



### THE EFFECT OF IMPLEMENTATION, MAIN TASKS AND FUNCTIONS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF YOUTH, SPORTS AND TOURISM, GORONTALO DISTRICT

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

Sri Meike Jusup<sup>1)</sup>, Wiwin L. Husin<sup>2)</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo  
email : [srimeikejusup@gmail.com](mailto:srimeikejusup@gmail.com), [wiwinl.husin.se@gmail.com](mailto:wiwinl.husin.se@gmail.com)

#### Abstract

This study aims to see and measure how much influence the implementation and main tasks and functions have on employee performance at the Youth, Sports and Tourism Office of Gorontalo Regency, with a research sample of 37 employees. Data collection techniques using questionnaires and using multiple regression as a method of data analysis.

The results of the study state that the quality of implementation and the main tasks and functions have an influence on employee performance, either simultaneously or partially. Based on research data, implementation (X1) partially has an effect of 0.426 on employee performance (Y) while the main tasks and functions (X2) have a partial effect of 0.195 on employee performance (Y) and the rest is the influence of other variables not examined

**Keywords:** implementation; main tasks and functions; employee performance

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengukur seberapa besar pengaruh implementasi dan tugas pokok dan fungsi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo, dengan sampel penelitian sebanyak 37 Pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan regresi berganda sebagai metode analisis data.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Kualitas implementasi dan tugas pokok dan fungsi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik itu berpengaruh secara simultan maupun secara parsial. Berdasarkan data hasil penelitian, implementasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh sebesar 0,426 terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan tugas pokok dan fungsi (X2) memiliki pengaruh parsial sebesar 0,195 terhadap kinerja pegawai (Y) dan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti

**Kata kunci:** implementasi; tugas pokok dan fungsi; kinerja pegawai

## I. PENDAHULUAN

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 Pegawai 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 sumber daya 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.

Peningkatan 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)

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 rencana strategis (Resntra) suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. (Dessler, 2017)

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian survey. (Riduwan, 2016) penelitian survei dilakukan pada populasi besar dan kecil, dengan menggunakan data sampel yang diambil dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data penelitian dan kemudian menguji validitas dan reliabilitas data penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan bagian uji-t untuk membuktikan hubungan, sedangkan untuk menentukan hubungan menggunakan uji-f. Analisis signifikansi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R-squared). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS versi 23.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh Implementasi, Tugas Pokok dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai. Model persamaan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis.  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.981	.908		3.283	,002	
1	x1	.426	.062	.593	6.890	,000
	X2	.195	.050	.337	3.907	,000

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis regresi dapat dimasukkan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.981 + 0,426X_1 + 0,195X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien dari persamaan regresi linier berganda sebelumnya dapat diartikan sebagai konstanta koefisien regresi 2981, artinya jika variabel Implementasi dan Tugas Pokok dan Fungsi adalah nol atau tidak berubah (tetap), maka nilai Kinerja Pegawai adalah 2.981 unit.
2. Variabel Implementasi (X1) sebesar 0,426 yang berarti setiap kali variabel Implementasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,426 satuan.
3. Variabel Tugas Pokok dan Fungsi (X2) sebesar 0,195 artinya untuk setiap penambahan satu satuan variabel Tugas dan Pokok (X2) Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,195 satuan:

#### b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model summary sama dengan pengujian R<sup>2</sup> pada persamaan regresi linear. Dengan tujuan mengetahui seberapa besar kombinasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R-Square. Dari hasil pengolahan data nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829	.687	.677	.904

a. Predictors: (Constant), x1,x2

Model persamaan regresi menunjukkan nilai adjusted R-squared sebesar 0,687. Hal ini menjelaskan variabel independen yaitu Implementasi dan Tugas Pokok dan Fungsi yang dapat menjelaskan variabel dependen. Kinerja Pegawai sebesar 68,7%, dan sisanya sebesar 3,13% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan penelitian ini.

### c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan tahap awal yang digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka model regresi signifikansi secara statistik dan cocok untuk digunakan. Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.533	2	54.767	66.943	,000 <sup>b</sup>
	Residual	49.904	61	.818		
	Total	159.438	63			

a. Dependent Variable: y  
b. Predictors: (Constant), x1, x2

Dari hasil perhitungan, maka dapat dilihat nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel diatas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel.

### d. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis.**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.981	.908		3.283	,002
	x1	.426	.062	.593	6.890	,000
	X2	.195	.050	.337	3.907	,000

a. Dependent Variable: y

#### 1. Pengaruh Implementas (X1) Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Implementas (X1) menunjukkan nilai  $t = 2,890$  sedangkan nilai t tabel sebesar 1,669 dengan

demikian nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Implementasi (X1) dengan Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa Implementasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel Tugas Pokok dan Fungsi (X2) menunjukkan nilai  $t = 3,907$  sedangkan nilai  $t$  tabel sebesar  $1,669$  dengan demikian nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Tugas Pokok dan Fungsi (X2) dengan Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### IV. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Implementasi dan Tugas Pokok dan Fungsi secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kualitas Sistem Informasi secara simultan terhadap Kepuasan Klien.

Berdasarkan hasil uji  $F$  menunjukkan hasil menunjukkan bahwa variabel Implementasi dan Tugas Pokok dan Fungsi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. hasil uji  $F$  memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Implementasi dan Tugas Pokok dan Fungsi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Implementasi (X1) dan Tugas Pokok dan Fungsi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menentukan Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa Implementasi dan Tugas Pokok dan Fungsi berperan dalam upaya peningkatan Kinerja Pegawai dalam menyelesaikan Tugas Pokok dan Fungsi di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo.

Pengaruh Implementasi terhadap Kinerja Pegawai merupakan dominan pengaruhnya daripada pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut disebabkan oleh fakta yang ditemukan bahwa implementasi ialah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan aturan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Temuan penelitian ini sebagaimana dikemukakan oleh (Syaukani, 2004) Implementasi adalah pelaksanaan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk memberikan kebijakan publik sehingga kebijakan dapat membawa hasil, seperti yang diharapkan. serta Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapai dan memerlukan eksekutif jaringan, birokrasi yang efektif. (Setiawan, 2004)

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Calista, 2017) dengan judul penelitian Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara deskripsi maupun statistik yang peneliti lakukan diketahui bahwa variabel bebas (tupoksi) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin). Hal ini dibuktikan dari uji regresi, uji korelasi dan uji simultan. Dari tingkat signifikansi dapat diketahui bahwa semua variabel signifikan berarti dalam penelitian ini semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat

## 2. Pengaruh Implementasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis statistik menyatakan bahwa variabel Implementasi nilai koefisien regresi sebesar 0,426 dan t hitung sebesar 6.890 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Implementasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Implementasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Besarnya pengaruh ini secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa Implementasi memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini sangat memungkinkan karena Implementasi merupakan pelaksanaan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk memberikan kebijakan publik sehingga kebijakan dapat membawa hasil, seperti yang diharapkan. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.

Syaukani dkk (2004:295) 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 menghantarkan kebijaksanaan konkret untuk umum.

## 3. Pengaruh Tugas Pokok dan Fungsi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis statistik menyatakan bahwa variabel Tugas Pokok dan Fungsi nilai koefisien regresi sebesar 0,195 dan t hitung sebesar 3.907 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Tugas Pokok dan Fungsi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Besarnya pengaruh ini secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa, Tugas Pokok dan Fungsi menjadi penting apabila dikaitkan dengan Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara benar dan konsisten. Tugas pokok dan fungsi pegawai merupakan jabaran langsung dari tugas dan fungsi organisasi ke dalam 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 melaksanakan proses analisis pekerjaan, yaitu proses pengumpulan data organisasi mengenai berhubungan dengan pekerjaan.

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

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Avisca Calista, 2017. dengan judul penelitian Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara deskripsi maupun statistik yang peneliti lakukan diketahui bahwa variabel bebas (tupoksi) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin). Hal ini dibuktikan dari uji regresi, uji korelasi dan uji simultan. Dari tingkat signifikansi dapat diketahui bahwa semua variabel signifikan berarti dalam penelitian ini semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh Implementasi, Tugas Pokok dan Fungsi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Implementasi, Tugas Pokok dan Fungsi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Gorontalo, dan terdapat variabel luar turut berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun tidak diteliti.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Calista, A. (2017). judul penelitian Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.: Edisi 14.
- Harits, A. H. (2015). Perbedaan Kualitas Hidup Antara Penderita Asma Yang Hanya Mendapat Terapi Farmakologi Dan Yang Mendapat Terapi Farmakologi Dengan Senam Asma Indonesia .
- Riduwan, S. &. (2016). *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. . Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen*, . Erlangga, Jakarta.: Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P.,
- Setiawan, G. (2004). *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. . Bandung.
- Siswanto, B. (2017). judul penelitian Pengaruh Pelaksanaan Implementasi Motivasi Terhadap Kinerja.
- Syaukani, a. a. (2004). *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan, Pustaka Pelajar*, . Yogyakarta .