

**PENGARUH IMPLEMENTASI, TUGAS POKOK DAN  
FUNGSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
KEPEMUDAAN OLAH RAGA DAN PARIWISATA  
KABUPATEN GORONTALO**

Oleh :  
**RESHA FEBRIANTI**  
**E.21.18.021**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2022**



## **HALAMAN PENGESAHAN**

# **PENGARUH IMPLEMENTASI, TUGAS POKOK DAN FUNGSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPEMUDAAN OLAH RAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN GORONTALO**

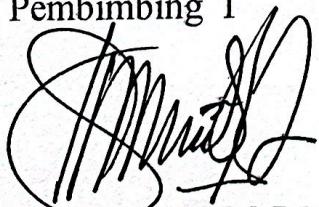
**Oleh :**

**RESHA FEBRIANTI  
E.21.18.021**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo,.....2022

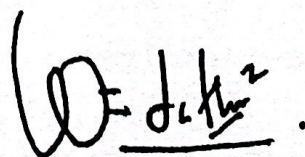
Mengetahui

Pembimbing I



Sri Meike Jusup, SE, MM  
NIDN : 0903058101

Pembimbing II



Wiwin L. Husin, SE, MM  
NIDN : 0923088302

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH IMPLEMENTASI, TUGAS POKOK DAN FUNGSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA (KABUPATEN GORONTALO)

OLEH :

RESHA FEBRIANTI

E2118021

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mujizat, SE., MM  
(Ketua Penguji)
2. Benny Rumambie, SE., MM  
(Anggota Penguji)
3. Syaiful Pakaya, SE., MM  
(Anggota Penguji)
4. Sri Meike Jusup, SE., MM  
(Pembimbing Utama)
5. Wiwin L Husin, SE., MM  
(Pembimbing Pendamping)

*Abdullah*  
*Benny*  
*Aun*  
*Muhammad*  
*Wiwin*



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Maret 2022  
Yang membuat pernyataan



**RESHA FEBRIANTI**

## **ABSTRACT**

### **RESHA FEBRIANTI. E2118021. THE EFFECT OF IMPLEMENTATION AND MAIN TASKS AND FUNCTIONS ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE YOUTH, SPORTS, AND TOURISM OFFICE OF GORONTALO REGENCY**

*This study aims to find the effect of implementation and Main Tasks and Functions on apparatus performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Gorontalo Regency, either simultaneously or partially. This study analyzes the phenomenon through the collection of basic data in the form of a list of statements tested for the validity and reliability test of each item contained in the list. The analytical method used is path analysis by converting ordinal scale data to interval scale data. The object of this research is implementation, Main Tasks and Functions, and apparatus performance. The results of the first hypothesis indicate that Implementation ( $X_1$ ) and Main Tasks and Functions ( $X_2$ ) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Gorontalo Regency by 77.6%. The value of 22.4% is influenced by other variables not examined in the research model in this study. The results of the second hypothesis indicate that Implementation ( $X_1$ ) and Main Tasks and Functions ( $X_2$ ) simultaneously have a positive and significant effect on apparatus performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Gorontalo Regency. Implementation variable ( $X_1$ ) partially has a positive and significant effect on apparatus performance ( $Y$ ) of 49.9%. The variable of Main Tasks and Functions ( $X_2$ ) partially has a significant effect on employee performance ( $Y$ ) by 52.5%.*



**Keywords:** implementation, Main Tasks and Functions, apparatus performance

## ***ABSTRACT***

### ***RESHA FEBRIANTI. E2118021. THE EFFECT OF IMPLEMENTATION AND MAIN TASKS AND FUNCTIONS ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE YOUTH, SPORTS, AND TOURISM OFFICE OF GORONTALO REGENCY***

*This study aims to find the effect of implementation and Main Tasks and Functions on apparatus performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Gorontalo Regency, either simultaneously or partially. This study analyzes the phenomenon through the collection of basic data in the form of a list of statements tested for the validity and reliability test of each item contained in the list. The analytical method used is path analysis by converting ordinal scale data to interval scale data. The object of this research is implementation, Main Tasks and Functions, and apparatus performance. The results of the first hypothesis indicate that Implementation (X1) and Main Tasks and Functions (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Gorontalo Regency by 77.6%. The value of 22.4% is influenced by other variables not examined in the research model in this study. The results of the second hypothesis indicate that Implementation (X1) and Main Tasks and Functions (X2) simultaneously have a positive and significant effect on apparatus performance at the Youth, Sports, and Tourism Office of Gorontalo Regency. Implementation variable (X1) partially has a positive and significant effect on apparatus performance (Y) of 49.9%. The variable of Main Tasks and Functions (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y) by 52.5%.*

*Keywords:* implementation, Main Tasks and Functions, apparatus performance



## **MOTTO DAN PERSEMPAHAN**

### **MOTTO**

”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”.

QS Al Baqarah 286

### **PERSEMPAHAN**

Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orangtua saya. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, ayah dan ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hati untukku. Terimakasih karena selalu ada untukku.

Tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, saya mungkin bukan apa-apa saat ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk sahabat-sahabat baikku. Terima kasih telah menyediakan pundak untuk menangis dan memberi bantuan saat aku membutuhkannya. Terima kasih sudah menjadi sahabat baikku.

Terima kasih yang dalam juga kepada seluruh civitas akademik Universitas Ichsan Gorontalo dan terkhususnya kepada Fakultas Ekonomi, Jurusan Management atas sembua bimbingannya.

**TERIMA KASIH UNTUK ALMAMATER TERCINTA  
TEMPAT MENIMBAH ILMU  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Implementasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo”, Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai gelar sarjana pada program ilmu manajemen fakultas ekonomi Pada Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam menyusun skripsi penelitian ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat Rahmat dan petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangan pemikiran dari segenap pihak, terutama bimbingan dari dosen pembimbing serta dorongan dan doa dari kedua orang tua, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kedua orang tua, Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Tehnologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H.Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H. Musafir.,SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul Nani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Sri Meike Jusup,SE.M.M selaku pembimbing I, Ibu Wiwin L. Husin,SE.M.M selaku pembimbing II serta rekan- rekan mahasiswa

Jurusan Manajemen yang tidak dapat disebut namanya satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan,bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amiiin.

Gorontalo ..... 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR... ..</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN... ..</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian .....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II.....</b>	<b>10</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	10
2.1.2 Pengukuran Kinerja.....	12
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.4 Pengertian Implementasi .....	15
2.1.5 Tujuan Implementasi.....	17

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi.....	17
2.1.7 Pengertian Tugas Pokok dan Fungsi .....	21
2.1.8 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) .....	30
2.1.9 Hubungan X1 dan X2 dengan Y .....	31
2.1.10 Penelitian terdahulu.....	33
2.1.11 Kerangka Pemikiran .....	33
2.2 Hipotesis .....	35
<b>BAB III.....</b>	<b>36</b>
<b>OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1 Objek Penelitian.....	36
3.2 Metode Penelitian .....	36
3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	36
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	36
3.2.3 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.2.4 Populasi dan Sampel .....	41
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	43
3.2.7 Metode Analisis Data .....	48
3.2.8 Pengujian Hipotesis .....	49
3.2.9 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	50
<b>BAB IV .....</b>	<b>51</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Gambaran Umum.....	51
4.1.1 Sejarah Singkat DiSPORAPAR .....	51
4.1.2 Struktur Organisasi.....	52
4.1.3 Tugas Dan Fungsi.....	52
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	54
4.2.1. Gambaran Umum Variabel Implementasi (X1).....	57
4.2.2 Gambaran Umum Tugas Pokok dan Fungsi (X2).....	58
4.2.3 Gambaran Umum Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	59
4.3 Hasil Penelitian.....	60

4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
4.4 Analisis Data Statistik .....	62
4.5 Pengujian Hipotesis .....	65
4.5.1 Pengaruh X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> berpengaruh simultan terhadap Y .....	65
4.5.2 Pengaruh X <sub>1</sub> berpengaruh parsial terhadap Y .....	65
4.5.3 Pengaruh X <sub>2</sub> berpengaruh parsial terhadap Y .....	66
4.6 Korelasi Antar Variabel X.....	66
4.7 Pembahasan .....	66
4.7.1 X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> berpengaruh secara <i>simultan</i> terhadap Y .....	66
4.7.2 X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> berpengaruh secara <i>parsial</i> terhadap Y .....	69
<b>BAB V.....</b>	<b>72</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2 Bobot Nilai Pilihan Jawaban Responden .....	40
Tabel 3.3 Daftar Jumlah Populasi dan Sampel .....	42
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Latar Pendidikan.....	55
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4.4 Skala Penelitian Jawaban Responden .....	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Implementasi (X1).....	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tupoksi (X2) .....	58
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y) .....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas X1 .....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas X2 .....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Y .....	62
Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh total .....	64

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Struktur Path.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DISPORA PAR.....	52
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur.....	64

## **DAFRTAR LAMPIRAN**

Permohonan Izin Penelitian . . . . .	78
Surat Balasan Dari Lokasi Penelitian . . . . .	79
Hasil Turnitin . . . . .	80

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang masalah**

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa tujuan diterapkannya UU ini dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan yang menganut sistem otonomi daerah termasuk didalamnya peningkatan kinerja pegawai pemerintahan yang luas. Selain UU tersebut, aturan lainnya diatur dalam peraturan pemerintah tentang kode etik Pengawai Negeri Sipil yaitu PP No. 42 tahun 2004 serta PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil guna memotivasi pegawai agar lebih berproduktif dan berprestasi kerja dalam karirnya sebagai aparatur pemerintah dalam memberikan layanan terhadap masyarakat.

Keberadaan pegawai sebagai sumberdaya aparatur pemerintah, yang melayani masyarakat dituntut harus mampu bekerja dengan hasil yang maksimal melalui kinerjanya. Pencapaian kinerja pegawai yang maksimal sangat tergantung dari bagaimana peran pegawai dalam mengerjakan tugasnya, sesuai tupoksinya masing- masing berdasarkan prosedur yang berlaku. Keberadaan pegawai dalam organisasi perlu mendapat perhatian, juga diarahkan, dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Terwujudnya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya pegawai sebagai individu, juga pelaku sangat berperan penting untuk menentukan kelangsungan hidup organisasi. Sehubungan hal tersebut maka terdapat hubungan kuat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Kinerja individu baik, akan menggambarkan kinerja organisasi yang baik pula. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan pegawainya karena merupakan hal penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatkan kinerja merupakan suatu tantangan bagi setiap pimpinan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai suatu pekerjaan meliputi kemampuan intelektual, fisik, energi, dan teknologi (Robbins, 2016:5).

Kinerja menggambarkan tingkat capaian pelaksanaan dari suatu aktivitas yang dituangkan dalam program berupa kebijakan dalam mewujudkan Visi dan Misi, sasaran serta tujuan sebagaimana tertuang dalam rerencana strategis (Resntra)suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Dessler (2017:34).

## Penilaian Kinerja PNS berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP)

Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian dalam SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan kerja sama. 1). Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2). Kuantitas,yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3). Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang. 4). Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo, observasi awal penulis menemukan beberapa masalah yang terkait dengan penilaian kinerja pegawai, hasil wawancara dengan ibu Marleni K. Dawa,S.Kom (Kasubag Umum dan kepegawaian Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata). Masih terdapat beberapa pegawai yang kinerjanya masih rendah. Hal tersebut mempengaruhi implementasi tugas pokok dan fungsi pegawai. Seperti yang kita ketahui, setiap ASN memiliki tugas pokok dan fungsi nya masing-masing sesuai bidangnya. Namun beliau mengatakan masih banyak juga para pegawainya yang tidak memahami dan memperhatikan standarisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Akibatnya banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak terselesaikan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka perlu adanya kesadaran dari apatur akan tugas pokok dan fungsi sebagai abdi Negara.

Kinerja pegawai yang baik akan tercipta apabila setiap bagian pada organisasi tersebut mengetahui dengan detail tentang tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program yang telah dibuat berdasarkan tujuan dan implementasi demi tercapainya visi dan misi suatu organisasi. Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkret sesuai dengan implementasi pencapaian tugas pokok dan fungsi pegawai.

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara Tugas Pokok dan Fungsi. Dalam Peraturan Perundang-undangan pun sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok. Moekjiat (2016;10).

Tugas pokok adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Sedangkan 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. Moekjiat (2016;12).

Selain tugas pokok dan fungsi juga implementasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Implementasi adalah pelaksanaan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk memberikan kebijakan publik sehingga kebijakan dapat membawa hasil, seperti yang diharapkan. Yang termasuk serangkaian kegiatan, persiapan Pertama maju menetapkan aturan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, mempersiapkan sumber daya untuk mendorong pelaksanaan kegiatan termasuk infrastruktur, sumber daya keuangan dan tentu saja penentuan siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan ini. Ketiga, bagaimana mengantarkan kebijaksanaan konkret untuk umum.

Secara umum tugas pokok dan fungsi di Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo, sesuai peraturan Bupati Kapubaten Gorontalo No,70 tahun2018 tentang Kedudukan, Susunan organisai, Tugas dan Fungsi, Tatakerja Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata adalah sebagai berikut;

Bidang Kepemudaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Dinas di bidang pembinaan dan pengembangan organisasi kepemudaan serta pembinaan dan pengembangan kepemudaan, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

Bidang Keolahragaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Dinas di bidang pembinaan dan pengembangan keolahragaan,pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi dan unggulan, serta melaksanakan tugas-tugas

lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

Bidang kepariwisataan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Dinas dibidang pengembangan pariwisata, pembinaan pariwisata dan pengembangan destinasi wisata dan infrastruktur pariwisata, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Bidang Ekonomi Kreatif mempunyai tugas merumuskan, menetapkan, mengoordinasikan dan mensikronisasikan kebijakan pengembangan infrastruktur di bidang ekonomi reatif.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Implementasi, Tugas Pokok dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Implementasi (X1), Tugas Pokok dan Fungsi (X2) secara *simultan* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Implementasi (X1), secara *parsial* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

3. Seberapa besar pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi (X2) secara *parsial* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

**1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya Implementasi (X1), dan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) serta Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

**1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Implementasi, (X1) dan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) secara *simultan* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Implementasi, (X1) secara *parsial* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi (X2) secara *parsial* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

## Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terkait dengan Pengembangan sumber daya manusia terutama Tugas Pokok dan Fungasi Serta kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo. Berikut ini beberapa manfaat yang dapat dikontribusikan oleh peneliti melalui penelitian ini :

#### 1. Manfaat Teoritis.

- a. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan menambah wawasan khususnya mengenai Tupoksi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.
- b. Menambah wawasan keilmuan bagi mahasiswa tentang Tupoks dan kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Lembaga

1. Digunakan sebagai referensi atau pembanding yang dapat membantu pengembangan penelitian tentang permasalahan yang sama.
2. Bagi Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo., diharapakan dapat menjadi masukan dalam usaha

meningkatkan serta mengembangkan kompetensi dan kinerja dalam memberikan pelayanan secara optimal untuk mencapai sasaran dan tujuan

3. Memperoleh pengetahuan tentang tupoksi yang dimiliki pegawai dalam rangka peningkatan kinerja, khususnya Pelayanan pegawai pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

b. Untuk Peneliti

1. Sebagai bahan referensi dari teori yang telah diperoleh diperguruan tinggi
2. Sebagai uji kompetensi terhadap penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, terkait dengan pengembangan ilmu.

c. Peneliti selanjutnya

1. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti lainnya untuk pengembangan teori terkait tupoksi dan kinerja terhadap pelayanan.
2. Menambah wawasan bagi peneliti lain tentang hasil penelitian dan dapat untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (competency atau ability). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. (Hasibuan, 2017 : 38),

Prawirosentono (2015: 35): “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu”, sedangkan menurut Armstrong (2016: 94) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah

unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. (Prawirosentono,2015:29)

Mangkunegara (2017:43) bahwa kinerja adalah prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok Kemudian Gibson et al (2015:166) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut

yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

### **2.1.2 Pengukuran Kinerja**

Penilaian terhadap kinerja merupakan evaluasi bagi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dessler (2017 : 182) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan upaya yang dilakukan secara sistematis untuk menilai dan membandingkan apa yang telah dicapai seseorang disesuaikan dengan standar yang ada, dengan tujuan untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata – rata.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan penting yang dijadikan ukuran terhadap keberhasilan organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya. Adapun permasalahan yang sering dihadapi dalam proses penilaian kinerja yaitu terletak pada bagaimana mempertahankan obyektivitas dari penilaian. Dengan mempertahankan obyektivitas penilaian, maka hasil penilaian menjadi terjaga akurat dan valid. Sehingga tujuan dan kontribusi dari hasil penilaian yang diharapkan dapat tercapai. Adapun tujuan

penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah (2016:224) adalah untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen pegawai dalam memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja, memberikan *reward*, berupa pertambahan gaji/upah secara adil, mempromosikan serta mengadakan penelitian manajemen personalia.

Penilaian kinerja menurut Dessler (2017:322) adalah mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Mangkunegara (2016:67) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator penilaian kinerja menurut Robbins 2006 yaitu :

### 1. Mutu

Mutu kinerja pegawai diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian pegawai. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu instansi pemerintahan atau perusahaan.

### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola instansi pemerintahan atau perusahaan.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.

#### 4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Pengelola instansi pemerintahan juga dapat menjadi efektivitas penggunaan sumber daya sebagai indikator pegawai. Semakin pegawai efektif dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Efektivitas penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target instansi pemerintahan atau perusahaan.

#### 5. Mandiri

Kemandirian juga ternyata penting dalam penilaian indikator kinerja. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya.

#### 6. Berkomitmen

Komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi kerja pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Pegawai yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor

kemampuan. Menurut (Robbins, 2016 : 5) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dibagi menjadi 2 (dua) yakni :

7. Kemampuan Intelektual, yaitu kemampuan ini diperlukan untuk melakukan kegiatan mental.
8. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan dalam hal melakukan tugas – tugas yang menuntut kekuatan fisik berupa stamina, kecekatan, dan keterampilan.
9. Energi, menurut Jordan (2016 : 47), ialah percikan api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang cukup akan menghambat kreativitas pengawai dalam melaksanakan pekerjaan.
10. Teknologi, menurut Gibson (2016 : 197), adalah suatu tindakan baik fisik maupun mental seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau isinya.

#### **2.1.4 Pengertian Implementasi**

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas,

tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Usman, 2002:70)

Syaukani dkk (2004 : 295) Implementasi adalah pelaksanaan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk memberikan kebijakan sehingga kebijakan dapat membawa hasil, seperti yang diharapkan. Yang termasuk serangkaian kegiatan, persiapan Pertama maju menetapkan aturan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, mempersiapkan sumber daya untuk mendorong pelaksanaan kegiatan termasuk infrastruktur, sumber daya keuangan dan tentu saja penentuan siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan ini. Ketiga, bagaimana mengantarkan kebijaksanaan konkret untuk umum.

Implementasi diarahkan untuk kegiatan, tindakan, tindakan, atau mekanisme sistem Implementasi tidak hanya aktivitas, tetapi kegiatan dan untuk mencapai tujuan dari kegiatan yang direncanakan. (Usman, 2002 : 70). Kemudian Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapai dan memerlukan eksekutif jaringan, birokrasi yang efektif . (Setiawan, 2004 : 39)

Selanjutnya Implementasi adalah proses untuk melaksanakan kebijakan tersebut ke dalam pembangunan Kebijakan administrasi dalam rangka meningkatkan program. (Harsono, 2015: 67).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi ialah

suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu proses pelaksanaan ide, program atau aktivitas lainnya.

### **2.1.5 Tujuan Implementasi**

Berikut ini terdapat beberapa tujuan implementasi (Harsono, 2015: 67), antara lain:

- a. Tujuan utama implementasi adalah untuk melaksanakan rencana yang telah disusun dengan cermat, baik oleh individu maupun kelompok.
- b. Untuk menguji serta mendokumentasikan suatu prosedur dalam penerapan rencana atau kebijakan.
- c. Untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai di dalam perencanaan atau kebijakan yang telah dirancang.
- d. Untuk mengetahui kemampuan masyarakat dalam menerapkan suatu kebijakan atau rencana sesuai dengan yang diharapkan.
- e. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu kebijakan atau rencana yang telah dirancang demi perbaikan atau peningkatan mutu.

### **2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi**

Faktor-faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut (Harsono, 2015:

70) adalah sebagai berikut :

## 1. Komunikasi

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan tugas pokok dan fungsi. Kejelasan ukuran dan tujuan tugas pokok dan fungsi dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran tujuan tugas pokok dan fungsi itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarluaskannya.

## 2. Sumberdaya

Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim. Jika personel yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana.

informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas

pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Sumberdaya manusia yang tidak memadahi (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya tugas pokok dan fungsi secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pegawai terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Ketidakmampuan pelaksana program ini disebabkan karena kebijakan konservasi energi merupakan hal yang baru bagi mereka dimana dalam melaksanakan program ini membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai tugas pokok dan fungsi mereka.

Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan tugas pokok dan fungsi serta bagi pegawai harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung kepetuhan kepada peraturan pemerintah dan undang-undang. Kenyataan dilapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pegawai dilapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pegawai tidak bertanggungjawab, atau pegawai tidak ada di tempat kerja

sehingga menimbulkan inefisiensi.

### 3. Disposisi atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi tugas pokok dan fungsi adalah sikap implementor. Jika implemetor setuju dengan bagian-bagian isi dari tugas pokok dan fungsi maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Para pegawai mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi tugas pokok dan fungsi. Disamping itu dukungan para pejabat pegawai sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran kerja pegawai.

Dukungan dari pimpinan juga sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

### 4. Struktur Birokrasi

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan tugas pokok dan fungsi, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan

tugas pokok dan fungsi

### **2.1.7 Pengertian Tugas Pokok dan Fungsi**

Moekjiat (2016;11), Salah satu tugas pokok pemerintah yang terpenting adalah memberikan pelayanan umum kepada masyarakat. Pelayanan yang diwujudkan adalah pelayanan yang berorientasi pada rakyat. Oleh karena itu, organisasi pemerintah sering pula disebut “Pelayanan masyarakat” (*Public Servant*). 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, yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dan undang-undang berlaku. Pelayanan 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.

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) merupakan suatu kesatuan yang salingterkait antara Tugas Pokok dan Fungsi. Dalam Peraturan Perundanganpun sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.

Pembagian tugas dalam suatu lembaga sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Tugas, pokok dan fungsi (Tupoksi) merupakan suatu aturan yang wajib untuk dilaksanakan/dijalankan sesuai dengan apa yang berada dalam ketentuan tersebut. Arti tugas pokok dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2002:1215) adalah sasaran utama yang diberikan kepada perusahaan/organisasi untuk dicapai. Sedangkan fungsi adalah pekerjaan yang dilakukan. Maka dari itu, dapat disimpulkan sebuah konsep bahwa tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) adalah sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai dan dilaksanakan.

Di setiap lembaga pasti terdapat tugas, pokok dan fungsi (Tupoksi) yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah/Bupati setempat. Tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) disini sangat mempunyai peran yang sangat penting salah satunya yaitu sebagai acuan dalam bekerja agar tujuan lembaga dapat terwujud.

Fungsi kegiatan yang biasa atau sejenis ditempatkan di dalam suatu lembaga. Sistem pembagian kerja sesuai dengan fungsinya merupakan cara yang biasa diterapkan dan dipahami, dengan pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi pegawai maka kinerja pegawai dapat semaksimal mungkin tetapi sebaliknya apabila pembagian tugas tidak sesuai dengan kompetensi pegawai maka pekerjaan yang dikerjakan hasilnya tidak akan memuaskan.

Dalam membagi tugas, pimpinan harus memperhatikan pedoman-

pedoman yang telah ditetapkan yaitu tujuan harus dijabarkan ke dalam fungsi, fungsi diikuti dengan kegiatan-kegiatan.

Setiap pegawai perlu diberi daftar tugas yang harus dijalankan meskipun tugasnya itu bervariasi namun satu dengan yang lainnya tetap berkaitan dan penempatan kedudukan setiap pegawai haruslah tepat sesuai dengan bidang keahlian, kecakapan, kemampuannya. Beban tugas dibuat sesama rata mungkin sehingga tercipta keadilan, kepuasan dan kegairahan kerja, serta dalam penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya berdasarkan kebutuhan dan volume kerja dan penggeseran pegawai haruslah berdasarkan pada penciptaan kondisi kerja yang lebih baik, atau bersifat mendidik.

### 1. 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.

Adapun definisi tugas menurut para ahli, yaitu Dale Yoder dalam Moekjiat (2016;9), “The Tern Task is Frequently used to describe one portion or element in job”( Tugas digunakan untuk mengembangkan satu bagian atau satu unsur dalam suatu jabatan).

Sementara Stone dalam Moekjiat (2016;10), mengemukakan bahsa “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 perusahaan/organisasi yaitu menurut John & Mary Miner dalam Moekjiat (2016;10), menyatakan bahwa “ Tugas adalah kegiatan pekerjaan tertentu yang dilakukan untuk suatu tujuan khusus”.

Adapun menurut Moekjiat (2016;11), “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”.

Dari pendapat diatas 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.

Pembagian tugas yang jelas dalam suatu instansi pemerintahan atau kantor sangatlah penting, karena dengan adanya pembagian tugas pokok maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Beberapa manfaat pembagian tugas pokok antara lain sebagai berikut :

#### 1. Membantu koordinasi

Memberikan tugas pokok pekerjaan kepada unit kerja yang paling baik dapat melaksanakan tugas tersebut akan menyederhanakan koordinasi. Unit kerja

yang terpisah dan tidak sama yang membutuhkan koordinasi yang ketat dapat ditempatkan di dalam koordinasi yang sama. Selanjutnya, apabila terdapat sasaran yang jelas dan dominasi yang berhubungan dengan berbagai unit biasanya akan efektif apabila unit-unit tersebut ditempatkan di dalam suatu bagian struktur organisasi.

## 2. Memperlancar Pengawasan

Dapat membantu pengawasan dengan menempatkan seorang anggota manajer yang berkompetensi di dalam setiap unit organisasi. Dengan demikian, sebuah unit dapat ditempatkan di dalam organisasi secara keseluruhan sedemikian rupa agar dapat mencapai sasaran kerjanya walaupun lokasinya itu nampak tidak logis. Apabila pekerjaan dari seluruh unit yang berdiri sendiri ingin diawasi oleh unit lain, maka unit tersebut harus ditempatkan pada lokasi yang terpisah.

## 3. Manfaat Spesialisasi

Konsentrasi kegiatan membantu seorang menjadi ahli di dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu, namun sebagaimana dikemukakan diatas, spesialisasi tersebut jangan diadakan terlalu jauh. Mengadakan pembagian tugas pokok atas dasar keahlian memang baik dalam pengorganisasian, terutama apabila dibutuhkan keahlian dan pengetahuan yang bersifat khusus.

## 4. Menekan pada hubungan antar manusianya

Sebagai ulasan dapat dikemukakan lagi, jangan lupa bahwa di dalam

pengorganisasian (supaya efektif) harus memperhatikan hubungan antar manusia. Hal yang menjadi dasar dari pengorganisasian ialah hasil yang dicapainya dan itupun tergantung pula dari cara pegawai bekerjasama dan unsur-unsur lain lagi. Veithzal (2004 : 125)

## 2. Fungsi

Pengertian fungsi menurut kamus lengkap Bahasa Indonesia merupakan kegunaan suatu hal, daya guna serta pekerjaan yang dilakukan. Kemudian Liang Gie (2011:67), fungsi merupakan sekelompok aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifatnya, pelaksanaan ataupun pertimbangan lainnya defenisi tersebut memiliki presepsi yang sama dengan Sutarto (2012:22),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

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa 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.

Smith (Gibson, Ivancevich, dan Donelly 1993:37) 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 social dan psikologisnya 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. Efektivitas pegawai dapat dinilai melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara benar dan konsisten. Tugas Pokok 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, supaya awal yang harus dikerjakan yaitu melaksanakan proses analisis pekerjaan, atau suatu proses pengumpulan data organisasi mengenai hubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Bupati Kabupaten Gorontalo Nomor 70 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kepemudaan, Olahraga

dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo dapat diuraikan tugas pokok, fungsi DISPORAPAR sebagai berikut:

1. Bidang Kepemudaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Dinas di bidang pembinaan dan pengembangan organisasi kepemudaan serta pembinaan dan pengembangan kepemudaan, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Bidang Kepemudaan menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pembinaan dan pengembangan organisasi kepemudaan serta pembinaan dan pengembangan kepemudaan.
  - b. Pengumpulan dan pengolahan data dan informasi tentang organisasi, potensi kepemudaan dan produktivitas kepemudaan.
  - c. Penyusunan fasilitator perencanaan dan pembentukan organisasi kepemudaan.
2. Bidang Keolahragaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Dinas di bidang pembinaan dan pengembangan keolahragaan, pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi dan unggulan, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Bidang Keolahragaan menyelenggarakan fungsi :
  - a. Pembinaan, pembimbingan dan peningkatan kualitas manajemen organisasi olahraga
  - b. Perumusan kebijakan teknis di bidang pembinaan dan pengembangan

organisasi keolahragaan,pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi dan unggulan.

- c. Pengumpulan dan pengolahan data dan informasi tentang potensi cabang olahraga dan atlit berprestasi serta organisasi keolahragaan.

3.Bidang kepariwisataan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Dinas dibidang pengembangan pariwisata,pembinaan pariwisata dan pengembangan destinasi wisata dan infrastruktur pariwisata, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Bidang Kepariwisataan menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan pariwisata,pembinaan pariwisata dan pengembangan sarana dan prasarana.
- b. Pengumpulan dan pengolahan data dan informasi tentang produk wisata dalam rangka pengembangan jaringan usaha pemasaran.
- c. Penyusunan pedoman serta rencana program kegiatan pengembangan pariwisata,pembinaan pariwisata dan pengembangan sarana dan prasarana wisata.

4.Bidang Ekonomi Kreatif mempunyai tugas merumuskan, menetapkan, mengoordinasikan dan mensikronisasikan kebijakan pengembangan infrastruktur di bidang ekonomi kreatif. Bidang Ekonomi Kreatif menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan,penetapan dan pelaksanaan program di bidang ekonomi

kreatif.

- b. Perancangan dan pelaksanaan program di bidang ekonomi kreatif.
- c. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kebijakan dan program di bidang ekonomi kreatif.

#### **2.1.8 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)**

Tugas Pokok dan fungsi sangat berkaitan erat dengan efektivitas kerja organisasi. Menurut Robbins (1995), keefektifan didefinisikan sejauh mana sebuah organisasi dapat mewujudkan tujuan-tujuannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, Gibson (1996) mengemukakan bahwa organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi juga termasuk didalamnya efektivitas individu dan kelompok maka organisasi akan memperoleh tingkat efektivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa tugas pokok dan fungsi yang ada dalam organisasi dapat berpengaruh terhadap efektivitas individu maupun kelompok.

Dalam menjalankan tugasnya Pegawai Aparatur Sipil Negara dilaksanakan penilaian pegawai. Sesuai dengan pasal 75 Undang-undang ASN disebutkan bahwa penilaian kinerja ASN bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada tugas pokok dan fungsi. Dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, serta perilaku dari ASN itu sendiri. Dalam peraturan pemerintahan yang dimaksud tersebut yaitu :

- a. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari suatu jabatan

- b. Sasaran kinerja pegawai disingkat menjadi SKP yaitu rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN yang harus dicapai setiap tahun.
- c. Hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai atau melebihi target.
- d. Manfaat yang dicapai yaitu prosedur yang sudah sesuai dengan standarisasi pelaksanaan kegiatan yang sudah ditetapkan.
- e. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **2.1.9 Hubungan Implementasi Tugas Pokok dan Fungsi dengan Kinerja Pegawai**

Gibson (2016:37), menjelaskan mengenai hubungan antara pekerjaan pegawai, yang dalam hal ini berupa implementasi tugas pokok dan fungsi dengan kinerja pegawai Pekerjaan dapat menjadi sumber tekanan psikologis dan bahkan gangguan mental dan fisik terhadap seseorang pegawai selain sisi positif dan 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 diatas dapat kita simpulkan bahwa pekerjaan ataupun TUPOKSI yang ditetapkan untuk suatu jabatan sangat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai melalui implementasi 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 kinerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, upaya awal yang harus dilakukan yaitu mengimplementasikan proses analisis pekerjaan, yaitu proses pengumpulan data organisasi mengenai berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Harits (2015 : 76) mengemukakan bahwa “Pembagian kerja yang efektif dan tepat sasaran dapat meningkatkan kinerja pegawai”. Senada dengan pendapat tersebut, Siswanto (2017:23) mengemukakan bahwa adanya pembagian kerja yang baik pada suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### 2.1.10 Penelitian terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian
Mada Sutapa (2012)	Pelaksanaan Tugas Pokok, Fungsi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dalam Pelaksanaan Desentralisasi Pendidikan	Pelaksanaan Tugas Pokok, Fungsi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dalam Pelaksanaan Desentralisasi Pendidikan	Kuantitatif
Amstrong Liwutan Pontius (2014)	Pengaruh Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Camat Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Di Kecamatan Tamako Kabupaten Kepulauan Sangihe	Untuk mengetahui Pengaruh Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Camat Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Di Kecamatan Tamako Kabupaten Kepulauan Sangihe	Kuantitatif
Ahmad Syukri (2017)	Pengaruh Implementasi Kebijakan Tugas Pokok dan Fungsi Terhadap Kinerja Birokrasi	Untuk Mengetahui Pengaruh Implementasi Kebijakan Tugas Pokok dan Fungsi Terhadap Kinerja Birokrasi	Kuantitatif
Ida Farida (2018)	Implementasi Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Urusan Administrasi dan Tata Usaha Pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Lampung	Untuk Mengetahui apa sajakah aspek yang menghambat dalam Implementasi Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Urusan Administrasi dan Tata Usaha Pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Lampung	Kualitatif

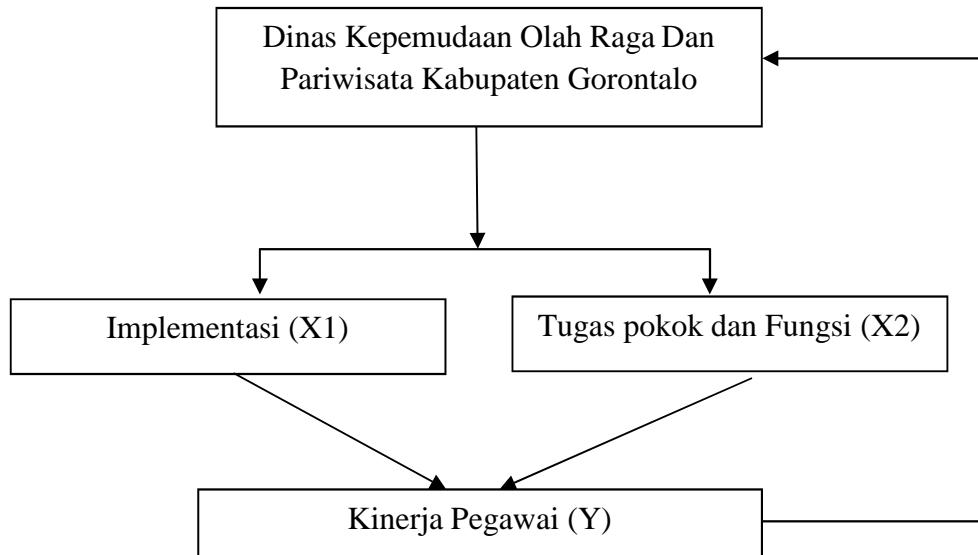
### 2.1.11 Kerangka Pemikiran

Salah satu tugas pokok pemerintah yang terpenting adalah memberikan pelayanan umum kepada masyarakat. Pelayanan yang diwujudkan adalah

pelayanan yang berorientasi pada rakyat. Tugas pokok adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Sedangkan 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.

Moekjiat (2016;12).

Dari gambaran diatas, maka dapat dikembangkan suatu pemikiran tentang Pengaruh Implementasi Tugas pokok dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo yang tertuang kedalam suatu bagan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.2 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan penulis yaitu :

1. Implementasi (X1) dan Tupoksi (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.
2. Implementasi (X1) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.
3. Tupoksi (X2) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kab. Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Implementasi (X1), Tugas Pokok dan Fungsi (X2) serta Kinerja Pegawai (Y), lokasi Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survey. Menurut Riduwan (2016: 49), menyatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penelitian survey biasanya menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoperasionalisasikan variabel-variabel seperti yang telah diinventarisir dari latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran dengan maksud untuk menentukan dimensi dan indikator-indikator variabel Implementasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Kinerja pegawai, sekaligus

menentukan instrumen atau pengukuran variable. Penelitian ini terdapat dua jenis variabel bebas (dependen variabel) dan suatu variabel tidak bebas (independen variabel) penelitian yaitu

1. Independen Variabel (X).

Variabael ini sering di sebut variable bebas. Variabel bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat) (Sugiono,2015:4) Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:

- a. Implementasi (X1) adalah pelaksanaan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk memberikan kebijakan publik sehingga kebijakan dapat membawa hasil, seperti yang diharapkan. Yang termasuk serangkaian kegiatan, persiapan Pertama maju menetapkan aturan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, mempersiapkan sumber daya untuk mendorong pelaksanaan kegiatan termasuk infrastruktur, sumber daya keuangan dan tentu saja penentuan siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan ini. Ketiga, bagaimana mengahantarkan kebijaksanaan konkret untuk umum. Syaukani dkk (2004 : 295)

- b. Tugas Pokok dan Fungsi (X2) merupakan suatu kesatuan yang salingterkait antara Tugas Pokok dan Fungsi. Dalam Peraturan Perundang-undanganpun sering disebutkan bahwa suatu organisasi

menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok, Moekjat (2016;11).

## 2. Variabel tidak bebas (Dependent)

Adapun indikator penilaian kinerja menurut PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yaitu :

1. Kualitas, merupakan target output yang ditetapkan pegawai. Indikator kuantitas dinilai yang ditetapkan dalam SKP, Kesesuaian tingkat realisas target output atau kuantitas yang dihasilkan pegawai.
2. Kuantitas, merupakan mutu hasil kerja pegawai
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerja sama, adalah kemauan dan kemampuan pegawai Surabaya untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan

Definisi variabel-variabel penelitian dapat digambarkan dalam tabel berikut:

tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Indikator	Skala
Implementasi (X1)	a. Komunikasi b. Sumber Daya Manusia c. Disposisi atau Sikap d. Struktur Birokrasi	Ordinal

Harsono (2015:70)		
Tugas Pokok dan Fungsi (X2)	a. Target b. Sasaran c. Hasil d. Manfaat yang dicapai e. Perilaku	Ordinal
Sri Nurhayati (2012)		
Kinerja Pegawai (Y)	1. Mutu 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya 5. Mandiri 6. Berkomitmen	Ordinal
Robbins (2006)		

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Teknik skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini memberikan nilai skor pada item jawaban. Pemberian skor untuk setiap jawaban dari pernyataan yang diajukan kepada responden penelitian ini akan mengacu kepada pernyataan Sugiyono (2016) : jawaban dari setian instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata. Kuesioner disusun dengan menyiapkan (Lima) pilihan yakni : selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel 3.2 berikut ini :

tabel 3.2  
Bobot Nilai pilihan jawaban responden

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Sugiono (2016: 86-87)

### **3.2.3 Jenis dan Sumber Data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dikelompokkan kedalam dua golongan (Sekaran, 2017: 46) yaitu :

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- b. Data Kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi atau sejarah Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- c. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari

penyebaran kuesioner kepada responden.

- d Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan definisi populasi menurut Sudjana (2016: 68), populasi adalah totalitas semua hasil yang mungkin menghitung pengukuran kuantitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo, dengan Jumlah 37 orang.

tabel 3.3  
Daftar Jumlah Populasi dan Sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekretariat Dinas	10 Orang
3	Bidang Kepemudaan	4 Orang
4	Bidang Keolahragaan	5 Orang
5	Bidang Kepariwisataan	12 Orang
6	Bidang Ekonomi Kreatif	5 Orang
Jumlah Karyawan		37 Orang

### 3.2.4.2 Sampel

Sugiyono (2016:81) mengemukakan Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Arikunto dalam Riduwan (2007:56) mengemukakan Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau mewakili populasi yang diteliti). Kemudian Arikunto dalam Riduwan (2016:76) mengemukakan bahwa apabila sampel kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu, berkaitan jumlah sampel karena seluruh pegawai pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo, dengan Jumlah 37 orang, maka keseluruhan jumlah tersebut terpilih sebagai responden.

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai (Sekaran, 2017: 48) berikut :

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan

masalah yang diteliti.

2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah seluruh pegawai pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo,
3. Kuesioner, Daftar pertanyaan terstruktur yang sebarkan kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode yang kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi

(*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya dengan instrumen yang telah di susun itu. Arikunto (2019:219) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Riduwan yang dikutip dari Sugiyono, (2016:109) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Masrun, yang dikutip Sugiyono (2016:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana :

$r$  = Angka korelasi

$X$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel

$X Y$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel

$Y n$  = Jumlah responden

$XY$  = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

**tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup tinggi
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduan (2016 : 110)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga  $r$  dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik  $r$  product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga  $r$  lebih

kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan, begitu juga arti sebaliknya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Intrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2018:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghazali, 2016:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka

nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data Ordinal ke Interval

Untuk mengukur Interval-interval tersebut akan dilakukan penyebaran kuisioner kepada responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval.

Kemudian Harun Al-Rasyid dalam Ridwan dan Engkos Kuncoro (2017:30) mengemukakan bahwa teknik yang dalam transformasi *scale value* Data ordinal kedata interval adalah *Method Of Successive Interval* (MSI) dengan langkah- langkah sebagai berikut :

1. Hitung Frekuensi (f) setiap skor ( 1 sampai dengan 5 ) dari responden yang memberikan tanggapnya
2. Hitung proporsi dengan membagi jumlah frekwensi (f) dengan jumlah n sampel
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap responden
4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya hitung nilai Z berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi
5. Dari nilai Z yang diketahui tersebut tentukan nilai density-nya dengan menggunakan tabel 4 (*ordinates Y the Normal Curve a Z*)
6. Menghitung SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus :

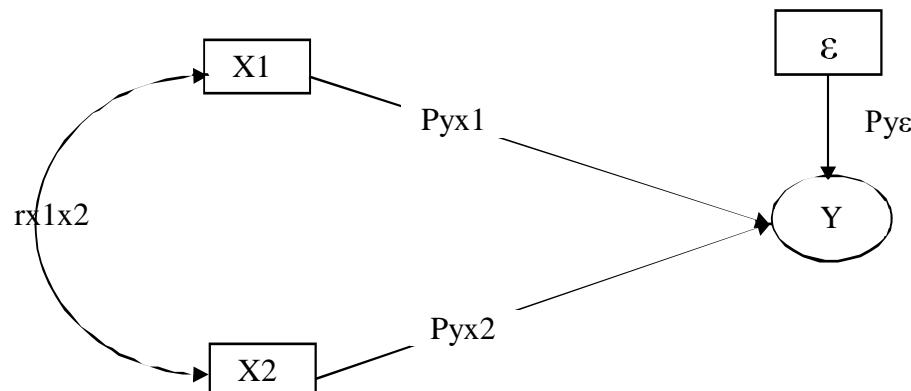
$$SV (Scale) = \frac{(\text{Density at lower limit})(\text{Density at upper limit})}{(\text{area under upper limit})(\text{Density under lower limit})}$$

Keterangan :

- (Density at lower limit) = Kepadatan Batas bawah
- (Density at upper limit) = Kepadatan Batas atas
- (Area under upper limit) = Daerah dibawah batas atas
- (density under lower limit) = Daerah dibawah batas bawah

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yaitu digunakan untuk mengukur besarnya faktor Implementasi (X1), Tugas Pokok dan Fungsi (X2) yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.:



**gambar 3.1 : Struktur Path**

Keterangan :

X1 = Implementasi

X2 = Tugas Pokok dan Fungsi Y= Kinerja Pegawai

$\epsilon$  = Variabel lain yang mempengaruhi

Y r = korelasi antar variabel X

PY = koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *Path Analisys* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2005:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :  $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1$  dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$
7. Menghitung pengaruh variabel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.



## **BAB IV**

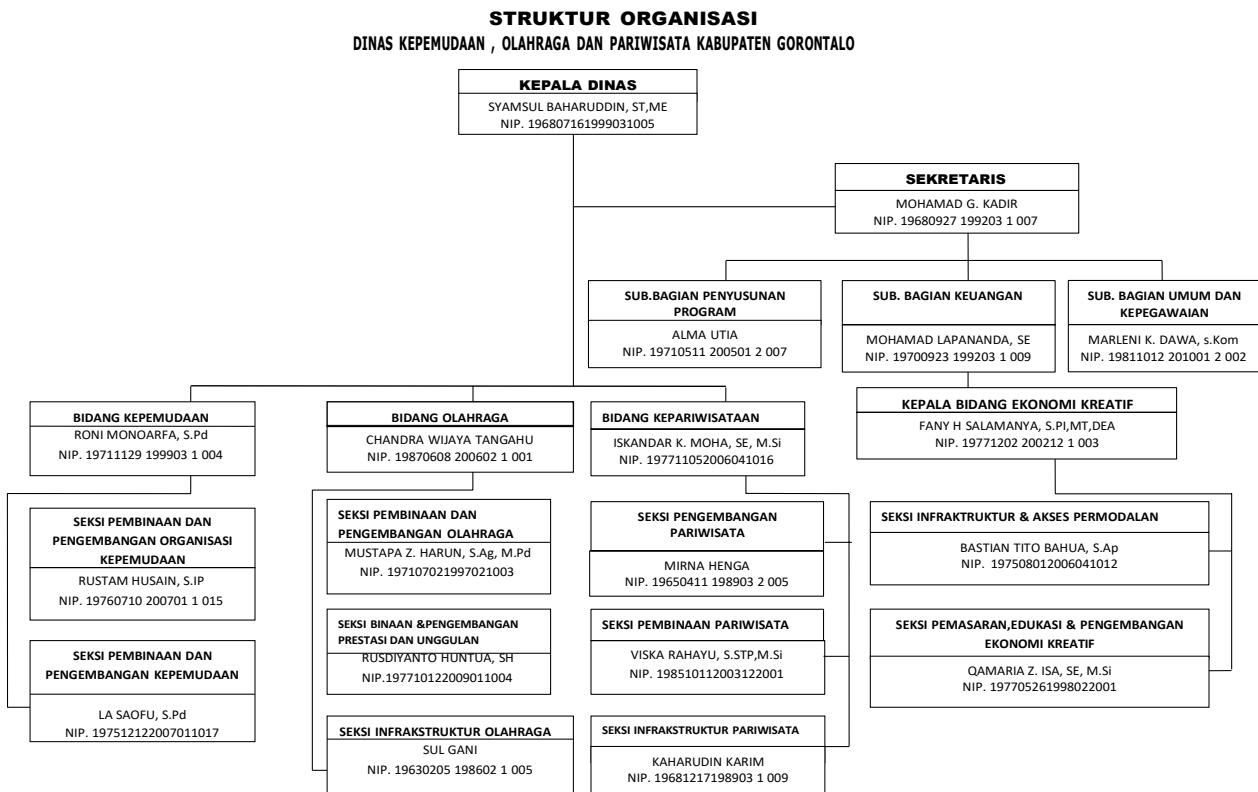
### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Gorontalo**

Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu unit kerja dalam lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 44 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Tata Laksana Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo dan Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok Fungsi Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah Kabupaten di bidang Kepemudaan dan Keolahragaan serta kepariwisataan yang diharapkan dapat memberikan hasil yang optimal didalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dengan Landasan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional serta Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan serta Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan Tugas pokok Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo adalah melaksanakan sebagian kewenangan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Keolahragaan dan Kepemudaan serta kepariwisataan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi



**gambar 4.1** Struktur Organisasi Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo

#### 4.1.3 Tugas Dan Fungsi

1. Bidang Kepemudaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Dinas di bidang pembinaan dan pengembangan organisasi kepemudaan serta pembinaan dan pengembangan kepemudaan,serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Bidang Kepemudaan menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pembinaan dan pengembangan organisasi serta pembinaan pengembangan kepemudaan.

- b. Pengumpulan dan pengolahan data dan informasi tentang organisasi, potensi kepemudaan dan produktivitas kepemudaan.
  - c. Penyusunan fasilitator perencanaan dan pembentukan organisasi kepemudaan.
2. Bidang Keolahragaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Dinasdi bidang pembinaan dan pengembangan keolahragaan,serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Bidang Keolahragaan menyelenggarakan fungsi :
  - a. Pembinaan,pembimbingan dan peningkatan kualitas manajemen organisasi olahraga
  - b. Perumusan kebijakan teknis di bidang pembinaan dan pengembangan organisasi keolahragaan,pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi dan unggulan.
  - c. Pengumpulan dan pengolahan data dan informasi tentang potensi cabang olahraga dan atlit berprestasi serta organisasi keolahragaan.
3. Bidang kepariwisataan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Dinas dibidang pengembangan pariwisata,pembinaan pariwisata dan pengembangan destinasi wisata dan infrastruktur pariwisata, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan. Bidang Kepariwisataan menyelenggarakan fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan pariwisata,pembinaan pariwisata dan pengembangan sarana dan

prasarana.

- b. Pengumpulan dan pengolahan data dan informasi tentang produk wisata dalam rangka pengembangan jaringan usaha pemasaran.
  - c. Penyusunan pedoman serta rencana program kegiatan pengembangan pariwisata,pembinaan pariwisata dan pengembangan sarana dan prasarana wisata.
4. Bidang Ekonomi Kreatif mempunyai tugas merumuskan, menetapkan, mengoordinasikan dan mensikronisasikan kebijakan pengembangan infrastruktur di bidang ekonomi kreatif. Bidang Ekonomi Kreatif menyelenggarakan fungsi :
- a. Perumusan,penetapan dan pelaksanaan program di bidang ekonomi kreatif.
  - b. Perancangan dan pelaksanaan program di bidang ekonomi kreatif.
  - c. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kebijakan dan program di bidang ekonomi kreatif.

## **4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Dari 37 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

### **1. Deskriptif Responden**

#### **1. Latar Pendidikan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden :

**tabel 4.1  
Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan**

Jenis Kelamin	Frekuansi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
SMA/SMK	25	68
S1	7	19
S2	5	13
Total	37	100

Sumber: Hasil olahan Data 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 68%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 7 orang atau 19%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 5 orang atau 13%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki Implementasi yang berbeda-beda.

## 2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**tabel 4.2  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuansi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
Laki-laki	20	54
Perempuan	17	46
Total	37	100

Sumber: Hasil olahan Data 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 20 orang atau sekitar 54%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

## 3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden :

tabel 4.3  
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuansi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
< 20 Tahun	3	8
20-30 Tahun	11	30
>31 Tahun	23	62
Total	37	100

Sumber: Hasil olahan Data 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 3 orang atau sekitar 8%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 11 orang atau 30%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 23 orang atau 62%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden :  $1 \times 1 \times 37 = 37$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden :  $5 \times 1 \times 37 = 185$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{185 - 37}{5} = 29,6 = 30$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	37-67	Sangat Rendah
2.	68-98	Rendah
3.	99-129	Sedang
4.	130-160	Tinggi
5.	161-185	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### 4.2.1. Gambaran Umum Variabel Implementasi (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Implementasi (X1), yang diisi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

tabel 4.5 Tanggapan Responden Implementasi (X1)

SKOR	Item					
	X <sub>1</sub> 1			X <sub>1</sub> 2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	5,4%	3	12	8,1%
3	18	54	48,6%	9	27	24,3%
2	17	34	45,9%	25	50	67,6%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	<b>37</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>
Kategori	Rendah			Rendah		
SKOR	Item					
	X <sub>1</sub> 3			X <sub>1</sub> 4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0	0	0,0%	
4	2	8	5,4%	1	4	2,7%
3	14	42	37,8%	11	33	29,7%
2	21	42	56,8%	25	50	67,6%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	<b>37</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>
Kategori	Rendah			Rendah		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5. diatas dapat diketahui bahwa variabel Implementasi (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 96 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 89 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 92 dengan kategori rendah, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 87 dengan kategori rendah.

#### **4.2.2 Gambaran Umum Tugas Pokok dan Fungsi (X2)**

Hasil Tabulasi data Tugas Pokok dan Fungsi (X2), yang diisi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

tabel 4.6 Tanggapan Responden Tugas Pokok dan Fungsi (X2)

SKOR	Item								
	X <sub>2</sub> 1			X <sub>2</sub> 2			X <sub>2</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	37,8%	19	95	51,4%	16	80	43,2%
4	10	40	27,0%	13	52	35,1%	10	40	27,0%
3	13	39	35,1%	5	15	13,5%	11	33	29,7%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	<b>37</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>162</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X <sub>2</sub> 4			X <sub>2</sub> 5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	16	80	43,2%	19	95	51,4%			
4	12	48	32,4%	7	28	18,9%			
3	9	27	24,3%	11	33	29,7%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	<b>37</b>	<b>155</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>156</b>	<b>100%</b>			
Kategori	Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6. diatas dapat diketahui bahwa Tugas Pokok dan Fungsi (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 149 dengan

tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 162 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 153 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 155 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 156 dengan kategori tinggi.

#### **4.2.3 Gambaran Umum Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil Tabulasi data variabel Kinerja Pegawai (Y) yang disi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item								
	Y1			Y2			Y3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	18	90	48,6%	19	95	51,4%	17	85	45,9%
4	18	72	48,6%	10	40	27,0%	14	56	37,8%
3	1	3	2,7%	8	24	21,6%	6	18	16,2%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>37</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	Y4			Y5			Y6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	24,3%	14	70	37,8%	10	50	27,0%
4	23	92	62,2%	11	44	29,7%	14	56	37,8%
3	5	15	13,5%	12	36	32,4%	13	39	35,1%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>37</b>	<b>152</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>145</b>	<b>100%</b>
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 165 dengan

kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 159 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 159 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 152 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 150 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 145 dengan kategori tinggi.

### **4.3 Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Kinerja Pegawai responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

#### **1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Implementasi (X1)**

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Implementasi (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{table}$	Ket	Alpha	Ket
Implementasi	X1.1	0,810	13,93	2,030	Valid	0,784	> 0,60 = reliabel
	X1.2	0,867	20,66	2,030	Valid		
	X1.3	0,735	9,46	2,030	Valid		
	X1.4	0,695	7,95	2,030	Valid		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Implementasi(X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,784 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Implementasi (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

## 2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Tugas Pokok dan Fungsi (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Tugas Pokok dan Fungsi (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$t_{hitung}$	$t_{table}$	Ket	Alpha	Ket
Tugas Pokok dan Fungsi	X2.1	0,930	40,73	2,030	Valid	0,928	$> 0,60 =$ reliable
	X2.2	0,756	10,44	2,030	Valid		
	X2.3	0,864	20,16	2,030	Valid		
	X2.4	0,893	26,08	2,030	Valid		
	X2.5	0,955	64,22	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Tugas Pokok dan Fungsi (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,928 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Tugas Pokok dan Fungsi (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

## 3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai	Item1	0,624	6,05	2,030	Valid	0,813	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,739	9,90	2,030	Valid		
	Item3	0,668	7,34	2,030	Valid		
	Item4	0,777	11,93	2,030	Valid		
	Item5	0,751	10,48	2,030	Valid		
	Item6	0,775	11,80	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,813 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai reliabel karena  $Cronbach's Alpha > 0,60$ .

#### 4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka diperoleh persamaan :

$$Y = 0,499X_1 + 0,525X_2 + 0,224\epsilon$$

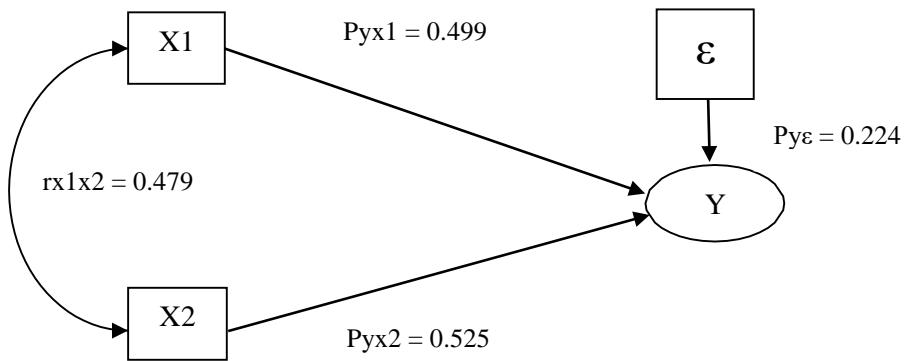
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Implementasi (X1) yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Implementasi secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,499 atau 49,9% X2 = Tugas Pokok dan Fungsi, menandakan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi (X2),

yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai besarnya pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi (X2) yang secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,525 atau 52,5%.

Sedangkan  $\epsilon = 0,224$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 22,4%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,776 ini berarti sekitar 77,6% pengaruh yang ada terhadap Kinerja Pegawai oleh variabel Implementasi dan Tugas Pokok dan Fungsi serta masih ada sekitar 22,4% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut :



Gambar 4.2 Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Implementasi (X1) dengan nilai sebesar 0,499 terhadap Kinerja Pegawai, dan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,525 terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.14 sebagai berikut tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Jalur</b>	<b>Pengaruh</b>			<b>Kontribusi Bersama (R<sup>2</sup>)</b>	
		<b>Langsung</b>	<b>Tidak Langsung</b>	<b>Total</b>		
<b>X1</b>	X <sub>1</sub> Terhadap Y	0,499	-	49,9%	<b>0,776</b> <b>Atau</b> <b>77,7%</b>	
<b>X2</b>	X <sub>2</sub> Terhadap Y	0,525	-	52,5%		
<b>€</b>	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y		<b>22,4%</b>			
<b>X1, dan X2Terhadap Y</b>				<b>77,6%</b>		
<b>Total</b>				<b>100%</b>		

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

#### **4.5 Pengujian Hipotesis**

##### **4.5.1 Pengaruh Implementasi (X1) dan Tugas Pokok dan Fungsi (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 58,830 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,25 dan  $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Implementasi (X1) dan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Implementasi (X1) dan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) **Diterima**.

##### **4.5.2 Pengaruh Implementasi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Implementasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai  $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Implementasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo **Diterima**.

### **4.5.3 Pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *probability sig*  $0,000 < \text{probability } \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo **Diterima.**

## **4.6 Korelasi Antar Variabel X**

### **Korelasi X1, dan X2**

Korelasi Implementasi (X1) dengan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) sebesar 0,479 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Implementasi (X1) dan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang postif dan signifikan secara simultan antara variabel Implementasi (X1), dan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,776 atau 77,6%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2 Y.x_1x_2$ ) atau keterangan hubungan sebesar 77,6%; artinya Implementasise secara simultan

dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ( $R^2Y.x_1x_2$ ) atau keeratan hubungan sebesar 77,6%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “ Tinggi” terhadap variabel Y. sedangkan 22,4% dipengaruhi oleh fariabel luar.

Dari hasil secara simultan dan signifikan yang ada pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo dipengaruhi oleh Implementasi dimana Pegawai selalu mengkomunikasikan masalah apapun saat menjalankan pekerjaan, Melalui komunikasi pegawai kadang dapat mengembangkan kemampuannya saat bekerja, Kebutuhan sumber daya manusia selalu dilakukan karena banyaknya pegawai yang tidak produktif, sumber daya manusia sering mengacu pada kebijakan pemerintah daerah, Deskripsi pekerjaan selalu dipahami oleh seluruh pegawai, Ketika melakukan pekerjaan, pegawai kadang mengalami kegagalan, Dukungan dari pimpinan/atasan selalu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Pegawai kadang melakukan pekerjaan secara professional, Birokrasi selalu dipandang negatif karena sistem kerjanya menyusahkan masyarakat.

Dilihat dari Tugas Pokok dan Fungsi pegawai dimana Para pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan target, pegawai selalu memaksimalkan pencapaian target yang sudah ditargetkan, Sasaran kerja pegawai sudah selalu sesuai dengan standarisasi pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan, Pencapaian hasil kinerja

pegawai sudah dianggap sangat baik dan sesuai dengan aturan di kantor, Pencapaian kinerja yang selalu sesuai dengan hasil yang baik sangat bermanfaat bagi para pegawai, Tingkah laku para pegawai saat menjalankan pekerjaan selalu dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Perilaku pegawai di kantor akan selalu mempengaruhi penilaian kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Usman, 2002:70) Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan

Hal ini menunjukan bahwa dengan ditingkatkan Implementasi serta diterapkannya Tugas Dan Funsi yang baik sesuai dengan peraturan pada Dinas terkait maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

Dan Penelitian ini sejalan dengan keempat penelitian terdahulu Dewi Oktariana (2020), Syah Amin Albadry (2019), La Ode Yamin (2017), Ida Farida (2018), Pengaruh Implementasi Dan Tugas Pokok dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Kota Metro (Implementasi Perda No 24 thn 2016). Dalam Koordinasi Pembangunan Keolahragaan, Camat, Bagian Urusan Administrasi dan Tata Usaha Pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Lampung.

Implementasi (X1) dan Tugas Pokok Dan Fungsi (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

#### **4.7.2 Implementasi (X1) dan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

##### **1. Implementasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Pegawai responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Implementasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,499 atau 49,9%. Hal ini menunjukan bahwa dengan Implementasi (X1) yang diterapkan oleh Perusahaan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) yang baik pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo menjadi faktor terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa rendahnya implementasi yang ada pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo dimana komunikasi yang memiliki setiap pegawai sudah cukup baik hanya saja ada beberapa pegawai kurang menyerap informasi yang diberikan pimpinan dalam menjalankan tugas sehingga sering terjadi mis komunikasi dengan pegawai lainnya, dilihat dari sumber daya manusianya itu sendiri dalam suatu instansi atau bidang tertentu sumber daya manusia itu berbeda beda ada yang memiliki skill/kealian dibidangnya ada pula yang kurang memiliki skill dalam pekerjaan akan tetapi pekerjaan yang

dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik, hanya saja ada beberapa pegawai yang kurang menguasai IT sangat kesulitan dalam membuat suatu rancangan kerja sehingga pegawai tersebut meminta bantuan kepada tenaga honorer dalam menyelesaikan pekerjaannya, dilihat dari disposisi atau sikap pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan terlihat ada beberapa pegawai yang memiliki sikap yang semangat dalam bekerja, ada juga pegawai yang diberikan suatu pekerjaan akan tetapi pekerjaannya sering terbengkalai dikarenakan pegawai tersebut jarang masuk kantor, serta dilihat dari struktur birokrasi yang ada pada Dinas tersebut sudah tersusun sangat baik hanya saja dalam menjalankan struktur tersebut diperlukan pegawai pegawai yang memiliki integritas tinggi terhadap pekerjaan maupun jabatannya ketika ia dilaktik pada jabatan tersebut ia harus mampu mengemban seluruh tugas yang diberikan, dalam hal ini masih terdapat beberapa pegawai yang menjalankan pokinya dengan baik, hanya saja ada beberapa bidang yang kurang berperan aktif dalam menjalankan program program yang telah dirancang dikarenakan keterbatasan anggaran bidang tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Nurdin Usman (2002:70), implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Penelitian ini didukung oleh dua penelitian terdahulu Dewi Oktariana (2020), Syah Amin Albadry (2019) Judul “Pengaruh Implementasi Dan Tugas Pokok dan

Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Kota Metro (Implementasi Perda No 24 thn 2016)

Dalam Koordinasi Pembangunan Keolahragaan".Hasil Penelitiannya adalah Implementasi Dan Tugas Pokok dan Fungsi yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya Implementasi yang baik dan berkesinambungan serta penerapan Tugas Pokok dan Fungsi yang tepat akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kota Metro (Implementasi Perda No 24 thn 2016) Dalam Koordinasi Pembangunan Keolahragaan.

## **2. Tugas Pokok dan Fungsi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Pegawai responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Tugas Pokok dan Fungsi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,525 atau 52,5%. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi Tugas Pokok dan Fungsi (X2) pada Dinas terkait maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa besarnya pengearuh Tugas Dan Fungsi yang ada pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo dimana Tupoksi yang dirancang sudah sangat baik dimana adanya target kerja yang telah ditetapkan sesuai poksinya, sasaran kerja yang sangat jelas sehingga dapat mempermudah suatu pekerjaan, hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan

standar yang telah ditetapkan, manfaat yang dicapai ketika pekerjaan terrealisasi dengan baik, serta perilaku dari setiap pegawai sudah diatur dalam Tupoksi tersebut sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja dari setiap pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moekjiat (2016;11), “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”.

Penelitian ini didukung oleh kedua penelitian terdahulu La Ode Yamin (2017), Ida Farida (2018) Judul “Pengaruh Implementasi Dan Tugas Pokok dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat, Bagian Urusan Administrasi dan Tata Usaha Pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Lampung. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan Tugas Pokok dan Fungsi secara berkala dan terarah serta penerapan Tugas Pokok dan Fungsi yang tepat akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat, Bagian Urusan Administrasi dan Tata Usaha Pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Lampung.

## BAB V

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi (X<sub>1</sub>), dan Tugas Pokok dan Fungsi (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.
2. Implementasi (X<sub>1</sub>), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.
3. Tugas Pokok dan Fungsi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

### 5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kadis Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Implementasi (X<sub>1</sub>), disarankan kepada Kadis agar kiranya dapat memberikan informasi secara menyeluruh kepada setiap pegawai agar kiranya dapat menyerap informasi tersebut dengan baik sehingga tidak terjadi mis komunikasi antar

pegawai, disarankan pula kepada Kadis agar kiranya dapat menjadikan pegawai sebagai sumber daya manusia yang proaktif dalam segala pekerjaan sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, disarankan kepada Kadis agar kiranya memperhatikan Disposisi atau sikap kerja dari setiap pegawai sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja dari setiap pegawai, serta disarankan pula kepada Kadis kiranya dapat menjalankan struktur organisasi secara tepat serta terarah sehingga setiap pegawai dapat menjalankan poksinya dengan baik dan dapat menumbuhkembangkan setiap hasil kerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya Kemampuan Intelektual, Kemampuan fisik Energi,Teknologi (Robbins, 2016 : 5)

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Dengan Judul Penelitian Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, Dan Perikanan Kota Metro Dalam Pencapaian Visi Kota Metro
- Abdul Haris, 2018. dengan judul penelitian Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Kantor Kecamatan Sarudu Kabupaten Mamuju Utara
- Agustinus Agus Setiawan, G. W. (2020). Dengan judul penelitian analisis Pedoman Kerja Profesi. Universitas Pembangunan Jaya Press.
- Syah Amin Albadry(2019) Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Ketua Pemuda Dalam Koordinasi Pembangunan Keolahragaan
- Ayan, Jordan E. 2016. Bengkel Kreativitas. Bandung : Kaifa yang diterjemahkan oleh Ibnu Setiawan.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Avissa Calista, 2016 2017. dengan judul penelitian Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin
- Azwar. Widjaja. (2016). Dengan Judul Penelitian Implementasi Peraturan Bupati Muna Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Tugas Dan Fungsi Pokok Camat
- Barry, Cushway. 2015. Dengan judul penelitian implementasi tugas pokok dan fungsi bagian urusan administrasi dan tata usaha pada direktorat polda lampung
- Dessler, Gary. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, et al. (2015). Organizational: Behavior, Structure, Processes. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.

Gie, The Liang. (2011), Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Harsono . (2015). Kepelatihan Olahraga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya  
Harits, Benyamin. 2015. Teori Organisasi. Jilid 1, 2 dan 3. Bandung:  
Insani Press Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya  
Manusia. Edisi Revisi.  
Jakarta: Bumi Aksara.

Herni Herawati, 2016. dengan judul penelitian Pengaruh Analisis pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan pemberdayaan Masyarakat kota bandung.

Kotler, Amstrong. 2016. Marketing Management 15e Global Edition. England Pearson Education Limited.

Prabu Mangkunegara. 2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama. Refika Aditama: Bandung

Moekijat. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.  
Nurdin Usman, 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Grasindo, Jakarta Prawirosentono. Suyadi. 2014.  
Manajemen

Robbins (2006) Tentang Indikator Kinerja Pegawai

Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Gorontalo.

Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Riduwan, & Sunarto. (2016). Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung : Alfabeta

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Dengan Judul Penelitian Pengaruh Job Description Terhadap Kemampuan Belajar Mahasiswa

Syaukani, ad all, 2004, Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM. Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sudjana. (2016). Metode Statistik. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono. 2016. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Penerbit ALFABETA  
Dewi Oktariana (2020) Dengan judul penelitian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas ketahanan pangan, pertanian dan perikanan kota metro dalam pencapaian visi kota metro. (Implementasi perda no 24 tahun 2016)

Siswanto, B. 2017. Dengan judul penelitian Pengaruh Pelaksanaan Implementasi Motivasi Terhadap Kinerja

Syah Amin Albadry, 2019. dengan judul penelitian Pelaksanaan Tupoksi Ketua Pemuda Dalam Koordinasi Pembangunan Keolahragaan

Hidayat,Cholik dengan judul penelitian Pemodelan Indikator Tugas Pokok dan Fungsi (Jib Spesification) Sebagai Standar Dalam Penempatan Jabatan Struktural Di Badan Perencanaan Pembangun Daerah Prov Jatim

LAMPIRAN T-Table

Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

X1					X2					Y							
3	2	2	2	9	3	3	4	3	3	16	5	5	5	4	3	3	25
2	2	2	2	8	5	4	5	4	5	23	5	4	3	3	4	4	23
4	4	3	3	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	2	3	2	10	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	5	4	25
2	2	2	3	9	4	3	4	4	4	19	5	3	3	3	4	4	22
3	2	4	2	11	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	4	26
2	2	2	2	8	5	5	5	5	5	25	4	3	3	4	5	5	24
3	3	3	4	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	2	2	2	9	4	5	4	5	5	23	4	5	5	3	3	4	24
3	3	2	2	10	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	5	5	25
2	2	2	2	8	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	4	25
3	3	3	3	12	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	3	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	8	3	4	3	4	4	18	5	5	4	4	3	3	24
2	2	2	2	8	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	3	12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	2	12	4	4	4	3	3	18	4	5	4	4	3	4	24
2	2	3	2	9	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	3	23
2	2	2	3	9	3	4	3	3	3	16	4	3	3	4	3	3	20
2	2	3	2	9	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23
2	2	3	2	9	3	4	3	3	3	16	4	3	4	4	3	3	21
2	2	2	2	8	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	3	3	20
2	2	2	2	8	3	3	3	4	3	16	4	4	3	4	4	3	22
2	2	2	2	8	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	4	27
3	2	2	2	9	3	5	3	3	3	17	4	3	5	4	3	3	22
3	2	3	2	10	3	5	3	3	4	18	4	3	5	4	4	3	23
3	3	2	3	11	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	4	4	28
2	2	2	3	9	3	4	3	4	4	18	4	5	4	4	3	3	23
3	3	2	2	10	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	4	3	22
2	2	2	2	8	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	5	5	28
4	3	3	3	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
3	2	3	2	10	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	4	28
3	2	2	2	9	3	3	4	3	3	16	5	5	5	4	3	3	25
2	2	2	2	8	5	4	5	4	5	23	5	4	3	3	4	4	23

**LAMPIRAN 1****Data Ordinal**

No	Implementasi				Total
	1	2	3	4	
1	3	2	2	2	9
2	2	2	2	2	8
3	4	4	3	3	14
4	3	2	3	2	10
5	2	2	2	3	9
6	3	2	4	2	11
7	2	2	2	2	8
8	3	3	3	4	13
9	3	2	2	2	9
10	3	3	2	2	10
11	2	2	2	2	8
12	3	3	3	3	12
13	3	4	4	3	14
14	3	3	3	3	12
15	3	3	3	3	12
16	2	2	2	2	8
17	2	2	2	2	8
18	3	3	3	3	12
19	3	4	3	2	12
20	2	2	3	2	9
21	2	2	2	3	9
22	2	2	3	2	9
23	2	2	2	2	8
24	2	2	3	2	9
25	2	2	2	2	8
26	2	2	2	2	8
27	2	2	2	2	8
28	3	2	2	2	9
29	3	2	3	2	10
30	3	3	2	3	11
31	2	2	2	3	9
32	3	3	2	2	10
33	2	2	2	2	8
34	4	3	3	3	13
35	3	2	3	2	10
36	3	2	2	2	9
37	2	2	2	2	8

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	17.000	0.459	0.459	0.397	-0.102	1.000
	3.000	18.000	0.486	0.946	0.110	1.607	2.454
	4.000	2.000	0.054	1.000	0.000		3.894
2.000	2.000	25.000	0.676	0.676	0.360	0.456	1.000
	3.000	9.000	0.243	0.919	0.150	1.398	2.393
	4.000	3.000	0.081	1.000	0.000		3.384
3.000	2.000	21.000	0.568	0.568	0.393	0.170	1.000
	3.000	14.000	0.378	0.946	0.110	1.607	2.442
	4.000	2.000	0.054	1.000	0.000		3.723
4.000	2.000	25.000	0.676	0.676	0.360	0.456	1.000
	3.000	11.000	0.297	0.973	0.062	1.926	2.532
	4.000	1.000	0.027	1.000	0.000		3.840

### Succesive Interval

1	2	3	4	Total
2.454	1.000	1.000	1.000	5.454
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
3.894	3.384	2.442	2.532	12.252
2.454	1.000	2.442	1.000	6.896
1.000	1.000	1.000	2.532	5.532
2.454	1.000	3.723	1.000	8.177
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.454	2.393	2.442	3.840	11.130
2.454	1.000	1.000	1.000	5.454
2.454	2.393	1.000	1.000	6.847
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.454	2.393	2.442	2.532	9.821
2.454	3.384	3.723	2.532	12.093
2.454	2.393	2.442	2.532	9.821
2.454	2.393	2.442	2.532	9.821
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.454	2.393	2.442	2.532	9.821
2.454	3.384	2.442	1.000	9.281
1.000	1.000	2.442	1.000	5.442
1.000	1.000	1.000	2.532	5.532
1.000	1.000	2.442	1.000	5.442
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.454	1.000	1.000	1.000	5.454
2.454	1.000	2.442	1.000	6.896
2.454	2.393	1.000	2.532	8.379
1.000	1.000	1.000	2.532	5.532
2.454	2.393	1.000	1.000	6.847
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
3.894	2.393	2.442	2.532	11.261
2.454	1.000	2.442	1.000	6.896
2.454	1.000	1.000	1.000	5.454
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000

Data Ordinal

No	Tugas Pokok dan Fungsi (X2)					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	4	3	3	16
2	5	4	5	4	5	23
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	5	23
5	4	3	4	4	4	19
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	4	5	5	23
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	4	5	4	5	5	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	3	4	3	4	4	18
17	3	4	3	4	3	17
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	3	3	18
20	3	4	3	4	3	17
21	3	4	3	3	3	16
22	4	4	3	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	3	4	3	3	3	16
25	3	4	3	3	3	16
26	3	3	3	4	3	16
27	4	5	5	5	5	24
28	3	5	3	3	3	17
29	3	5	3	3	4	18
30	4	5	5	4	4	22
31	3	4	3	4	4	18
32	3	3	4	3	3	16
33	5	4	5	4	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	4	5	5	23
36	3	3	4	3	3	16
37	5	4	5	4	5	23

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	13.000	0.361	0.361	0.375	-0.355	1.000
	4.000	10.000	0.278	0.639	0.375	0.355	2.037
	5.000	13.000	0.361	1.000	0.000		3.074
2.000	3.000	5.000	0.139	0.139	0.221	-1.085	1.000
	4.000	12.000	0.333	0.472	0.398	-0.070	2.064
	5.000	19.000	0.528	1.000	0.000		3.348
3.000	3.000	11.000	0.306	0.306	0.351	-0.508	1.000
	4.000	10.000	0.278	0.583	0.390	0.210	2.005
	5.000	15.000	0.417	1.000	0.000		3.084
4.000	3.000	9.000	0.250	0.250	0.318	-0.674	1.000
	4.000	11.000	0.306	0.556	0.395	0.140	2.018
	5.000	16.000	0.444	1.000	0.000		3.160
5.000	3.000	11.000	0.306	0.306	0.351	-0.508	1.000
	4.000	7.000	0.194	0.500	0.399	0.000	1.898
	5.000	18.000	0.500	1.000	0.000		2.945

### Succesive Interval

1	2	3	4	5	Total
1.000	1.000	2.005	1.000	1.000	6.005
3.074	2.064	3.084	2.018	2.945	13.185
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
2.037	3.348	2.005	3.160	2.945	13.495
2.037	1.000	2.005	2.018	1.898	8.958
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
2.037	3.348	2.005	3.160	2.945	13.495
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
2.037	3.348	2.005	3.160	2.945	13.495
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
1.000	2.064	1.000	2.018	1.898	7.981
1.000	2.064	1.000	2.018	1.000	7.082
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
2.037	2.064	2.005	1.000	1.000	8.106
1.000	2.064	1.000	2.018	1.000	7.082
1.000	2.064	1.000	1.000	1.000	6.064
2.037	2.064	1.000	2.018	1.898	9.018
2.037	2.064	2.005	2.018	1.898	10.022
1.000	2.064	1.000	1.000	1.000	6.064
1.000	2.064	1.000	1.000	1.000	6.064
1.000	1.000	1.000	2.018	1.000	6.018
2.037	3.348	3.084	3.160	2.945	14.574
1.000	3.348	1.000	1.000	1.000	7.348
1.000	3.348	1.000	1.000	1.898	8.246
2.037	3.348	3.084	2.018	1.898	12.385
1.000	2.064	1.000	2.018	1.898	7.981
1.000	1.000	2.005	1.000	1.000	6.005
3.074	2.064	3.084	2.018	2.945	13.185
3.074	3.348	3.084	3.160	2.945	15.611
2.037	3.348	2.005	3.160	2.945	13.495
1.000	1.000	2.005	1.000	1.000	6.005

### Data Ordinal

No	Kinerja Pegawai (Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	4	3	3	25
2	5	4	3	3	4	4	23
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	4	25
5	5	3	3	3	4	4	22
6	4	5	5	4	4	4	26
7	4	3	3	4	5	5	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	5	5	3	3	4	24
10	3	4	4	4	5	5	25
11	4	5	4	4	4	4	25
12	5	5	5	5	5	4	29
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	4	4	3	3	24
17	4	4	4	4	3	3	22
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	5	4	4	3	4	24
20	4	4	4	4	4	3	23
21	4	3	3	4	3	3	20
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	3	4	23
24	4	3	4	4	3	3	21
25	4	3	4	3	3	3	20
26	4	4	3	4	4	3	22
27	5	4	5	4	5	4	27
28	4	3	5	4	3	3	22
29	4	3	5	4	4	3	23
30	5	5	5	5	4	4	28
31	4	5	4	4	3	3	23
32	4	3	4	4	4	3	22
33	5	5	4	4	5	5	28
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	4	5	4	28
36	5	5	5	4	3	3	25
37	5	4	3	3	4	4	23

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	1.000	0.027	0.027	0.062	-1.926	1.000
	4.000	18.000	0.486	0.514	0.399	0.034	2.617
	5.000	18.000	0.486	1.000	0.000		4.128
2.000	3.000	8.000	0.216	0.216	0.293	-0.785	1.000
	4.000	10.000	0.270	0.486	0.399	-0.034	1.965
	5.000	19.000	0.514	1.000	0.000		3.132
3.000	3.000	6.000	0.162	0.162	0.245	-0.986	1.000
	4.000	14.000	0.378	0.541	0.397	0.102	2.113
	5.000	17.000	0.459	1.000	0.000		3.377
4.000	3.000	5.000	0.135	0.135	0.217	-1.102	1.000
	4.000	23.000	0.622	0.757	0.313	0.696	2.454
	5.000	9.000	0.243	1.000	0.000		3.895
5.000	3.000	12.000	0.324	0.324	0.360	-0.456	1.000
	4.000	11.000	0.297	0.622	0.380	0.310	2.039
	5.000	14.000	0.378	1.000	0.000		3.114
6.000	3.000	13.000	0.351	0.351	0.371	-0.382	1.000
	4.000	14.000	0.378	0.730	0.331	0.612	2.162
	5.000	10.000	0.270	1.000	0.000		3.280

### Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	Total
4.128	3.132	3.377	2.454	1.000	1.000	15.091
4.128	1.965	1.000	1.000	2.039	2.162	12.294
4.128	3.132	3.377	3.895	3.114	3.280	20.926
2.617	1.965	2.113	2.454	3.114	2.162	14.424
4.128	1.000	1.000	1.000	2.039	2.162	11.329
2.617	3.132	3.377	2.454	2.039	2.162	15.781
2.617	1.000	1.000	2.454	3.114	3.280	13.464
4.128	3.132	3.377	3.895	3.114	3.280	20.926
2.617	3.132	3.377	1.000	1.000	2.162	13.288
1.000	1.965	2.113	2.454	3.114	3.280	13.926
2.617	3.132	2.113	2.454	2.039	2.162	14.517
4.128	3.132	3.377	3.895	3.114	2.162	19.808
4.128	3.132	3.377	3.895	3.114	3.280	20.926
4.128	3.132	3.377	3.895	3.114	3.280	20.926
4.128	3.132	3.377	3.895	3.114	3.280	20.926
4.128	3.132	2.113	2.454	1.000	1.000	13.827
2.617	1.965	2.113	2.454	1.000	1.000	11.149
4.128	3.132	3.377	3.895	3.114	3.280	20.926
2.617	3.132	2.113	2.454	1.000	2.162	13.478
2.617	1.965	2.113	2.454	2.039	1.000	12.188
2.617	1.000	1.000	2.454	1.000	1.000	9.070
2.617	1.965	2.113	2.454	2.039	2.162	13.350
2.617	1.965	2.113	2.454	1.000	2.162	12.311
2.617	1.000	2.113	2.454	1.000	1.000	10.184
2.617	1.000	2.113	1.000	1.000	1.000	8.730
2.617	1.965	1.000	2.454	2.039	1.000	11.075
4.128	1.965	3.377	2.454	3.114	2.162	17.199
2.617	1.000	3.377	2.454	1.000	1.000	11.448
2.617	1.000	3.377	2.454	2.039	1.000	12.487
4.128	3.132	3.377	3.895	2.039	2.162	18.734
2.617	3.132	2.113	2.454	1.000	1.000	12.316
2.617	1.000	2.113	2.454	2.039	1.000	11.223
4.128	3.132	2.113	2.454	3.114	3.280	18.220
4.128	3.132	3.377	3.895	3.114	3.280	20.926
4.128	3.132	3.377	2.454	3.114	2.162	18.366
4.128	3.132	3.377	2.454	1.000	1.000	15.091
4.128	1.965	1.000	1.000	2.039	2.162	12.294

## LAMPIRAN 3:

### Correlations

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
	Pearson Correlation	1	,654**	,481**	,368*	,810**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,025	,000
	N	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,654**	1	,477**	,539**	,867**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,001	,000
	N	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,481**	,477**	1	,313	,735**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,003	,003		,060	,000
	N	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,368*	,539**	,313	1	,695**
X1.4	Sig. (2-tailed)	,025	,001	,060		,000
	N	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,810**	,867**	,735**	,695**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	37 100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0 ,0
	Total	37 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	4

## Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
	Pearson Correlation	1	,562**	,896**	,744**	,861**	,930**
X2.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,562**	1	,456**	,682**	,695**	,756**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,896**	,456**	1	,643**	,767**	,864**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,744**	,682**	,643**	1	,869**	,893**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,861**	,695**	,767**	,869**	1	,955**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,930**	,756**	,864**	,893**	,955**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

## Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	37 100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0 ,0
	Total	37 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	5

## Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
	Pearson Correlation	1	,488**	,333*	,338*	,357*	,337*	,624**
Y1	Sig. (2-tailed)		,002	,044	,041	,030	,041	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,488**	1	,542**	,491**	,358	,426**	,739**
Y2	Sig. (2-tailed)	,002		,001	,002	,023	,009	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,333*	,542**	1	,600**	,339	,331	,668**
Y3	Sig. (2-tailed)	,044	,001		,000	,054	,069	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,338*	,491**	,600**	1	,522**	,474**	,777**
Y4	Sig. (2-tailed)	,041	,002	,000		,001	,003	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,357*	,358	,339	,522**	1	,789**	,751**
Y5	Sig. (2-tailed)	,030	,023	,054	,001		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,337*	,426**	,331	,474**	,789**	1	,775**
Y6	Sig. (2-tailed)	,041	,009	,069	,003	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,624**	,739**	,668**	,777**	,751**	,775**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

## Correlations

		Correlations	
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,479**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	37	37
X2	Pearson Correlation	,479**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	37	37

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

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 <sup>a</sup>	,776	,763	1,546

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,096	2	140,548	58,830	,000 <sup>b</sup>
	Residual	81,228	34	2,389		
	Total	362,324	36			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,243	1,671		,000
	X1	,850	,158	,499	,000
	X2	,455	,080	,525	,000

- a. Dependent Variable: Y

## **LAMPIRAN 4**

### **FREKUENSI**

#### **Variabel Implementasi (X1) Frequency Table**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	45,9	45,9
	3	18	48,6	94,6
	4	2	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	67,6	67,6
	3	9	24,3	91,9
	4	3	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	56,8	56,8
	3	14	37,8	94,6
	4	2	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	67,6	67,6
	3	11	29,7	97,3
	4	1	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

### **Variabel Tugas Pokok dan Fungsi (X2)**

#### **Frequency Table**

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	35,1	35,1
	4	10	27,0	62,2
	5	14	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13,5	13,5
	4	13	35,1	48,6
	5	19	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	29,7	29,7
	4	10	27,0	56,8
	5	16	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	24,3	24,3
	4	12	32,4	56,8
	5	16	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	29,7	29,7
	4	7	18,9	48,6
	5	19	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

## **Variabel Implementasi (Y)**

### **Frequency Table**

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,7	2,7
	4	18	48,6	51,4
	5	18	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	21,6	21,6
	4	10	27,0	48,6
	5	19	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	16,2	16,2
	4	14	37,8	54,1
	5	17	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13,5	13,5
	4	23	62,2	75,7
	5	9	24,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	32,4	32,4
	4	11	29,7	62,2
	5	14	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	35,1	35,1
	4	14	37,8	73,0
	5	10	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

## RUMUS T-HITUNG

### Variabel Implementasi (X1)

<b>Variabel</b>	<b>r</b>	<b>n</b>	<b>r<sup>2</sup></b>	<b>1-r<sup>2</sup></b>	<b>r<sup>2</sup>/n-2</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>
<b>X1</b>	0,810	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,867	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,735	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,695	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030

### Variabel Tugas Pokok dan Fungsi (X2)

<b>Variabel</b>	<b>r</b>	<b>n</b>	<b>r<sup>2</sup></b>	<b>1-r<sup>2</sup></b>	<b>r<sup>2</sup>/n-2</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>
<b>X2</b>	0,930	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,756	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,864	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,893	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,955	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<b>Variabel</b>	<b>r</b>	<b>n</b>	<b>r<sup>2</sup></b>	<b>1-r<sup>2</sup></b>	<b>r<sup>2</sup>/n-2</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel</b>
<b>Y</b>	0,624	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,739	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,668	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,777	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,751	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030
	0,775	37	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	2,030

**\Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3661/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran :

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Kabupaten Gorontalo

di,-

Tempat

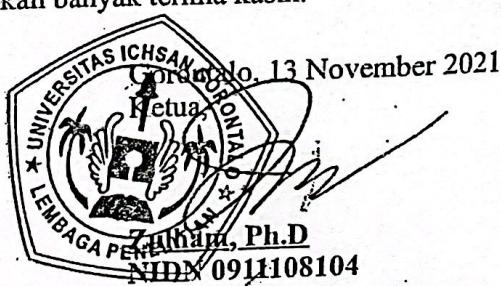
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan Proposial / Skripsi, kepada :

Nama Mahasiswa : Resha Febrianti  
NIM : E2118021  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH IMPLEMENTASI TUGAS POKOK DAN FUNGSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO**  
**DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA**  
Jl. Monoe Kaloe Koe Pentadio Resort Kecamatan Telaga Biru KP. 96181

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 800/DISPORAPAR/64 /2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MOHAMAD G. KADIR, SE**  
NIP : 19680927 199203 1 007  
Pangkat/Gol : Pembina Tk.I/IV B  
Jabatan : Sekretaris Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata  
Kabupaten Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **RESHA FEBRIANTI**  
NIM : E.21.18.021  
Judul Penelitian : **"Pengaruh Implementasi Tugas Pokok dan  
Fungsi di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan  
Pariwisata Kabupaten Gorontalo"**

Benar melakukan penelitian di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata dengan judul di atas dan telah melakukan pengambilan data untuk menunjang penelitian tersebut.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Telaga Biru, Februari 2022



**MOHAMAD G. KADIR, SE**  
PEMBINA Tk.I/IV B  
NIP. 19680927 199203 1 007



**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI  
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
No. 114/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 0928116901  
Jabatan : Dekan

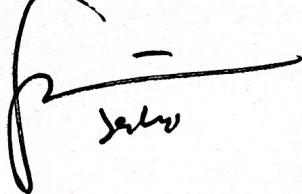
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Resha Febrianti  
NIM : E21118021  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Implementasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 18%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujian. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan  
FAKULTAS EKONOMI  
Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 09 Juni 2022  
Tim Verifikasi,



**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
NIDN. 0913088503

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**Turnitin skripsi resha 1.pdf**

AUTHOR

**Resha Febrianti**

WORD COUNT

**12181 Words**

CHARACTER COUNT

**83387 Characters**PAGE  
COUNT**80 Pages**

FILE SIZE

**777.6KB**

SUBMISSION DATE

**Mar 28, 2022 4:01 PM GMT+8**

REPORT DATE

**Mar 28, 2022 4:04 PM GMT+8**

### ● 18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- Crossref database
- Submitted Works database
- 0% Publications database
- Crossref Posted Content database 3%

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

