



Penerapan Fungsi Manajemen dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga

Application of Employee Management and Development Functions to Organizational Performance at Perumda Air Drinking Tirta Nauli Sibolga

Sri Ulan Panggabean^{1*}, Rosmita Ambarita¹, Ramadiah Hanum¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Kata Kunci:
Fungsi Manajemen;
Pengembangan
Karyawan;
Kinerja Organisasi

Keywords:
Management Function;
Employee
Development;
Organizational
Performance

INDEXED IN

Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

CORRESPONDING AUTHOR

Sri Ulan Panggabean
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Al Washliyah
Sibolga/Tapanuli Tengah

EMAIL

Sriulanpanggabean1@gmail.com

OPEN ACCESS

e ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penerapan fungsi manajemen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga yang berada di Jalan Sisingamangaraja No. 471 Kota Sibolga yang dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai dengan bulan September 2022. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 113 orang. Populasi diambil dari seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Dikarenakan jumlah populasi di atas 100 orang, maka penulis mengambil 25 % dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada hasil uji statistik Kolmogorov-Simonov menunjukkan nilai sig 0,200, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dari uji multikolinieritas diketahui nilai tolerance < 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji regresi berganda diperoleh $Y = 10,650 + 0,215 + 0,594 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja organisasi) ditentukan oleh variabel bebas (fungsi manajemen dan pengembangan karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,215 dan 0,594 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja organisasi) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji t, diperoleh nilai t hitung insentif dan bonus lebih besar dari nilai t tabel dan dari uji F diperoleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Berdasarkan nilai hasil uji t dan uji F yang diperoleh, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Abstract: This study aims to determine whether there is an effect of implementing management functions and employee development on organizational performance at Perumda Air Drinking Tirta Nauli Sibolga. This research was conducted at the Tirta Nauli Sibolga Drinking Water Company, which is on Jalan Sisingamangaraja No. 471 City of Sibolga which will be held from April 2022 to September 2022. The type of research used in this study is a type of quantitative descriptive research. For this research the population is 113 people. The population was taken from all employees of Perumda Air Drinking Tirta Nauli Sibolga. This research was conducted at the Tirta Nauli Sibolga Drinking Water Company. Because the population is above 100 people, the authors take 25% of the total population to be used as a sample of 30 people. The results showed that the research data were normally distributed because the histogram graph was in the shape of a bell, on the P-P plot above, you can see the distribution of the data close to the diagonal line and the Kolmogorov-Smirnov statistical test results showed a sig value of 0.200, this means that the sig value is greater than greater than 0.05, which means that all data used in this study is normally distributed. From the multicollinearity test, it is known that the tolerance value is <0.1 and the variance inflation factor (VIF) value is <10. It can be concluded that the regression model found a correlation between the independent variables. From the heteroscedasticity test it is known that the distribution of the dots does not form a specific pattern and the dots spread above and below the zero on the Y axis, it can be stated that there is no heteroscedasticity problem. The results of the multiple regression test obtained $Y = 10,650 + 0,215 + 0,594 X$. This means that the effect of the dependent variable (organizational performance) is determined by the independent variable (management function and employee development) with a regression coefficient of 0.215 and 0.594 where if one unit of variable is added X or a certain value, the Y variable (organizational performance) will also increase multiplied by that certain value. From the t test, it is obtained that the calculated t value of incentives and bonuses is greater than the t table value and from the F test it is obtained that the calculated F value is greater than the F table value. Based on the results of the t-test and F-test obtained, it can be concluded that the hypothesis proposed in this study can be accepted.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 3 Maret 2023

Pages: 248-262

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi yang tumbuh semakin besar dan kompleks akan menghadapi persoalan mengenai organisasi dan manajemen yang rumit. Kegagalan organisasi sesungguhnya adalah gambaran kegagalan dalam mengorganisir dan memimpin suatu organisasi yang didasari oleh hubungan komunikasi yang tidak efektif (Rosmita Ambarita, Ramadiah Hanum, 2022). Supaya organisasi dapat terus eksis dan bertahan serta maju, kinerja organisasi harus dapat terus ditingkatkan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan manajemen dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasinya melalui penerapan fungsi manajemen dan pengembangan karyawan.

Dalam manajemen terdapat suatu perencanaan yang dijadikan suatu tujuan organisasi. Perencanaan itu sendiri merupakan proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan menjadi proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain seperti pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan tak akan dapat berjalan.

Secara empirik dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara penerapan fungsi manajemen dengan peningkatan kinerja organisasi. Dengan penerapan fungsi manajemen yang baik yang di mulai dari tahapan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan sampai kepada pengendalian atau pengawasan maka sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan lebih memahami konsep dan tujuan organisasi serta dapat melakukan pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan kejelasan dalam fungsi manajemen tersebut, pegawai akan lebih semangat dalam bekerja yang nantinya akan bermuarah terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya, Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi (Rosmita Ambarita, Ramadiah Hanum, 2022). Sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan kunci seluruh kegiatan operasional organisasi dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Sumber daya manusia dalam organisasi erat kaitannya dengan strategi peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Untuk mendukung kelancaran peningkatan kinerja organisasi, maka diperlukan program pengembangan aktivitas organisasi dan sumber daya manusia yang mampu menjabarkan ke dalam aktivitas sehari-hari berupa tugas yang diberikan agar kinerja organisasi meningkat. Dalam penelitian ini pengembangan yang dimaksudkan yaitu pengembangan sumber daya manusia (karyawan) pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui cara pemberian pendidikan, pelatihan dan bimbingan kerja. Agar peningkatan kemampuan karyawan dapat berhasil, faktor kebutuhan organisasi, ketersediaan sarana prasarana, biaya dan metode, harus diperhatikan dengan baik. Pemberian pendidikan, pelatihan dan bimbingan kerja merupakan suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memberikan bantuan yang biasanya berupa tuntunan dan nasehat untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang dihadapi karyawan.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar. Keberhasilan peningkatan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para anggotanya. Keberhasilan peningkatan kinerja organisasi merupakan hasil dari adanya pengembangan sumber daya manusia (karyawan) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Jika organisasi dapat melakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (karyawan) dengan baik dan didukung sumber daya lainnya maka hal tersebut akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Melihat betapa pentingnya penerapan fungsi manajemen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga dengan alasan karena Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga adalah perusahaan public yang sangat dibutuhkan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan air bersih. Kemudian, Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga memiliki konsumen yang banyak. Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga, masih terdapat beberapa masalah yang terjadi.

Seperti: masih ada terjadi keluhan dari konsumen dalam menerima layanan air bersih dan masih adanya antrian panjang konsumen dalam melakukan pengurusan administrasi sehingga konsumen dirugikan dari segi waktu karena harus antri menunggu untuk dilayani.

Untuk menghadapi semakin banyaknya keluhan konsumen, maka sebuah tindakan harus diambil manajemen agar organisasi dapat terus meningkatkan kinerjanya dan salah satu langkah yang dapat dilakukan melalui penerapan fungsi manajemen dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga

TINJAUAN LITERATUR

Secara etimologi kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologi para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya menurut (Wijayanti, 2012) mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen ssebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan, menurut (Sastradipoera, 2012) pengembangan karyawan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, kompetensi dan kemampuan pekerja, melalui pendidikan, pelatihan dan pembelajaran untuk peningkatan kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Irawan (2012:41) kinerja organisasi merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Prawirosentono, 2013) kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau deskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Nyoman Dantes, 2012) bahwa “Kegiatan penelitian deskriptif melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan status atau kondisi objek yang diteliti pada saat dilakukan penelitian”. Penelitian deskriptif berusaha mendiskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada bisa mengenai kondisi, atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang timbul). Dalam penelitian deskriptif biasanya dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara atau observasi.

Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian yang menuturkan dan menafsirkan data yang ada tentang situasi yang dialami dan menunjukkan hubungan antara variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah penerapan fungsi manajemen (X1) dan pengembangan karyawan (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja organisasi. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi dalam hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 120 orang. Oleh karena itu supaya penelitian ini lebih representative, mengingat jumlah populasi diatas 100 orang, maka penulis mengambil 25 % dari jumlah populasi 30 orang sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas. Menurut (Sugiyono, 2013) penelitian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara dua data terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Kemudian, Gozali (2014:231) menjelaskan “Skor butir yang valid apabila korelasinya $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid”. Lebih lanjut (Siregar, 2014) menjelaskan apabila nilai korelasi (r hitung) di atas 0,3 (r kritis) maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi (r hitung) di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid. Dalam penelitian ini, untuk mencari nilai r hitung penulis menggunakan aplikasi Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows.

Uji Reabilitas. Uji reliabilitas memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Menurut (Sugiyono, 2013) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini menggunakan metode teknik Alpha Cronbach, satu instrumen dapat dikatakan handal (Reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan atau α sebesar 0,60.

Analisis Koefisien Korelasi. Untuk menganalisa data digunakan metode hipotesis korelasional (hubungan) dengan korelasi product moment. Penelitian akan memprediksi bagaimana hubungan variabel independen terhadap dependen. Dimana sesuai dengan pendapat (Gozali, 2014) untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi
 n : Jumlah Sampel
 X : Variabel Bebas
 Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya koefisien korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono (2012 : 250) menyatakan sebagai berikut :

0,80 s/d 1,000 = Korelasi sangat kuat
 0,60 s/d 0,799 = Korelasi kuat
 0,40 s/d 0,599 = Korelasi sedang
 0,20 s/d 0,399 = Korelasi rendah
 0,00 s/d 0,199 = Korelasi sangat rendah.

Analisis Koefisien Determinasi. Demikian pula untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment Terhadap Kinerja pegawai pada Perusahaan (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilakukan dengan rumus : $KD = r^2 \times 100 \%$.

Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut (Sugiyono, 2014) analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen

digunakan sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana, sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y.

Uji Hipotesis (Uji t). Selanjutnya setelah nilai koefisien korelasi, koefisien determinasi antara variabel X dan variabel Y diketahui, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t.

HASIL DAN DISKUSI

Analisa Data Hasil Penelitian. Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendeskriptifkan temuan-temuan yang diperoleh dari jawaban responden atas objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang dianalisis adalah data tentang pengaruh penerapan fungsi manajemen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Data yang dianalisis dan yang dibahas adalah data yang peroleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

Analisis data hasil observasi dan wawancara. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penerapan fungsi manajemen dan pengembangan karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga sudah berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi yang dapat dilihat dari meningkatnya jumlah pelanggan.

Analisis data melalui kuesioner. Kuesioner dilaksanakan guna melihat secara langsung hubungan dan pengaruh penerapan fungsi manajemen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasi pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga berdasarkan jawaban kuesioner dari responden penelitian.

Distribusi responden berdasarkan variabel X1

Tabel 1. Tabulasi Jawaban Responden Variabel X₁

NO	Fungsi manajemen (X ₁)															Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	54
2	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	52
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	54
4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	43
5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	54
6	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	56
7	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
8	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	62
9	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
10	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	43
11	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
12	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	53
13	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	58
14	4	3	3	4	2	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	51
15	4	2	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	53
16	4	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	48

17	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	1	2	40
18	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	53
19	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	51
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
21	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	54
22	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	54
23	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	49
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	63
25	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3		4	4	3	49
26	3	3	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	40
27	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	52
28	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	53
29	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	54
30	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	55
Jlh	110	95	102	109	100	107	121	115	92	114	103	100	112	102	95	1577

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2022

Tabel 2. Distribusi Frekuensi jawaban dan nilai variabel X_1 setiap item

No. Item	Frekuensi jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		d		e		Fe	Se	
	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se			
1	0	0	20	80	10	30	0	0	0	0	30	110	3.67
2	0	0	9	36	17	51	4	8	0	0	30	95	3.1[7
3	1	5	13	52	14	42	1	2	1	1	30	102	3.4
4	2	10	18	72	8	24	1	2	1	1	30	109	3.63
5	0	0	14	56	12	36	4	8	0	0	30	100	3.33
6	0	0	19	76	9	27	2	4	0	0	30	107	3.57
7	6	30	19	76	5	15	0	0	0	0	30	121	4.03
8	2	10	21	84	7	21	0	0	0	0	30	115	3.83
9	0	0	8	32	16	48	6	12	0	0	30	92	3.07
10	1	5	22	88	7	21	0	0	0	0	30	114	3.8
11	0	0	14	56	15	45	1	2	0	0	30	103	3.43
12	1	5	15	60	9	27	4	8	0	0	29	100	3.45
13	2	10	19	76	8	24	1	2	0	0	30	112	3.73
14	1	5	13	52	14	42	1	2	1	1	30	102	3.4
15	0	0	10	40	15	45	5	10	0	0	30	95	3.17
Jumlah												52.7	
Rata-rata												3.51	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Fe = Frekuensi jawaban

Se = Score (frekuensi Nilai X)

Dari data tabel 2, dapat diketahui bahwa variable X_1 (fungsi manajemen) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,51.

Distribusi responden berdasarkan variabel X_2

Tabel 3. Tabulasi Jawaban Responden Variabel X_2

NO	Pengembangan karyawan (X_2)															Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	57
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	54
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	54
4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	1	2	3	40
5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	55
6	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	52
7	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	52
8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	63
9	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	58
10	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	43
11	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
12	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	49
13	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	62
14	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	54
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	57
16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	53
17	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	3	3	3	38
18	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	52
19	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	47
20	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
22	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	52
23	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	56
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	61
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	56
26	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	4	42
27	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
28	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	56
29	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	55
30	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	52
Jlh	111	106	99	114	112	113	104	98	107	115	107	102	99	106	110	1603

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2022

Tabel 4. Distribusi Frekuensi jawaban dan nilai variabel X₂ setiap item

No. Item	Frekuensi jawaban										Jumlah	Rata-rata	
	a	b	c	d	e								
1	1	5	21	84	6	18	2	4	0	0	30	111	3.7
2	1	5	16	64	11	33	2	4	0	0	30	106	3.53
3	0	0	13	52	13	39	4	8	0	0	30	99	3.3
4	1	5	22	88	7	21	0	0	0	0	30	114	3.8
5	1	5	21	84	7	21	1	2	0	0	30	112	3.73
6	1	5	21	84	8	24	0	0	0	0	30	113	3.77
7	1	5	14	56	13	39	2	4	0	0	30	104	3.47
8	1	5	11	44	13	39	5	10	0	0	30	98	3.27
9	1	5	17	68	10	30	2	4	0	0	30	107	3.57
10	1	5	23	92	6	18	0	0	0	0	30	115	3.83
11	1	5	18	72	9	27	1	2	1	1	30	107	3.57
12	1	5	17	68	6	18	5	10	1	1	30	102	3.4
13	12	60	16	64	1	3	1	2	0	0	30	129	4.3
14	1	5	17	68	9	27	3	6	0	0	30	106	3.53
15	1	5	18	72	11	33	0	0	0	0	30	110	3.67
Jumlah												54.4	
Rata-rata												3.63	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Fe = Frekuensi jawaban

Se = Score (frekuensi Nilai X₂)

Dari data tabel 4, dapat diketahui bahwa variable X₂ (pengembangan karyawan) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,63.

Distribusi responden berdasarkan variabel Y

Tabel 5. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Y

NO	Kinerja Organisasi (Y)															Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	51
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	57
4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	44
5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	55
6	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	49
7	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	59
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	62
9	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
10	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	44
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	54
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	55

13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	61
14	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	55
15	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	52
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
17	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	3	41
18	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	53
19	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	53
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	60
21	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	55
22	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	47
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	55
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
26	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	41
27	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	52
29	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	55
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
Jlh	100	113	112	112	104	99	110	114	108	107	110	107	105	104	106	1611

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2022

Tabel 6. Distribusi Frekuensi jawaban dan nilai variabel Y setiap item

No. Item	Frekuensi jawaban										Jumlah		Rata-rata	
	a		b		c		d		e		Fe	Se		
	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se	Fe	Se				
1	0	0	14	56	12	36	4	8	0	0	30	100	3.33	
2	0	0	23	92	7	21	0	0	0	0	30	113	3.77	
3	0	0	22	88	8	24	0	0	0	0	30	112	3.73	
4	0	0	22	88	8	24	0	0	0	0	30	112	3.73	
5	2	10	13	52	12	36	3	6	0	0	30	104	3.47	
6	0	0	14	56	12	36	3	6	1	1	30	99	3.30	
7	0	0	21	84	8	24	1	2	0	0	30	110	3.67	
8	1	5	22	88	7	21	0	0	0	0	30	114	3.80	
9	0	0	19	76	10	30	1	2	0	0	30	108	3.60	
10	0	0	18	72	11	33	1	2	0	0	30	107	3.57	
11	1	5	20	80	7	21	2	4	0	0	30	110	3.67	
12	0	0	19	76	9	27	2	4	0	0	30	107	3.57	
13	2	10	13	52	13	39	2	4	0	0	30	105	3.50	
14	1	5	13	52	15	45	1	2	0	0	30	104	3.47	
15	1	5	17	68	10	30	1	2	1	1	30	106	3.53	
Jumlah														53.70
Rata-rata														3.58

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Fe = Frekuensi jawaban

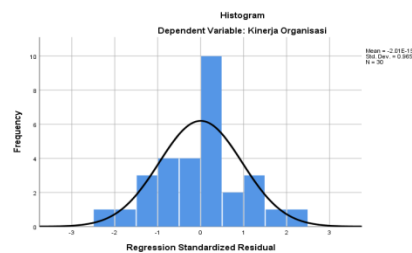
Se = Score (frekuensi Nilai Y)

Dari data tabel 6, dapat diketahui bahwa variable Y (kinerja pegawai) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,58.

Analisis Pengujian Data Penelitian

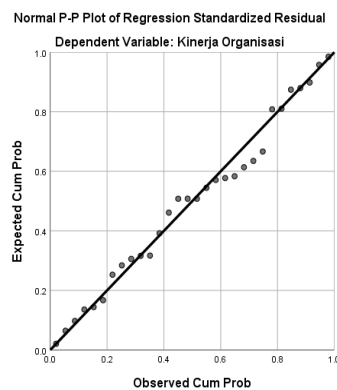
Analisis Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram
Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Grafik Histogram menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel penerapan fungsi manajemen, pengembangan karyawan dan kinerja organisasi dapat disimpulkan normal.



Gambar 2. Grafik P-P Plot
Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Dari grafik Grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas analisis grafik sebaiknya dilengkapi dengan analisis statistik untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan dalam uji normalitas. Peneliti menggunakan uji statistik non-parametrik *one-sample* Kolmogorov-Smirnov dalam Uji normalitas.

**Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	2.91267468	2.93443268
Most Extreme Differences	.094	.098
	.094	.090
	-.075	-.098
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Tabel 7 merupakan perhitungan uji normalitas menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Dapat dilihat pada tabel 4.9 bahwa hasil *kolmogorov-smirnov* yang diolah menggunakan SPSS 26 menunjukkan nilai sig 0,200, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 8. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

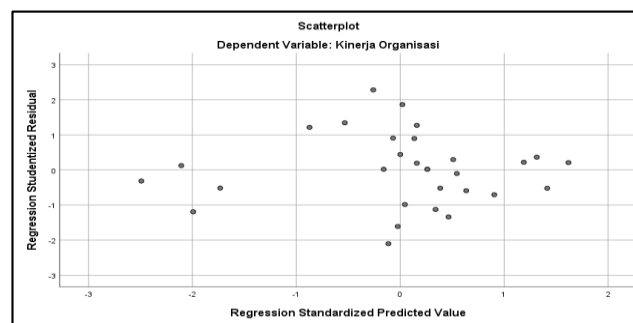
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.656	5.327		2.000	.056		
Fungsi manajemen	.215	.182	.216	2.178	.249	.421	1,542
Pengembangan karyawan	.594	.164	.664	3.625	.001	.455	1,615

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui nilai *tolerance* <0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik *Scatterplot*
Sumber: Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Gambar 3, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.708	3.01862	2.537

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karyawan, Fungsi manajemen

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan table 9, nilai Durbin-Watson hitung dalam penelitian ini sebesar 2.537 akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson tabel. Untuk membandingkan nilai DW hitung dengan DW tabel maka perlu diperhatikan DW tabel. Dengan menggunakan α 5% serta menggunakan 35 sampel dan 2 variabel independen maka diperoleh DW tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Durbin-Watson

N	K=1		K=2	
	dL	dU	dL	dU
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666

Berdasarkan persamaan $du < d < 4 - du$ maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$\Rightarrow du < d < 4 - du$

$\Rightarrow 1.3520 < 2.537 < 4 - 1.3520$

$\Rightarrow 1.3520 < 2.537 < 2,6480$

Sehingga dapat dijelaskan bahwa dalam persamaan regresi tersebut tidak ada masalah autokorelasi, baik positif maupun negatif.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Output Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.656	5.327		2.000	.056		
	Fungsi manajemen	.215	.182	.216	2.178	.249	.421	1,542
	Pengembangan karyawan	.594	.164	.664	3.625	.001	.455	1,615

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 10.650 + 0,215 + 0,594 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja organisasi) ditentukan oleh variabel bebas (fungsi manajemen dan pengembangan karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,215 dan 0,594 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja organisasi) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.273	2	329.137	36.121	.000 ^b
	Residual	246.027	27	9.112		
	Total	904.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Fungsi Manajemen

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 12, hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 36.121 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung > F table, yaitu $36.121 > 3,34$ sehingga penelitian ini menolak H_0 dan membuktikan bahwa variabel independen fungsi manajemen dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja organisasi secara simultan. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen kinerja organisasi.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Output t hitung

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.656	5.327		2.000	.056		
	Fungsi manajemen	.215	.182	.216	2.178	.249	.421	1,542
	Pengembangan karyawan	.594	.164	.664	3.625	.001	.455	1,615

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 13, maka dapat diketahui : 1) Variabel fungsi manajemen memiliki nilai t statistik yaitu 2,178 dan lebih besar dari ttabel yaitu 2,048 ($2,178 > 2,048$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fungsi manajemen terhadap kinerja organisasi. 2) Variabel pengembangan karyawan memiliki nilai t statistik yaitu 3.625 lebih besar dari ttabel yaitu 2,048 ($3.625 > 2,030$) dan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa Hasil penelitian yang diperoleh bahwa data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada hasil uji statistic kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai sig 0,200, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya

seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal). Dari uji multikolinearitas diketahui nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji regresi berganda diperoleh $Y = 10.650 + 0,215 + 0,594 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja organisasi) ditentukan oleh variabel bebas (fungsi manajemen dan pengembangan karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,215 dan 0,594 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (kinerja organisasi) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji t, diperoleh nilai t hitung insentif dan bonus lebih besar dari nilai t tabel dan dari uji F diperoleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Berdasarkan nilai hasil uji t dan uji F yang diperoleh, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

SARAN

Disarankan lebih meningkatkan kinerja organisasi, hendaknya kinerja karyawan ditingkatkan terlebih dahulu melalui penambahan sarana prasarana untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kemudian lebih meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karyawan terus diperhatikan dan ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja pada karyawan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dan lebih meningkatkan kinerja organisasi, pemberian motivasi kerja pada pegawai perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ruky. 2014. Organisasi. Jakarta :Penerbit Salemba.
- Alwi, Syafaruddin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. Kompetitif, Yogyakarta : BPFE.
- Daft, Richard L. 2012. Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.
- Fayol, Henry. 2012. Management Information Systems. Alih Bahasa Bern Hidayat Jakarta : Technical Publications.
- Gozali, Imam. 2014. Metode Penelitian Dalam Perspektif Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2014. Mengukur Kepuasan Kerja. Erlangga Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara
- Irawan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : STIA LAN Presss.
- Kusnan, Akhmad. 2014. Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Cetakan ke empat, Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2012. Manajemen Personalialia, Cetakan Kedelapan, Jakarta : Ghalia
- Prawirosentono, Sujadi. 2012. Manajemen Produktivitas. Jakarta : Bumi Angkasa.
- Salam, Dharma. 2012. Manajemen Pemerintahan Indonesia. Jakarta : Djambatan.
- Sastradipoera, Komar. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Yogyakarta : STIE YPKN
- Sobandi, Baban. 2016. Desentralisasi dan Tuntutan Penataan. Kelembagaan Daerah. Bandung : Alfa Beta.
- Soeprihanto. 20147. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai, Yogyakarta : BPFE
- Solihin, Ismail. 2015. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta : PT. Grasindo.

- Steers. 2013. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung : Citra Aditya.
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2022, Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono 2012. Metode Penelitian Bisnis, cetakan ke enam belas, Bandung : Alfabeta.
- 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Swasto, Bambang. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Malang : UB Press.
- Terry, G. 2015. Dasar-dasar Manajemen. (Terje: G.A. Ticoalu). Jakarta : Bumi Aksara.
- Wijayanti, Ambar. 2012. Pelaporan Keuangan pada Perusahaan. Yogyakarta : Gajah Mada.
- Rosmita Ambarita, Ramadiah Hannum, Personal Communication, Maret (2022), Kegagalan Organisasi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah)
- Rosmita Ambarita, Ramadiah Hannum, Personal Communication, Maret (2022), Sumber Daya Manusia: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah)