

PENGARUH FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BETUAH KABUPATEN BANYUASIN

Suryanti¹, Riri Hanifa², Teguh Iman Santoso³ Anton Kurniawan⁴

yanthie.batam3141@gmail.com, ririhanifa@uss.ac.id, teguhis@telkomuiversity.ac.id,
akurniawanz@uss.ac.id,

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan

³Dekan Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the management function (X) which includes Planning, Organizing, Actuating and Controlling on the performance of PDAM Tirta Betuah employees, Banyuasin Regency. This research is a quantitative descriptive with data acquisition through observation and questionnaire techniques. The sample used in this study were 30 respondents. The data collection technique in this study uses saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples, another term for saturated samples is census. Meanwhile, the primary data collection used in this study was obtained from questionnaires distributed to respondents. Furthermore, the data that has been collected is analyzed with the help of the Smart PLS (Partial Least Squares) calculator version 3.0. From the results of the research used, the management function (Y) in PDAM Tirta Bertuah, Banyuasin Regency has a positive and significant effect on employee performance (X)

Keywords: *management function, employee performance*

PENDAHULUAN

Perubahan-perubahan yang terjadi di era globalisasi sejak tahun 1990-an menimbulkan berbagai konflik dalam suatu perusahaan atau organisasi. Situasi persaingan semakin ketat dan tidak ada tanda-tanda menurun. Daya saing yang tinggi dan berkelanjutan dari suatu organisasi akan tercapai jika memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memiliki daya saing tinggi juga. Karena persaingan dewasa ini lebih kepada persaingan sumber daya manusia, bukan lagi persaingan teknologi. Teknologi relatif lebih mudah didapat, kita dapat membelinya. Tetapi, membangun sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan dan mengembangkan teknologi itulah yang harus menjadi tujuan utama perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi, karena sumber daya manusia dalam organisasi ini dapat memberikan keunggulan bersaing karena berhubungan dengan sistem rancangan formal suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan sasaran organisasi. Mubarok (2017).

Menurut Wilson (2012) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang menjalankan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola suatu organisasi.

Menurut Mubarok (2017) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diinginkan. Memiliki kinerja pegawai yang baik, tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Manajemen yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja pegawai artinya manajemen sangat diperlukan dalam memaksimalkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai adalah suatu dimensi yang dapat digunakan untuk mengelolah kemampuan pegawai dalam bertahan, dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Para pegawai harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuannya. artinya mengoptimalkan jam kerja secara disiplin dan jujur untuk mencapai hasil kerja yang baik. Salah satu alasan peningkatan efisiensi banyak pekerja dan arus keluar pekerja yang konstan adalah pengembangan dan penguatan sifat pendidikan dan pelatihan pekerja, yang harus profesional dalam kinerja pekerjaannya dan amanah serta bertanggung jawab. Para pegawai akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak dan terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien. Pegawai yang melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dapat memberikan perkembangan kerja bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada kenyataannya, meningkatkan kinerja pegawai itu bukan hal mudah, karena kinerja seorang pegawai sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan mampu berpartisipasi dalam berbagai studi, kerjasama, pelatihan dan motivasi adalah kekuatan orang yang akan memimpin perilaku dan kinerja.

Menurut Terry (2019) Perencanaan (*planning*) adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pengorganisasian (*organizing*) ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan pegawai, terhadap kegiatan-kegiatan ini, ketentuan perincian fisik yang diperlukan untuk kebutuhan kerja dan pemberian wewenang kepada setiap orang yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan yang diharapkan. Pelaksanaan (*actuating*) yaitu pelaksanaan untuk bekerja dan melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitas tersebut, maka manajer mengambil tindakan-tindakannya ke arah yang diinginkan perusahaan. Pengawasan (*controlling*) merupakan tugas manajer untuk menilai dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan yang mengarah pada terciptanya tujuan yang telah ditetapkan.

Adanya sistem perencanaan yang kurang efektif dan efisien dalam pengadaan sumber daya. Dan pengadaan sarana prasarana yang masih belum memadai serta pengelolaan anggaran yang kurang efektif dan efisien. Dalam pengorganisasian yang kurang efektif dan efisien, yaitu kurangnya koordinasi terhadap pengorganisasian dalam hubungan kerja antar unit kerja. Fungsi pelaksanaan yang kurang efektif dan efisien karena terdapat motivasi yang kurang dari pimpinan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan yang diembannya. Terdapatnya pengawasan yang baik terhadap capaian kerja pegawai oleh kepala bagian melalui kegiatan evaluasi. Namun, kurangnya tindak lanjut terhadap pencapaian kerja pegawai

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa PDAM Tirta Betuah memiliki manajemen yang kurang efektif dan efisien. Selain itu, adanya kinerja pegawai yang kurang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan yang diemban. Kurang efektif dan efisien dalam

penggunaan model pengendalian secara detail. Hal ini didasari oleh manajerial kepala bagian yang kurang efektif dan efisien dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen di PDAM Tirta Betuah. Dalam penjabarannya setiap fungsi manajemen masih kurang efektif dan efisien. Adapun penerapan yang dilakukan di PDAM Tirta Betuah berdasarkan pengamatan atau observasi penulis.

Kurangnya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan di dalam manajemen PDAM Tirta Betuah, sehingga terjadinya kesalahan dan keterlambatan dalam menangani kerusakan, berdasarkan laporan dari pelanggan PDAM serta hasil dari penelitian di lapangan antara lain: air yang keruh, lamanya proses perbaikan pipa air yang pecah sehingga tidak dapat didistribusikan air ke pelanggan secara langsung, dan kerusakan teknis seperti: kerusakan bearing pompa dan perumahannya, motor pompa, kipas pendingin pompa, panel listrik, gardu listrik dan valve pipa.

Uraian di atas memberi gambaran bahwa pelayanan PDAM selama ini masih rendah dan hanya sebatas normatif hal ini akan berdampak pada penurunan Citra PDAM bahkan berakibat menurunnya minat dan kepercayaan masyarakat sebagai pengguna jasa. Oleh karena itu perlu adanya tindakan pembenahan dalam manajemen PDAM Tirta Betuah serta melakukan serangkaian usaha untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap pelanggan PDAM Tirta Betuah. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen di PDAM Tirta Betuah masih kurang efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti (2018) menyatakan bahwa variabel fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh searah disini artinya jika variabel fungsi manajemen rendah maka kinerja pegawainya rendah juga, begitupun sebaliknya, jika fungsi manajemennya tinggi maka akan diikuti dengan kinerja pegawai yang tinggi pula.

Berdasarkan alasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah fungsi-fungsi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan sebuah kegiatan pelaksanaannya disebut *manajing* dan orang yang melakukan yang disebut *manajer*. Individu yang menjadi *manajer* menangani tugas-tugas baru yang keseluruhannya bersifat “*manajerial*”. Yang penting diantaranya adalah memutuskan untuk tidak melaksanakan segala sesuatunya seorang diri saja. Tugas-tugas operasional yang dilaksanakan melalui upaya-upaya kelompok anggotanya. Pokoknya, tugas-tugas seorang manajer dalam memanfaatkan usaha-usaha kelompok secara efektif. Walaupun demikian, para *manajer* jarang menghabiskan seluruh waktu mereka untuk melaksanakan kegiatan *manajing*, biasanya mereka juga melaksanakan pekerjaan non-manajemen.

Manajemen memiliki tujuan tertentu dan tidak berwujud (*intangible*). Usahnya ialah mencapai hasil yang spesifik, biasanya dinyatakan dalam bentuk sasaran-sasaran. Upaya dari kelompok menunjang pencapaian tujuan yang spesifik itu. Manajemen dapat dinyatakan sebagai tidak berwujud (*intangible*), karena tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan hasilnya yakni output pekerjaan yang cukup, ada kepuasan pribadi, produk dan service yang lebih baik. Definisi manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Terry (dalam J. Smith. D.F.M, 2019). Dari definisi inilah kemudian dikenal fungsi manajemen.

Fungsi-Fungsi Manajemen

Dalam mencapai tujuan efektif dan efisien diperlukan tahapan-tahapan fungsi manajemen yang sistematis. Terry (dalam J. Smith.D.F.M, 2019) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC. Menurut Terry (dalam J. Smith.D.F.M, 2019).

a. Perencanaan (*planning*) ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*) merupakan kegiatan dasar dari manajemen dilaksanakan untuk dan mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses.

c. Pengarahan (*Actuating*) merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha-usaha anggota-anggota dari suatu kelompok, sehingga melalui tugas-tugas mereka dapat terpenuhi tujuan-tujuan pribadi dan kelompoknya.

d. Pengawasan (*Controlling*) ialah suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan.

Indikator Fungsi Manjaemen menurut Menurut Mulyadi (2016) yaitu:

a. Memikirkan kelangsungan hidup perusahaan dan membuat ketegasan tujuan khusus serta visi dan misi, apakah itu bisnis bergerak dibidang jasa maupun bergerak dibidang produksi, bahkan mungkin bergerak dibidang pendidikan atau universitas.

b. Membuat para karyawan atau pekerja bisa bekerja secara produktif, dan memotivasi sehingga para pekerja atau karyawan bisa berprestasi.

c. Manajemen mempunyai tugas dan dampak sosial kepada masyarakat secara umum.

Pengertian Kinerja

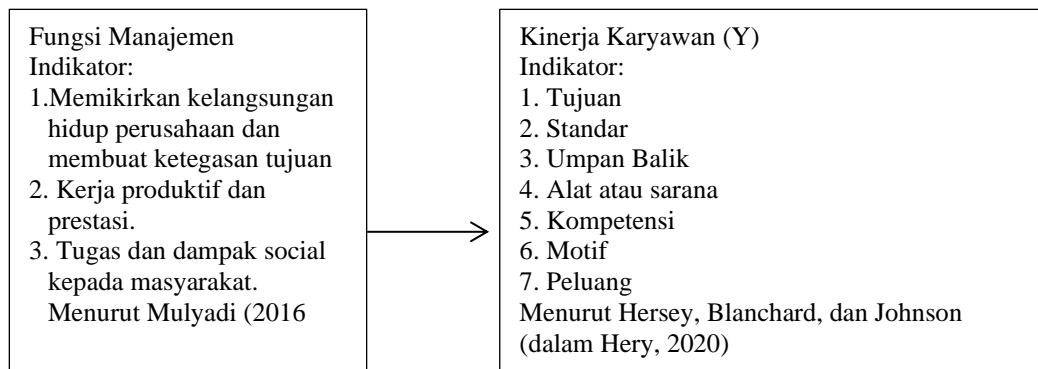
Menurut Lyman Porter dan Edward (dalam Hery, 2020) Kinerja adalah fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Hery, 2020) indikator dari kinerja adalah:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Gambar1. Kerangka Konseptual



Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk penyusunan skripsi ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Rismayanti, 2018) tentang Penerapan Fungsi Manajemen Sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang dipakai adalah Analisis Statistik Deskriptif

Persamaan Regresi Linear Sederhana dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara Fungsi Manajemen (x) terhadap kinerja karyawan (y) pada PT. Kurnia Pangan Sejahtera Wilayah Jakarta Utara. Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₀ : Fungsi Manajemen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin.
- H_a : Fungsi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin.

METODE PENELITIAN

Unit Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin yang beralamatkan di Jl. Palembang – Betung Km. 46 Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin tahun 2022. Pemilihan lokasi ini dengan pertimbangan dari Pengaruh Fungsi Manajemen di Perusahaan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih baik.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik Non probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Megasari (2015) sampling jenuh adalah suatu teknik dalam penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Perusahaan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis secara kuantitatif. Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2014), Sutopo dan Slamet (2017), analisis data kuantitatif adalah suatu data yang mengandung angka maupun numerik, biasanya menggunakan statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik non parametrik.

Alat yang digunakan sebagai pengumpulan data pada penelitian ini adalah berupa:

- 1. Observasi (Pengamatan)
- 2. Angket (kuesioner)

Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada karyawan yang berada di PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuwangi, Kuesioner dijawab oleh seluruh karyawan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Untuk memudahkan responden menjawab pernyataan dari penulis, penulis menggunakan skala likert.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis secara kuantitatif.

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017), Analisis deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2. Analisis SEM dengan Smart PLS 3.0

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (*PathAnalysis*).

Tabel 2. Perbedaan Variance based dan Covariance based

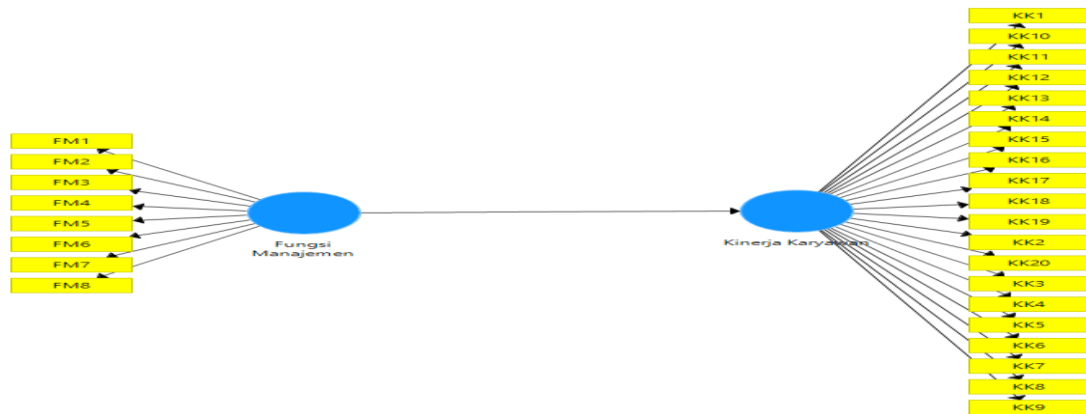
Aspek	Variance based	Covariance based
Landasan Teori	Kuat, Lemah, <i>Exploratif</i>	Kuat
Hubungan	Linier	Linier
Model Struktural	<i>Rekursif</i>	<i>Rekursif dan Resiprokal</i>
Asumsi Distribusi	Tidak diperlukan, Pendekatan resampling dengan <i>bootstrapping</i>	Normal, atau : tidak diperlukan : Pendekatan <i>resampling</i> dengan <i>bootstrapping</i>
Model Pengukuran	<i>Reflektif, Formatif</i>	<i>Reflektif</i>
Ukuran Sampel	Minimal 30	Direkomendasikan minimal 100 atau 200
Modifikasi Model	Tidak diperlukan	Jika Model tidak Fit, dapat dilakukan modifikasi, dengan penuntun indeks modifikasi
<i>Goodness Of Fit</i>	<i>Q-square predictive relevance</i> prinsipnya sama dengan R^2	<i>RAMSEA, Chisquare/DF</i> , dan lain-lain (terdapat 26 jenis GOF)
Pengujian Model	<i>Theory Trimming</i> , membuang jalur yang nonsignifikan	<i>Theory Trimming</i> , membuang jalur yang nonsignifikan
<i>Out Put</i>	Pengukuran Model dan Uji Struktural	Pengukuran Model dan Uji Struktural
<i>Dasar Penggunaan</i>	Model Prediktif	Pengujian Model

Sumber: Noor (2014)

3. Spesifikasi Model

Analisis hubungan antar variabel dan indikator terdiri dari Outer Model dan Inner Model. Ilustrasi Model Penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. Ilustrasi Model Penelitian



Sumber: Data diolah dari Output SmartPLS 3.0

Tabel 3. Ringkasan Rule of Thumbs Evaluasi Model Pengukuran (Model A)

Validitas dan Realibilitas	Parameter	Rule of Thumbs
Validitas Convergent	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.70 untuk Confirmatory Research ▪ > 0.60 untuk Exploratory Research
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.50 untuk Confirmatory maupun Exploratory Research
	<i>Communality</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.50 untuk untuk Confirmatory maupun Exploratory Research
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten
	Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)	HTMT < 0.90
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.70 untuk Confirmatory Research ▪ > 0.60 masih dapat diterima untuk Exploratory Research
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 0.70 untuk Confirmatory Research ▪ 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk Ekploratory Research

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Chin(2010b), Hair et al. (2011), Hair et al (2012)

Tabel 4. Ringkasan Rule of Thumbs Evaluasi Model Pengukuran (Model B)

Kriteria	Rule of Thumbs
<i>Signifikansi Weight</i>	> 1.65 (significance level = 10%), > 1.96 (significance level = 5%), dan > 2.58 (significance level = 1%).
<i>Multicollinearity</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ VIF < 10 atau < 5 ▪ Tolerance > 0.10 atau > 0.20

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Hair et al. (2011), Henseler et al (2009).

Tabel 5. Ringkasan Rule of Thumbs Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule of Thumbs
<i>R-Square</i>	0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin 1998) 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair et al.2011)
<i>Effect Size f²</i>	0.02, 0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
<i>Q² predictive relevance</i>	Q ² >0 menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika Q ² <0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>
<i>q² predictive relevance</i>	0.02, 0.15 dan 0.35 (lemah, moderate dan kuat)
Signifikansi (<i>two-tailed</i>)	t-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%).

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Chin(2010b), Hair et al. (2011), Hair et al (2012)

Tabel 6. Kriteria Model Fit

Kriteria	Rule of Thumbs
NFI	NFI > 0.90
SRMR	SRMR < 0.08
RMS _{theta}	RMS _{theta} mendekati nol model fit
Exact fit Test	Chi_Square = Kecil, p > 0.05, df = (K ² + K)/2 - t, K= jumlah indikator dalam model, t jumlah variable eksogen yang diestimasi.

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Chin(2010b), Hair et al. (2011), Hair et al (2012).

Jika suatu item secara konsisten diletakkan di dalam suatu kategori tertentu, maka dapat dianggap menunjukkan validitas konvergen (*Convergen Validity*) dengan konstruk yang berhubungan dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan konstruk lainnya. Umumnya skor reliabilitas yang diterima di banyak penelitian berdasarkan antara 0,70 sampai dengan 0,80.

Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel 7. Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator
Fungsi Manajemen (X)	Fungsi manajemen adalah suatu proses tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan agar lebih baik dalam menjalankan roda perusahaan untuk memaksimalkan kinerja pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> Memikirkan kelangsungan hidup perusahaan dan membuat ketegasan tujuan Kerjaproduktif dan prestasi. Tugas dan dampak sosial kepada masyarakat. (Menurut Mulyadi, 2016).
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Lyman Porter dan Edward (dalam Hery, 2020) Kinerja adalah fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.	<ol style="list-style-type: none"> Tujuan Standar Umpan Balik Alat atau sarana Kompetensi Motif Peluang Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Hery, 2020).

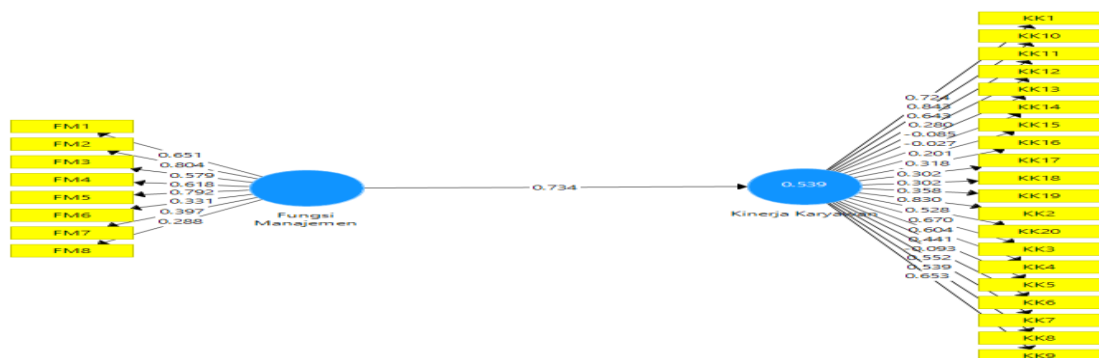
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi wilayah penelitian meliputi gambaran umum objek penelitian yaitu PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuwangi yang terdiri dari sejarah organisasi, visi dan misi organisasi, struktur organisasi dan karakteristik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis SEM dengan SmartPLS 3.0

Outer Model (Pengukuran)

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan realibel). Oleh karena itu dilakukan pengujian dengan menggunakan program Smart PLS sebanyak dua kali dengan eliminasi nilai *loading faktor* di bawah 0,5. Berikut ini adalah gambar hasil pengujian tersebut

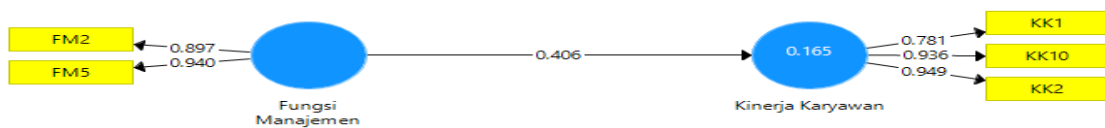
Gambar 3. Outer Model Output awal PLS Algorithm



Sumber: Data diolah dari *Output Smart PLS 3*.

Ketika hasil output awal menunjukkan hasil yang tidak valid (di bawah 0,5) maka langkah selanjutnya yang diambil yaitu mengeliminasi indikator yang memiliki nilai di bawah limit yang kita tetapkan, kemudian lakukan uji pertama dan begitu seterusnya sampai hasil yang didapatkan valid.

Gambar 4. PLS Algorithm Hasil Pengujian PLS Algorithm



Sumber: Data diolah dari *Output Smart PLS 3.0*

Setelah model diuji menggunakan *Smart PLS Algorithm*, kemudian dilanjutkan dengan melihat Diskriminan Validiti. Uji Validitas Diskriminan akan terpenuhi apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari variant rata-rata yang diekstraksi harus lebih tinggi daripada korelasi yang melibatkan variabel laten tersebut (Kock dan Lynn, 2012).

Tabel 8. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted	Status
Fungsi Manajemen	0,845	Valid
Kinerja Karyawan	0,796	Valid

Sumber: Data diolah dari *Output Smart PLS 3.0*

Dari tabel diatas terlihat hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tersebut dikatakan valid karena nilainya di atas nilai *Rule of Thumb*, yaitu 0,5. Yang artinya seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas secara diskriminan.

Tabel 9. Cross Loading

Indikator	Fungsi Manajemen	Kinerja Karyawan	Status
FM2	0.897	0.321	Valid
FM5	0.940	0.415	Valid
KK1	0.302	0.781	Valid
KK10	0.364	0.936	Valid
KK2	0.410	0.949	Valid

Sumber : Data diolah dari *Output Smart PLS 3.0*

Ketika hasil *Output* pertama menunjukkan hasil yang tidak valid yaitu di bawah 0,50, maka langkah selanjutnya yang kita ambil yakni mengeliminasi indikator yang memiliki nilai limit yang telah kita tetapkan. Kemudian lakukan uji pertama dan seterusnya sampai hasilnya valid.

Tabel 10. Outer Loading

Indikator	Fungsi Manajemen	Kinerja Karyawan	Status
FM2	0.897		Valid
FM5	0.940		Valid
KK1		0.781	Valid
KK10		0.936	Valid
KK2		0.949	Valid

Sumber: Data diolah dari *Output Smart PLS 3.0*

Dilihat dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Loading* lebih besar daripada nilai *Cross Loading*. Hasil ini menunjukkan semua indikator dinyatakan valid. Langkah terakhir untuk memastikan tidak ada masalah terkait pengukuran yaitu dengan menguji reabilitas yaitu dengan melihat *Composite Reability*. Hasil *Composite Reability* dikatakan *Reliable* jika nilainya di atas 0,70.

Tabel 11. Nilai Composite Reability

Konstruk	<i>Composite Reability</i>	Status
Fungsi Manajemen	0.916	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.921	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah dari *Output SmartPLS 3.0*

Table di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reability* untuk semua konstruk dinyatakan *Reliable*, karena nilainya di atas 0,70.

Uji Reliabilitas juga bisa dikuatkan dengan hasil nilai *Cronbachs Alpha* yang dihasilkan dari *Output SmartPLS* versi 3,0 yakni sebagai berikut:

Tabel 12. Cronbachs Alpha

Konstruk	<i>Cronbachs Alpha</i>	Status
Fungsi Manajemen	0.819	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.869	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah dari *Output SmartPLS 3.0*

Pada tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbachs Alpha* untuk semua konstruk dinyatakan *Reliable*, karena nilainya di atas 0,70.

Tabel 13. Nilai Rho A

Konstruk	<i>Nilai Rho A</i>	Status
Fungsi Manajemen	0.857	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.896	<i>Reliable</i>

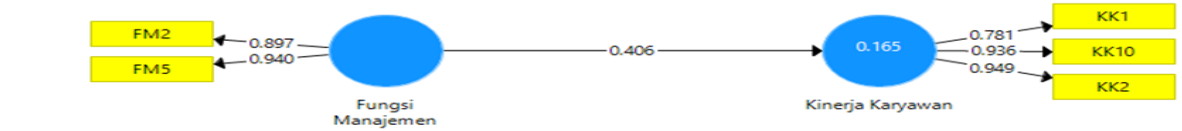
Sumber: Data diolah dari *Output SmartPLS 3.0*

Pada tabel diatas menunjukkan *Nilai Rho A* untuk semua konstruk dinyatakan Reliable, karena nilainya di atas 0,70.

Uji Struktural / Inner Model

Setelah model telah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner model*). Berikut adalah nilai *R-Square* yang biasanya disebut Koefisien Determinan R^2 .

Gambar 5. Inner Model



Hasil Pengujian *PLS Algorithm*

Sumber: Data diolah dari *Output Smart PLS 3.0*

Tabel 14. Nilai R-Square

	<i>R--Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	Status
Kinerja Karyawan	0.165	0.135	Lemah

Sumber: Data diolah dari *Output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan nilai *R-Square* di atas menunjukkan bahwa variabel fungsi manajemen (X) bernilai 0,165 atau sebesar 16,5% berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena > 0 dan secara simultan masuk dalam kategori lemah.

Kemudian selain melihat pengaruh antara masing-masing variabel laten dari nilai R^2 yang ada, kita juga bisa melihat seberapa baik model dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Path Coefficients* (Koefisien Jalur).

Tabel 15. Path Coefficients

	Fungsi Manajemen	Kinerja Karyawan	Status
Fungsi Manajemen		0.406	Valid
Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah dari *Output SmartPLS 3.0*

Dilihat dari table, variable fungsi manajemen mempunyai nilai *Path Coefficients* 0,406 berarti berniali positif sehingga hipotesis bernilai positif.

Tabel 16. Nilai Effect Size (f^2)

	Fungsi Manajemen	Kinerja Karyawan	Status
Fungsi Manajemen		0,197	Menengah
Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah dari *Output SmartPLS 3.0*

Pengujian ini dilakukan untuk memprediksi pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lainnya dalam struktur model dengan nilai ambang batas sekitar 0,02 untuk pengaruh kecil, 0,15 untuk menengah, dan 0,35 untuk pengaruh besar. Pengujian ini memiliki nilai $f^2 = 0,197$ termasuk dalam ambang batas menengah dan dapat menjadi indikasi bahwa variabel-variabel penelitian dari skripsi tersebut memang mempunyai kekuatan hubungan dan berpengaruh positif. Kemudian selain melihat kekuatan hubungan antara masing-masing variabel laten dari nilai f^2 yang ada, kita juga bisa melihat seberapa baik model dalam penelitian ini dengan melakukan perhitungan *Q-Square Predictive Relevance*.

Tabel 17. Uji Q -Square

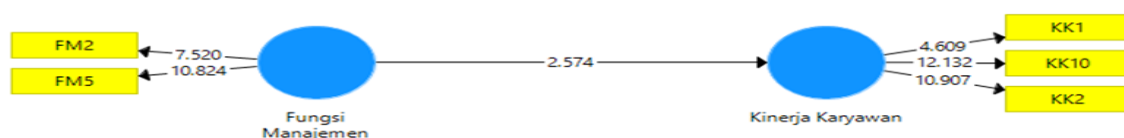
Variabel	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$	Status
Fungsi Manajemen	60.000	60.000	0.000	Baik
Kinerja Karyawan	90.000	79.894	0.112	Baik

Sumber: Data diolah dari *Output SmartPLS 3.0*

Dari hasil perhitungan di atas kita mendapatkan nilai Q^2 sebesar 0,112 atau > 0 itu artinya nilai observasi yang dihasilkan oleh model dalam pengujian ini dikategorikan baik karena hasil perhitungan Q^2 mendekati angka 1.

Untuk menilai tingkat signifikansi parsial dapat kita menggunakan analisis bootstrapping. Berikut adalah gambar *Output Bootstrapping SmartPLS 3.0* :

Gambar 6. Output Bootstrapping SmartPLS 3.0



Sumber: Data diolah dari *Output SmartPLS 3.0*

Ketentuan :

- Jika nilai P Values $< 0,05$ maka H_a diterima, H_0 ditolak, artinya variabel Eksogen berpengaruh signifikan.

- Jika nilai P Values $> 0,05$ maka H_a ditolak, H_0 diterima, artinya variabel Eksogen tidak berpengaruh signifikan.

Atau,

- Jika t hitung $> Z$ score 1,96, maka H_a diterima, H_0 ditolak, artinya variabel Eksogen berpengaruh signifikan
- Jika t hitung $< Z$ score 1,96, maka H_a ditolak, H_0 diterima, artinya variabel Eksogen tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 18. Perbandingan Nilai t-hitung dan t-tabel

Fungsi Eksogen	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Fungsi Manajemen > Kinerja Karyawan	0,406	0,433	0,158	2,574	0,010

Sumber: Data diolah dari *Output SmartPLS 3.0*

Dari hasil pengujian di atas yaitu variabel X terhadap variabel Y memiliki nilai nilai T-statistiknya sebesar 2,574 yaitu lebih besar dari 1,96 (t-tabel) maka H_a diterima, H_0 ditolak, artinya variable Eksogen berpengaruh signifikan. Dan nilai Sampel Aslinya sebesar 0,406 memiliki arah hubungan positif, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa fungsi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Dari hasil penelitian di atas kita mendapatkan nilai P-Values sebesar 0,010 atau $< 0,05$ maka H_a diterima, H_0 ditolak, artinya variable Eksogen berpengaruh signifikan. Penelitian mengenai Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin diterima atau signifikan karena nilai t-statistiknya lebih besar dari nilai t-tabel.

Penelitian mengenai Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin dengan metode SEM-PLS telah terbukti, berikut pembahasan penelitiannya : Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuasin dengan hasil nilai koefisien determinasi atau *R-square* pada variabel fungsi manajemen sebesar 0,165 itu artinya variabel fungsi manajemen memiliki pengaruh dan hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Kemudian untuk hasil t-hitung pada variabel fungsi manajemen sebesar 2,574 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,96 itu artinya variabel fungsi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, Rismayanti (2018) dalam penelitiannya yang berjudul penerapan fungsi manajemen sebagai metode meningkatkan kinerja karyawan menyatakan bahwa salah satu hal yang dilihat dalam melakukan penilaian kinerja ialah fungsi manajemen yang mana hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Pangan Sejahtera Wilayah Jakarta Utara.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yakni Pengaruh Fungsi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Betuah Kabupaten Banyuwasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ais Zakiyudin. 2016. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chin, W.W. 1998. *The Partial Least Square Approach for Sructural Equation Modeling*. In Marcoulides, GA (Ed) *Modern Method for Business Research*. Mahwah.
- Chin, W.WO. 2010. *How to write up and report PLS analyses*. In V.E Vinzi, W.W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds), *Handbook of partial least square: Concepts, methods and applications in marketing and relatedfield* (pp. 83-97). Berlin: Springer
- Cooper dan Scahindler. 2014. *Bussiners Research Method*. New York: McGrawhil.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Dessler, Gery. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Feriyanto, Andri, dan Endang Shyta Triana. 2019. *Pengantar Manajemen*. (3 in 1). Kebumen: Mediatara.
- Hadi M. Sutrisno. 2015. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hair, J.F; Ringle, C.M; and Sarstedt, M. 2011. *PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet*. *Journal of Marketing Theory and Practice* (19:2) pp. 139 - 150
- Hair, J.F; Ringle, C.M; Mena, J.A and Sarstedt, M. 2012. *An Assessment of The Use of Partial Least Square Sructural Equation Modeling in Marketing Research*, *Journal of the Academy of Marketing Science* (40:1), pp 414-33
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. 2009. *The Use of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing*. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing*, 20, 277–319.
- Hery. 2020. *Manajemen Kinerja*. Cet ke-1. Yogyakarta: Gava Media.
- Juliandi, A., Irfan dan Manurung, S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. (F. Zulkarnain, Ed). Medan UMSU Press.
- Kasmadi dan Sunariyah, Nia Sri. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Megasari, Miratu. 2015. et all. *Panduan Asuhan Kebidanan I. Ed I*. Yogyakarta: Deepublish.
- Monecke, Armin dan Leisch, Friedrich. 2012. *SEM PLS. Structural Equation Modeling Using Partial Least Squares*. *Journal Of Statistical Soft*, Volume 48, issue 3, p.1-32.
- Morissan, 2017. *Metode Penelitian Survei (1 st ed)*. Jakarta: Kencana
- Mubarok, E. Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: IN MEDIA.

- Muhidin, Sambas Ali. Dan Maman Abdurrahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mulyadi. 2016. *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media.
- Mustafa, Zainal. Dan Tony Wijaya. 2012. *Panduan Teknik Statistik SEM dan PLS dengan SPSS AMOS*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Pt. Grasindo.
- Nursalam. 2017. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. (P.P. Lestari, Ed) (4th ed). Jakarta: Salemba Medika.
- Rismayanti. 2018. *Penerapan Fungsi Manajemen sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Institut Bisnis dan MultiMedia ASMI. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 2(2). 1-8.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2015. *AMOS 22 untuk Structural Equation Modeling*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwono. 2012. *Psikologi Remaja. Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sarwono, Jonathan. dan Umi Narimawati. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis, dan disertai Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, dan Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, Novia R. 2021. et all. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bamdung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratma. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunariyah. 2013. *Pengantar Pengetahuan Pasar Modal*. Edisi 6. Yogyakarta.: UPP Stim YKPN.
- Sutopo, Eng Yeri dan Slamet, Ahmad. 2017. *Statistik Inferensial*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Swarjana, I. K. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Terry. George R. 2019. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Cet ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widoyoko, Eko Putro. 2014. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat analisis SPSS dan Smart PLS*. Yogyakarta: STIM YKPN.