

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI ELEKTRONIK SISTEM KEPATUHAN PAJAK (E-SIKEP) DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG ..... <i>Muhammad Zefri dan Hendri Dunan</i>	97-107
PENGARUH SERVICE QUALITY, PRICE, DAN LOCATION TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PADA RUMAH INGGRIS DI BANDAR LAMPUNG ..... <i>Tumpak Batara Crisyanto Simangunsong dan Iskandar Ali Alam</i>	108-116
PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YUMMIE PIE LAMPUNG ..... <i>Cintia Chandra Mahesa dan M. Oktavianur</i>	117-125
PENGARUH TUGAS POKOK FUNGSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TENGAH ..... <i>Herayanti dan Habiburrahman</i>	126-136
PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP MINAT MENABUNG DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN (Studi Kasus Pada Kantor Cabang Pembantu PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Di Bandar Lampung) ..... <i>Dwi Yutika Meria dan Andala Rama Putra Barusman</i>	137-149
ANALISIS STRATEGI PEMASARAN PRODUK PEMBIAYAAN KREDIT PEGAWAI PT BPR EKA BUMI ARTHA KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG ..... <i>Siti Bahiyah dan M Yusuf Sulfarano Barusman</i>	150-157
ANALISIS TINGKAT KEMATANGAN TATA KELOLA TEKONOLGI INFORMASI MENGGUNAKAN COBIT 2019 ..... <i>Titik Sulastri dan Defrizal</i>	158-178
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE MELALUI PLATFORM SHOPEE DI BANDAR LAMPUNG ..... <i>Luwiha dan Andala Rama Putra Barusman</i>	179-192
PENGARUH NILAI RELIGIUSITAS DAN PENGETAHUAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN BOIKOT PRODUK PIZZA HUT ..... <i>Adi Inzar Kusuma dan Tina Miniawati Barusman</i>	193-207
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KEMILING ..... <i>Dahlia dan Ni Putu Widhia Rahayu</i>	208-216

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 13	Nomor 2	Hal 97 – 216	Bandar Lampung September 2024	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-----------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 13, Nomor 2 – September 2024

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Peninjau (Reviewer)**

Anggalia Wibasuri  
Angga Febrian  
Winda Rika Lestari  
Yateno  
Ismaul Fitroh  
Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin  
Sekar Wulan Prasetyaningtyas  
Abdullah Muksin  
Fera Nefianti  
Dwi Rorin Maulidin Insana

### **Penyunting Pelaksana**

Yanuaris Yanu Dharmawan  
Nova Alvia

Alamat: Jl.  
Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.  
0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:  
Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

## Pengaruh Tugas Pokok Fungsi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah

Herayanti<sup>1</sup>, Habiburrahman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: [daffaraisya83@gmail.com](mailto:daffaraisya83@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh tugas pokok fungsi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi memerlukan tugas pokok dan fungsi yang jelas, serta motivasi kerja yang memadai untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, melibatkan 79 responden yang merupakan pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas pokok fungsi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan setiap peningkatan tugas pokok fungsi akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Demikian pula, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Secara simultan, tugas pokok fungsi dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi mencapai 88,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tugas pokok fungsi dan motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Implikasi dari penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan pemahaman dan pelaksanaan tugas pokok fungsi, terutama melalui pembinaan teknis yang berkesinambungan, serta pengembangan motivasi kerja yang mencakup aspek material dan non-material. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.*

**Kata Kunci:** *Tugas Pokok Fungsi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

### Pendahuluan

Sumber daya manusia, sebagai komponen utama dalam suatu organisasi, memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Samsuni, 2023). Tidak seperti elemen organisasi lainnya seperti modal atau teknologi, sumber daya manusia adalah satu-satunya elemen yang memiliki kemampuan intelektual, emosi, kreativitas, dan dorongan untuk terus berkembang. Keunggulan ini memungkinkan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan dan menciptakan inovasi yang mendukung keberlanjutan organisasi (Husaini, 2017). Dalam perspektif ini, manusia tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas-tugas operasional, tetapi juga sebagai aktor utama dalam menentukan arah kebijakan strategis organisasi yang mampu membawa dampak besar terhadap pencapaian visi dan misi jangka panjang (Pauji & Nurhasanah, 2022). Dalam organisasi modern, keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia bergantung pada efektivitas penerapan berbagai praktik manajemen yang berfokus pada pengembangan individu dan kelompok (Panjaitan, 2017). Hal ini mencakup kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja yang strategis, pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan, pengembangan sistem penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi (Dardanila & Sari, 2023). Manajemen sumber daya manusia yang efektif juga harus mampu menyeimbangkan kebutuhan individu pegawai dengan kebutuhan organisasi, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menciptakan organisasi yang kompeten, profesional, dan adaptif terhadap dinamika perubahan lingkungan yang kompleks (Hutagalung, 2022).

Grand theory dalam penelitian ini adalah manajemen, yang menjadi kerangka utama dalam memahami bagaimana pengelolaan sumber daya, termasuk manusia, dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Middle

theory yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, yang memberikan fokus lebih tajam pada pengelolaan tenaga kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Susanti & Yulianti, 2021). Sementara itu, substantive theory dalam penelitian ini mencakup tiga variabel utama, yaitu tugas pokok dan fungsi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai (Purwanto, 2020). Tugas pokok dan fungsi merepresentasikan tanggung jawab yang harus diemban oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, sedangkan motivasi kerja menggambarkan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat pegawai untuk bekerja secara optimal. Kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Striadi *et al.*, 2018).

Di sektor publik, seperti yang dijalankan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah, keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu komponen fundamental dalam pengelolaan tersebut adalah kejelasan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang melekat pada setiap pegawai (Nainggolan *et al.*, 2023). Tupoksi yang dirumuskan dengan jelas, sistematis, dan detail menjadi dasar utama dalam menetapkan tanggung jawab, wewenang, dan sasaran kerja individu maupun kelompok di dalam organisasi. Namun, kenyataannya, di lingkungan BPKAD Kabupaten Lampung Tengah, masih terdapat berbagai kendala terkait pemahaman pegawai terhadap Tupoksi yang telah ditetapkan. Hal ini sering kali menyebabkan tumpang tindih tanggung jawab antarpegawai, kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas-tugas penting. Akibatnya, efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi terhambat.

Selain tugas pokok fungsi (Tupoksi) yang menjadi dasar penetapan tanggung jawab dan kewajiban kerja setiap pegawai, motivasi kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong kinerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi (Octavia *et al.*, 2023). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, karena motivasi berkaitan erat dengan sejauh mana seseorang terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi pencapaian tujuan organisasi (Kusdiana, 2018). Motivasi kerja mencakup dua dimensi utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja dan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Faktor internal motivasi meliputi kebutuhan, keinginan, ambisi, dan cita-cita individu yang timbul dari dalam diri setiap pegawai (Kasman, 2022). Faktor ini menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk berusaha mencapai sesuatu, baik itu pengakuan, penghargaan, maupun pemenuhan kebutuhan personal seperti aktualisasi diri dan rasa pencapaian. Di sisi lain, faktor eksternal mencakup berbagai aspek yang berasal dari lingkungan kerja, seperti penghargaan atas prestasi, suasana kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan, kesempatan untuk berkembang, serta adanya dukungan moral dan material dari pihak organisasi (Simanjuntak *et al.*, 2023). Kombinasi dari kedua dimensi ini akan menentukan sejauh mana seorang pegawai termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan berbagai perilaku positif yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka (Putri & Astuti, 2022). Di antaranya adalah kesediaan untuk bekerja dengan penuh semangat, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal, serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Setiadi *et al.*, 2024). Pegawai yang termotivasi juga biasanya lebih proaktif dalam mencari solusi terhadap masalah, lebih mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta lebih berorientasi pada hasil yang diharapkan oleh organisasi. Semua karakteristik ini menjadikan motivasi kerja sebagai elemen yang sangat vital dalam membangun kinerja individu yang unggul dan berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Yety *et al.*, 2024).

Namun demikian, motivasi kerja juga dapat menjadi faktor yang menantang apabila tidak dikelola dengan baik oleh organisasi. Motivasi yang rendah, baik yang disebabkan oleh minimnya penghargaan, kurangnya dukungan pimpinan, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif, dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, produktivitas yang buruk, dan bahkan peningkatan tingkat absensi atau turnover pegawai. Ketidakhadiran motivasi yang memadai juga dapat memicu ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada hubungan antarpegawai dan atmosfer kerja secara keseluruhan. Jika situasi ini tidak segera diatasi, maka kinerja individu maupun kelompok akan mengalami penurunan, yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang harus mendapatkan perhatian serius dari manajemen. Organisasi yang mampu memahami kebutuhan pegawainya, memberikan penghargaan yang sesuai, menciptakan suasana kerja yang mendukung, dan menawarkan kesempatan bagi pengembangan karier, akan lebih mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati. Dengan demikian, pengelolaan motivasi kerja yang efektif bukan hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat fondasi organisasi dalam mencapai visi dan misinya secara keseluruhan.

Permasalahan yang berkaitan dengan Tupoksi yang belum sepenuhnya dipahami dan motivasi kerja yang masih perlu ditingkatkan menjadi tantangan yang harus segera diatasi oleh BPKAD Kabupaten Lampung Tengah.

Hal ini sangat penting mengingat peran strategis yang diemban oleh instansi ini dalam mengelola keuangan dan aset daerah, yang secara langsung memengaruhi kinerja pemerintahan daerah secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap Tupoksi serta pengelolaan motivasi kerja yang tepat harus menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh tugas pokok dan fungsi serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPKAD Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memahami sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di lingkungan BPKAD Kabupaten Lampung Tengah.

### *Tugas Pokok Fungsi*

Menurut Kasman, (2022) tugas pokok didefinisikan sebagai suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh individu dalam organisasi. Kewajiban ini berupa pekerjaan yang menjadi tanggung jawab utama, yang diamanatkan melalui perintah untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Tugas pokok mencakup serangkaian aktivitas yang bersifat utama dan rutin, serta menjadi inti dari peran pegawai dalam sebuah organisasi. Melalui tugas pokok, organisasi dapat memberikan gambaran yang jelas tentang ruang lingkup pekerjaan, tingkat kompleksitas jabatan, dan kontribusi yang diharapkan dari setiap individu dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, tugas pokok menjadi elemen fundamental yang menentukan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dan diukur keberhasilannya. Lebih lanjut, Simanjuntak *et al.*, (2023) memberikan definisi yang saling melengkapi, yaitu fungsi sebagai rincian dari tugas-tugas yang memiliki kesamaan atau hubungan erat satu sama lain. Fungsi ini didelegasikan kepada individu atau kelompok tertentu berdasarkan aktivitas-aktivitas yang serupa, baik dari segi sifat pekerjaan maupun cara pelaksanaannya. Fungsi tidak hanya memperinci tugas, tetapi juga mengatur bagaimana tugas-tugas tersebut dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif, sehingga mendukung pencapaian sasaran yang lebih besar dalam organisasi. Dengan kata lain, fungsi bertindak sebagai panduan yang membantu individu memahami perannya secara lebih terperinci dalam konteks organisasi (Jusup & Husin, 2022).

Tugas pokok dan fungsi, yang sering disingkat sebagai "Tupoksi," merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan (Kusdiana, 2018). Tugas pokok berfungsi sebagai inti dari pekerjaan, sementara fungsi memberikan arahan operasional yang lebih spesifik untuk memastikan tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Istilah Tupoksi banyak digunakan dalam lingkup organisasi publik maupun swasta untuk menjelaskan peran dan tanggung jawab setiap unit kerja atau individu di dalam organisasi. Dalam peraturan perundang-undangan tentang organisasi dan tata kerja, khususnya di lembaga pemerintah dan kementerian negara, tugas pokok dan fungsi menjadi dasar bagi pelaksanaan kegiatan yang terstruktur (Jusup & Husin, 2022). Setiap organisasi diwajibkan untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi yang mendukung pelaksanaan tugas pokok, sehingga terjadi sinergi antara berbagai unit kerja yang ada. Fungsi-fungsi ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh elemen organisasi bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Dengan mengintegrasikan tugas pokok dan fungsi secara tepat, organisasi dapat mengoptimalkan perannya dalam menciptakan efisiensi operasional sekaligus mendorong pencapaian hasil yang maksimal. Pemahaman yang mendalam mengenai tugas pokok dan fungsi sangat penting, baik bagi individu maupun organisasi, karena keduanya menjadi landasan dalam penyusunan strategi kerja, pembagian tanggung jawab, dan evaluasi kinerja. Dengan adanya kejelasan Tupoksi, organisasi dapat menetapkan ekspektasi yang jelas kepada setiap pegawai, menciptakan akuntabilitas, serta mengurangi risiko tumpang tindih tanggung jawab yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Oleh karena itu, implementasi tugas pokok dan fungsi yang baik merupakan salah satu indikator keberhasilan manajemen dalam mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mintzberg dalam (Subagia & Wiratma, 2009) ada tugas pokok dan fungsi memiliki peran dalam organisasi yaitu:

1. Tugas dan fungsi antar pribadi (*Interpersonal Role*), dalam peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar.

2. Tugas dan fungsi yang berhubungan dengan informasi (Informational Role), tugas dan fungsi interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi.
3. Tugas pemantau (Monitor), peranan ini mengidentifikasi seorang atasan sebagai penerima dan mengumpulkan informasi.
4. Tugas pengambil keputusan (Decisional Role), dalam tugas dan fungsi ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang di pimpinnya.

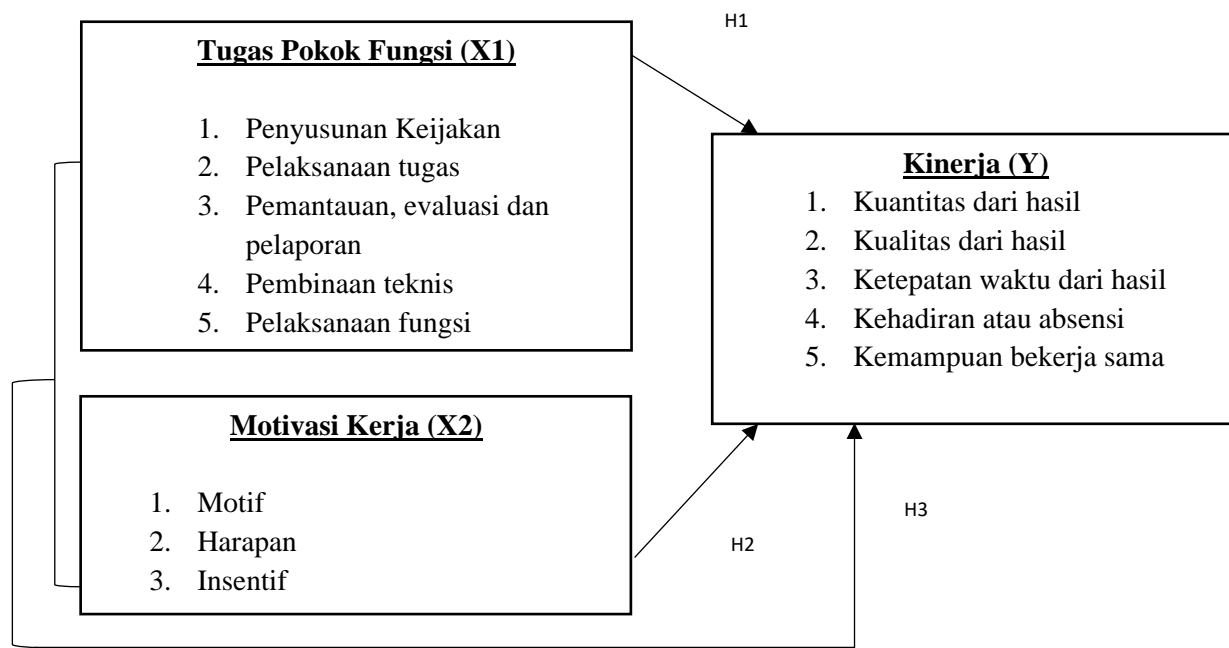
### *Motivasi Kerja*

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Menurut (Rivaldo & Ratnasari, 2020)), motivasi berkaitan dengan bagaimana perilaku dimulai, diperkuat, disokong, diarahkan, dihentikan, serta reaksi subyektif yang muncul dalam diri seseorang selama proses ini berlangsung. Sementara itu, Riyadi, (2019) menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang timbul dari adanya rangsangan untuk melakukan suatu tindakan. Beberapa pendapat lain menyebutkan bahwa motivasi berasal dari faktor internal dan eksternal. Hutagalung, (2022) berpendapat bahwa motivasi merupakan keinginan dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong ini sering kali bersifat internal, seperti kebutuhan, keinginan, dan hasrat yang ada pada diri seseorang. Hotiana & Febriansyah, (2018) memberikan pandangan tentang motivasi sebagai proses pemberian motif bekerja kepada bawahan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi mencapai tujuan. Pendapat ini lebih mengarah pada faktor eksternal, di mana dorongan untuk bertindak berasal dari pengaruh luar, bukan hanya dari dalam diri individu. Sembiring, (2020) menambahkan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri memiliki dua unsur, yaitu daya dorong untuk berbuat dan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi internal dan eksternal memiliki kesamaan dalam hal tujuan atau reward yang ingin dicapai, yang pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia, baik fisik maupun non-fisik. Menurut Effendy (2018), istilah motif berasal dari bahasa Latin "movere," yang berarti bergerak, yang mengacu pada dorongan, alasan, dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

### *Kinerja*

Menurut Farisi *et al.*, (2020) Kinerja karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Menurut Rivai, (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Yanuari, (2019) pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi

### *Kerangka Pikir*



Gambar 1. Kerangka Pikir

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif statistik untuk menganalisis pengaruh tugas pokok fungsi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 16. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dan uji F untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini melibatkan 79 responden sebagai sampel yang diambil dari populasi pegawai BPKAD menggunakan metode acak. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, yang memuat 10 pernyataan untuk setiap variabel utama: tugas pokok fungsi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Validitas instrumen diuji menggunakan corrected item-total correlation dengan tingkat signifikansi 0,05, sementara reliabilitas diuji melalui nilai Cronbach Alpha, yang dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,60. Prosedur analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan dan konsistensi instrumen, analisis regresi linear berganda untuk menentukan hubungan antarvariabel, uji t dan uji F untuk menguji signifikansi hubungan, serta analisis koefisien determinasi untuk mengukur tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metodologi ini dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pengaruh tugas pokok fungsi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, serta menjadi dasar rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Lampung Tengah.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Kualitatif

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Tugas Pokok Fungsi (X1)

No. Kuesion	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	,540		Valid
2	,519		Valid
3	,485		Valid

4	,483	0.221	Valid
5	,524		Valid
6	,530		Valid
7	,449		Valid
8	,545		Valid
9	,485		Valid
10	,489		Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No. Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	,307	0.221	Valid
2	,403		Valid
3	,371		Valid
4	,243		Valid
5	,427		Valid
6	,229		Valid
7	,466		Valid
8	,383		Valid
9	,355		Valid
10	,518		Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	,427	0.221	Valid
2	,399		Valid
3	,496		Valid
4	,371		Valid
5	,364		Valid
6	,402		Valid
7	,355		Valid
8	,395		Valid
9	,426		Valid
10	,390		Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji validitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil analisis, semua item kuesioner menunjukkan nilai corrected item-total correlation ( $r_{hit}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 ( $r_{tabel} = 0,221$ ). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Tugas Pokok Fungsi	0,861	Reliabel
Motivasi Kerja	0,873	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,892	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi item-item pertanyaan dalam mengukur variabel



penelitian. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	r-square	Keterangan
Regresi Linier Berganda	0,642	Pengaruh cukup kuat

Sumber: Data Diolah, 2024

Nilai R-squared yang diperoleh sebesar 0,642 menunjukkan bahwa 64,2% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh tugas pokok fungsi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,397	2,219	
Tugas Pokok Fungsi	,508	,047	,585
Motivasi Kerja	,480	,041	,625

Sumber: Data Diolah, 2024

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E_t$$

- Konstanta 0,397 menunjukkan bahwa jika Tugas Pokok Fungsi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di BPKAD Lampung Tengah bernilai 0,397.
- Koefisien regresi Tugas Pokok Fungsi ( $X_1$ ) sebesar 0.508 menunjukkan hubungan positif, artinya setiap kenaikan 1% pada  $X_1$ , dengan variabel lain tetap, meningkatkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) BPKAD Lampung Tengah sebesar 0.508.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada  $X_2$ , dengan variabel lain tetap, meningkatkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di BPKAD Lampung Tengah sebesar 0,480. Koefisien positif ini mengindikasikan hubungan positif, di mana peningkatan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) meningkatkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji t-statistik

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,179	,858
Tugas Pokok Fungsi	10,845	,000
Motivasi Kerja	11,596	,000

Sumber: Data Diolah, 2024

- a. Nilai Signifikansi untuk variabel Tugas Pokok Fungsi (X1) = 0.00 < 0.05 maka variabel Tugas Pokok Fungsi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah.
- b. Karena nilai t hitung > nilai t tabel atau 11,596 > 1,991, maka Ha diterima. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah.

#### *Uji Hipotesis secara Simultan (Uji f)*

Tabel 8. Uji f-statistik

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	501,297	2	250,648	134,587	,000 <sup>b</sup>
Residual Total	141,539	76	1,862		
	642,835	78			

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.21, hasil analisis menggunakan program SPSS versi 16.0 menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) atau F hitung (134,587) lebih besar dari F tabel (3,12). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis diterima, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima melalui uji simultan. Dengan kata lain, Tugas Pokok Fungsi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah.

#### *Pembahasan*

##### **Pengaruh Tugas Pokok Fungsi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas pokok fungsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah. Temuan ini sejalan dengan teori Mintzberg (2019), yang menegaskan bahwa tugas dan fungsi yang terorganisasi dengan baik mampu meningkatkan efisiensi kerja. Dengan kata lain, semakin jelas dan terstruktur tugas pokok serta fungsi pegawai, semakin tinggi pula produktivitas dan kinerja mereka. Analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pemahaman dan penerapan tugas pokok fungsi akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Namun, penelitian ini juga mengungkap bahwa pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi masih belum optimal, yang berpotensi menyebabkan tumpang tindih tanggung jawab serta ketidakefektifan dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, perlu adanya pembinaan teknis yang berkesinambungan agar pegawai lebih memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik.

##### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Selain tugas pokok fungsi, motivasi kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung teori Herzberg (1966), yang menyatakan bahwa faktor motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, produktif, dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Analisis regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin meningkat pula kinerja mereka. Motivasi kerja dalam penelitian ini mencakup faktor internal seperti kebutuhan akan pencapaian dan pengakuan, serta faktor eksternal seperti insentif, lingkungan kerja, dan dukungan dari atasan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan strategi peningkatan motivasi, baik melalui pemberian penghargaan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, maupun peluang pengembangan karier.

##### **Pengaruh Simultan Tugas Pokok Fungsi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa tugas pokok fungsi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi sebesar 64,2%. Artinya, 64,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa kombinasi pemahaman tugas yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal dibandingkan hanya salah satu faktor saja. Pegawai yang memiliki pemahaman jelas tentang tugasnya, serta termotivasi untuk

bekerja dengan baik, akan lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, BPKAD Kabupaten Lampung Tengah perlu menyeimbangkan antara kejelasan tugas pokok dan strategi peningkatan motivasi untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

## Penutup

### *Kesimpulan*

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tugas Pokok Fungsi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah. Berarti jika tugas pokok fungsi semakin baik atau ditingkatkan maka kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah akan meningkat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah. Berarti jika motivasi kerja semakin baik atau ditingkatkan maka kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah akan meningkat.
3. Tugas Pokok Fungsi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah. Berarti jika tugas pokok fungsi dan motivasi kerja semakin baik atau ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah akan meningkat.

## Daftar Pustaka

- Dardanila, Miraya & Sari, Rita Mustika. (2023). Potential Analysis and Economic Projections Lampung Province In 2023. *Inovasi Pembangunan – Jurnal Kelitbangan*, 11(2).
- Farisi, Salman., Irnawati, Juli, & Fahmi, Muhammad. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Hotiana, Nila & Febriansyah, Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas UNIAT*, 3(1), 27–39.
- Husaini, Husaini. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1–11.
- Hutagalung, Bob Alexandro. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JMPIS Jrnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Jusup, Sri Meike & Husin, Wiwin L. (2022). Pengaruh Implementasi, Tugas Pokok dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 5(2), 228–234.
- Kasman, Kasman. (2022). Implementasi Tugas Pokok Dan Fungsi (TUPOKSI) Pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Pagar Alam. *Jurnal Professional*, 9(2), 591–596.
- Kusdiana, Yayu. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 148–157.

- Nainggolan, Edisah Putra., Sholeha, Dewi & Indriyani, Syahvira. (2023). Tinjauan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa dalam Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Tugas Pokok dan Fungsi. *Jurnal Darma Agung*, 31(6), 254–263.
- Octavia, Ayu Nurafni., Sihite, Monica Grasela & Ardi, Nada Diana. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pemalang. *Jurnal, Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2, 484–491.
- Panjaitan, Maludin. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Pauji, Ipan & Nurhasanah, Nunung. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 82–92. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Purwanto, Kelik. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal of Management and Business*, 1(1), 31–36. <http://ijtv.com/index.php/ijmb>
- Putri, Rosiana Wisuda & Astuti, Puji. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Rivai, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rivaldo, Yandra & Ratnasari, Sri Langgeng. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 505–515.
- Riyadi, Slamet. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Samsuni, Samsuni. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Sembiring, Hendri. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Juraknum*, 13(1), 10–24. [www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id](http://www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id)
- Setiadi, Joko., Waskito, Budhi & Barusman, Andala Rama Putra. (2024). The Influence of Motivation and Organizational Culture on The Performance of Employees of the Directorate General of Highway (Bina Marga) And Construction Development Agency (Bina Konstruksi) of Lampung Province. *MABUSS Journal of Management, Business and Social Sciences*, 2(1), 242–250. <http://journal.ubl.ac.id/index.php/mabuss>
- Simanjuntak, Maria M., Siregar, Hotlin & Damanik, Joan Berlin. (2023). Pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Balai Pembibitan Ternak Unggul dan Hijauan Pakan Ternak Siborongborong. 2(2).
- Striadi, Satriadi., Agusven, Tubel., Kusuma, Surya & Sandra, Evita. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *ECONOMICA Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomika*, 7(1), 17–28. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873>
- Subagia, I Wayan & Wiratma, I Gusti Lanang. (2009). Penilaian Kemampuan Individu Melaksanakan Tupoksi Dalam Organisasi Masyarakat Tradisional Bali Ditinjau dari Konsep “Tri Kaya Parisudha.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 42(3), 160–169.

- Susanti, Oni & Yulianti, Oni. (2021). The Effect of Motivation and Human Resources Development on Employee Performance at Dukcapil Agency of Central Bengkulu Regency Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. In *Journal of Indonesian Management* (Vol. 1, Issue 3).
- Yanuari, Yayan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yety, Yety., Dunan, Hendri & Barusman, Andala Rama Putra. (2024). The Effect of Motivation and Solar Dryer Dome Assistance on the Performance of the Trubus Farmer Group in West Pringsewu Village, Pringsewu Sub-District, Pringsewu Regency. *MABUSS Journal of Management, Business and Social Science*, 2(1), 225–231. <http://journal.ubl.ac.id/index.php/mabuss>