tupoksi kerja pegawai) berada pada kategori sangat baik yaitu 4,32.
- b. bahwa variabel (semangat kerja) berada pada kategori sangat baik yaitu 4,44.

3. Koefisien Korelasi

**Tabel 4
Correlations**

		Tupoksi Kerja pegawai	Semangat Kerja
Tupoksi Kerja pegawai	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien korelasi positif antara variabel X dan Y adalah dengan nilai 0,775, artinya terdapat pengaruh antara tupoksi kerja pegawai (variabel X) dengan semangat kerja (variabel Y) dan hubungan tersebut tergolong korelasi tinggi.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 5
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.566	2.321		10.586	.000
Tupoksi Kerja pegawai	.485	.054	.775	8.942	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan uji t diatas, maka selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $8.942 > 2.00575$. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hubungan yang signifikan

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh tupoksi kerja pegawai (variabel X) terhadap semangat kerja pegawai (variabel Y), dapat dilakukan dengan menggunakan dengan koefisien determinasi (r^2) yang pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.594	1.50696

a. Predictors: (Constant), Tupoksi Kerja pegawai

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Tampilan out put model summary pada tabel, dijelaskan bahwa R Square = 0,601, ini menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independen*. Nilai ini menunjukkan bahwa 60 % semangat kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen (tupoksi kerja pegawai) sedangkan sisanya 40 % dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

6. Regresi Linear Sederhana

Regersi linier sederhana bertujuan untuk menentukan hubungan linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), metode yang digunakan untuk melakukan analisis regresi adalah metode enter. Hasil pengujian dengan regresi linier ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.566	2.321		10.586	.000
Tupoksi Kerja pegawai	.485	.054	.775	8.942	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil regresi pada tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan linier sederhana sebagai berikut : $Y = 24,566 + 0,485X$. Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 24,566 + 0,485X$. dapat dijelaskan konstanta sebesar 24,566 artinya apabila tupoksi kerja pegawai (variabel X) = 0, maka semangat kerja variabel Y = 24,566 dan apabila tupoksi kerja pegawai variabel X = 1, maka semangat kerja variabel Y = 25,051. Hal ini menjelaskan bahwa apabila tupoksi kerja pegawai berjalan dengan baik pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga, maka akan memberikan semangat kerja pegawai yang baik pada kantor tersebut.

Berdasarkan hasil kuesioner yang di berikan kepada responden maka di peroleh hasil perhitungan yang sudah di olah melalui jawaban responden. Hasil yang diperoleh yaitu ada hubungan yang signifikan dan tinggi antara variabel X dan variabel Y dimana hasil yang diperoleh sebesar 0,775. Selanjutnya dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 60 % dan 40 % ditentukan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti variabel motivasi, pendapatan dan lain sebagainya. Setelah nilai koefisien determinasi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan :

- a. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis O (H_o) ditolak.
 - b. Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan Hipotesis (H_o) diterima.
2. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu $dk = n - 2$, dalam hal ini $n = 55$, maka $dk = 55 - 2 = 53$.
 3. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk 53 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2.00575.

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS Versi 23. Dari tabel 5, nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $8.942 > 2.00575$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat 0,05, maka disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Tupoksi Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima.

Selanjutnya diperoleh persamaan $Y = 24,566 + 0,485X$ dapat dijelaskan hubungan antara tupoksi kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga adalah hubungan kearah positif artinya apabila tupoksi kerja pegawai (variabel X) = 0, maka semangat kerja pegawai variabel Y = 24,566 dan apabila tupoksi kerja pegawai variabel X = 1, maka semangat kerja pegawai variabel Y = 25,051.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang dilakukan pada uraian sebelumnya dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dengan menggunakan statistik dapat diketahui bahwa tupoksi kerja pegawai (Variabel X) mempunyai hubungan dengan semangat kerja pegawai

(Variabel Y) dimana besar hubungan ini adalah 0,775 dan hubungan ini adalah hubungan yang linier dimana hal ini dapat terlihat dari hasil perhitungan regresi liner sederhana yaitu $Y = 24,566 + 0,485X$.

2. Besarnya pengaruh variabel X tupoksi kerja pegawai terhadap variabel Y semangat kerja pegawai adalah 60% hal ini dapat dimaknai bahwa pengaruh ini dapat ditingkatkan apabila pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga dapat meningkatkan lagi sumber daya manusia secara efektif dan Efesien sehingga dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja pegawai.
3. Hipotesis sebagai gambaran awal dari penulis, dimana penulis menyatakan bahwa Ada Pengaruh Tupoksi Kerja Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga. Karena dari uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar nilai t_{tabel} yang tersedia atau $8.942 > 2.00575$.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih dan apresiasi diberikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan artikel ini, yakni Pimpinan Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga dan seluruh informan yang terlibat. Ucapan terimakasih juga diberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga yang telah memberikan dukungan hingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik.

Referensi

- Arief, Furchan, 2002, **Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Cetakan ketiga belas, Jakarta, Rhineka Cipta
- Azwar, S. 2012, **Reliabilitas dan validitas**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Carlaw, Deming & Friedman 2003. **Managing & Motivating Contact Center Employees**. Alih bahasa : Ari Siswoto, P.T. Indeks Kelompok Gramedia
- Dantes Nyoman. 2012. **Metode penelitian**. Yogyakarta. Andi Offset
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah. 2010. **Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)**, Yogyakarta, Andi Offset
- Gibson P, 2001. **Manajemen Strategis Daya Saing Globalisasi**, Buku Satu, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, S. 2010. **Metodology research**. Jilid III, Yogyakarta : Andi Offset
- Kamus Istilah Manajemen, 2002. **Panitia Istilah Manajemen**, Jakarta : Lembaga PPM Balai Aksara
- Moekijat. 2000. **Asas-asas Perilaku Organisasi**, (Edisi Revisi) Jakarta : Erlangga
- Moekijat. 2008. **Analisis Jabatan**. CV. Mandar Maju, Bandung

- Nitisemito. 2002 **Manajemen Personalia (MSDM)**, Edisi Revisi, Cetakan keempat, Yogyakarta, BPFE
- Ridwan M. 2004 **Motivasi Dalam Organisasi**, Jakarta: Rajawali Press : Gramedia Pustaka Utama
- Riyadi, Slamet. 2002. **Motivasi kerja**. Surabaya: Karya Anda
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : CV. Mandar Maju
- Siswanto, Bedjo. 2003. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif Dan Operasional**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto. 2008 **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif Dan Operasional**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2020, **Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian** . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah
- Sutarto. 2008. **Dasar-Dasar Organisasi**, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Umar Housen. 2005 **Metode Penelitian**. Jakarta : Salemba Empat
- Zain, 2004. **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, www.geogle .com, 02 Juli 2020