

## Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengelolaan Ikan Hias di PT Indotama Putra Wahana Bekasi, Jawa Barat

Mitra Sari Bulan<sup>1\*</sup>, Mauli Kasmi<sup>2</sup>, Mariam<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan, Indonesia

Alamat: Jalan Poros Makassar – Parepare Km 83, Mandalle, Makassar, Indonesia

Corresponding author: [mitrasaribulan04@gmail.com](mailto:mitrasaribulan04@gmail.com)

**Abstract:** Every business has goals to achieve. To make it real effective and efficient company goals, it is important to improve employee performance. The application of management functions is an important factor in this matter. The purpose of this study is to determine the influence of each management function on employee performance in ornamental fish management at PT Indotama Putra Wahana, an ornamental fish export and import company. The research methods used are multiple linear regression analysis through research instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality tests and heteroscedasticity tests) and hypothesis tests using *t* tests, as well as correlation tests and determination coefficient tests. Through the *t* test on the planning function,  $t_{count}$  was obtained worth 4.643 >  $t_{table}$  worth 2.467 with a significance value of 0.000 < 0.05, which means that the planning function has a significant effect on employee performance. While in the organizing function, a  $t_{count}$  of 3.735 >  $t_{table}$  worth 2.467 was obtained with a significance value of 0.001 < 0.05, which means that the organizing function has a significant effect on employee performance. Then in the briefing function, a  $t_{count}$  of 3.737 >  $t_{table}$  worth 2.467 was obtained with a significance value of 0.001 < 0.05 which means that there is a significant influence on employee performance. In the control function, a calculation of 4.710 >  $t_{table}$  worth 2.467 was obtained with a significance value of 0.000 < 0.05, which means that the control function has a significant effect on employee performance. Then through the correlation test, a strong relationship was obtained between the management function and employee performance by 69.5%.

**Keywords:** Management Function, Employee Performance, Managemen of Ornamental Fish.

**Abstrak:** Setiap bisnis memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, maka penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan fungsi-fungsi manajemen menjadi faktor penting dalam hal ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tiap fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan pada pengelolaan ikan hias di PT Indotama Putra Wahana, sebuah perusahaan ekspor dan impor ikan hias. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis menggunakan uji *t*, serta dilakukan uji korelasi dan uji koefisien determinasi. Melalui uji *t* pada fungsi perencanaan diperoleh  $t_{hitung}$  senilai 4,643 >  $t_{tabel}$  senilai 2,467 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya fungsi perencanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada fungsi pengorganisasian diperoleh  $t_{hitung}$  senilai 3,735 >  $t_{tabel}$  senilai 2,467 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang artinya fungsi pengorganisasian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada fungsi pengarahan diperoleh  $t_{hitung}$  senilai 3,737 >  $t_{tabel}$  senilai 2,467 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada fungsi pengendalian diperoleh  $t_{hitung}$  senilai 4,710 >  $t_{tabel}$  senilai 2,467 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya fungsi pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji korelasi diperoleh hubungan yang kuat antara fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan sebesar 69,5%.

**Kata kunci:** Fungsi Manajemen, Kinerja Karyawan, Pengelolaan Ikan Hias.

### 1. LATAR BELAKANG

Kekayaan Indonesia berupa sumber daya alam kelautan yang melimpah merupakan modal utama pembangunan negara dan mempunyai potensi besar bagi pengembangan kelautan dan perikanan. Ikan hias merupakan salah satu produk perikanan yang menjadi produk komersial potensial di dalam dan luar negeri. Indonesia merupakan salah satu negara terkaya

akan keanekaragaman jenis ikan hias dibandingkan dengan negara penghasil ikan hias lainnya. Permintaan ikan hias dunia pada periode 2017 – 2021 menunjukkan tren peningkatan rata-rata 4,35% per tahun (KKP / Kementerian Kelautan Dan Perikanan, n.d.)

Indonesia mempunyai potensi stok ikan hias laut yang sangat besar dan bernilai ekonomi tinggi (Akmal Abdullah *et al.*, 2020). Ishartini menyampaikan nilai permintaan ikan hias dunia pada tahun 2017 sebesar USD 315,12 juta menjadi USD 366,61 juta di tahun 2021. Bahkan, pada tahun 2021, nilai impor ikan hias dunia tumbuh tajam sebesar 22,48% dibandingkan tahun 2020 yang semula USD 299,31 – USD 366,61 juta. Indonesia berada pada posisi ke-5 dengan *market share* sebesar 8,65% (KKP | Kementerian Kelautan Dan Perikanan, n.d.).

Setiap bisnis memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang efisien dan efektif, maka diperlukan seorang manajer yang memiliki kemampuan dan profesional dapat disahkan kedalam 4 (empat) fungsi manajemen yang disingkat menjadi (POAC) yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pengarahan), dan *Controlling* (Pengendalian) yang ada didalamnya berfungsi dengan baik. Jika suatu perusahaan tidak menjalankan fungsi manajemen dalam menjalankan usahanya, maka sangat mungkin operasi yang sedang berjalan tidak akan berjalan dengan baik karena apa yang akan dilakukan dimasa yang akan datang tidak direncanakan terlebih dahulu. Biasanya pembagian kerja yang tidak teratur serta tidak ada arahan dan kontrol dari pimpinan, dapat menyebabkan terjadinya banyak penyimpangan. Sedangkan penetapan fungsi manajemen yang penting sebagai alat atau metode dilakukan untuk menjalankan segala aktivitas dalam bisnis agar bisnis dapat melakukan dengan baik apa yang diinginkan dan mencapai hasil yang diinginkan (Wicaksana, 2016).

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang dapat dimanfaatkan agar dapat bertahan dan memenuhi peran serta tanggung jawabnya sebagai pegawai dan tempat bergantungnya. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan dengan baik tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuannya, antara lain mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan dicapai ketika harapan karyawan dan kenyataan yang diamati dan diterima di tempat kerja sesuai (Wicaksana, 2016).

Untuk pengelolaan ikan hias tentunya harus memiliki keahlian khusus mulai dari perawatan kebersihan, pemberian pakan, dan pengawasan yang rutin, oleh karena itu pentingnya menerapkan manajemen yang baik untuk mencapai target yang diinginkan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen. Akan ada permasalahan yang muncul ketika manajemen salah

dalam mengelola sumber daya manusia (karyawan) yaitu menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu juga perlu mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen mempengaruhi kinerja karyawan untuk mengevaluasi bagaimana cara manajemen dapat menerapkan fungsi manajemen untuk mengelola karyawannya dan perusahaan juga dapat mengambil keputusan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan untuk mencapai tujuan (Rismayanti, 2018). Maka dari itu penulis tertarik ingin mengetahui hubungan fungsi manajemen yang diterapkan terhadap kinerja karyawan dalam pengelolaan ikan hias di PT Indotama Putra Wahana. PT Indotama Putra Wahana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor, impor, dan pengiriman domestik ikan hias air tawar dan air laut yang terletak di Jl. Setiawarga 2 No. 273, RT.002/RW.004, Jatiranggon, Kec. Jatisampurna, Kota Bekasi, Jawa Barat 17432.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas dengan memahami pentingnya pelaksanaan fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis menyimpulkan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengelolaan Ikan Hias di PT Indotama Putra Wahana.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Fungsi-Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen merupakan unsur penting yang selalu ada dan melekat dalam proses manajemen, dan manajer menggunakannya sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan. Ada tiga hal penting dalam manajemen, antara lain mencapai tujuan, menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan, dan mengarahkan orang agar melakukan pekerjaannya dengan baik. Fungsi manajemen yang dikemukakan oleh (Terry, n.d.) tahun 1958 dalam (Syahputra & Aslami, 2023) yaitu teori POAC yang disajikan dalam buku *principles of management* terdiri dari :

- a. Perencanaan (*Planning*) merupakan proses terpenting dari seluruh fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain tidak dapat berfungsi. Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan/sasaran dan kegiatan yang perlu untuk mencapai sasaran tersebut. Perencanaan dalam penelitian ini adalah dasar pemikiran untuk mencapai tujuan seperti membuat visi dan misi, rencana strategi dan koordinasi yang akan dilakukan kepada karyawan, rencana sarana dan prasarana yang digunakan, jumlah SDM yang akan direkrut, dan membuat rencana anggaran biaya dalam 1 periode.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dengan membuat struktur

organisasi dan *job description* serta melakukan kegiatan dan latihan dalam pengelolaan ikan hias di PT Indotama Putra Wahana.

- c. Pengarahan (*Actuating*) dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, menggerakkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam bentuk pemberian motivasi kepada karyawan, memberikan solusi kepada karyawan dan membimbing karyawan dalam tugas dan tanggung jawab serta selalu melakukan komunikasi kepada karyawan agar pekerjaan berjalan dengan lancar.
- d. Pengendalian (*Controlling*) merupakan suatu kegiatan mengawasi tugas-tugas yang diberikan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengawasan dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi kegiatan kepada karyawan, memperhatikan pekerjaan karyawan apakah terselesaikan dengan tepat waktu, memberikan tindak lanjut dari hasil kerja dan melakukan pengawasan penuh keseluruhan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut (Ginting, 2019) Kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai melalui beberapa aspek, yang harus diselesaikan dan mempunyai tahapan-tahapan yang ingin dicapai, serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu kinerja memegang peranan penting dalam berkembang dan merosotnya suatu organisasi karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi bergerak ke arah yang benar atau sekedar berdiri.

Indikator kinerja Karyawan pada penelitian ini meliputi :

- a. Produktivitas, yaitu ukuran kuantitatif berdasarkan target kerja yang dicapai oleh karyawan. Produktivitas karyawan diukur melalui berbagai cara, seperti jumlah produk yang diproduksi dalam waktu tertentu, kualitas produk, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.
- b. Kualitas Kerja, meliputi evaluasi subjektif dari kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti melalui survei pelanggan atau evaluasi internal. Kualitas kerja karyawan diukur melalui kualitas produk dan jasa yang dihasilkan.
- c. Kepuasan Pelanggan, yaitu survei pelanggan untuk menilai kepuasan mereka terhadap produk atau layanan yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan pelanggan yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil dalam memenuhi kebutuhan pelanggan

dan meningkatkan kepuasan pelanggan dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

- d. Keterlibatan Karyawan, Survei keterlibatan karyawan dilakukan untuk menilai dan mengukur seberapa termotivasi dan terlibat karyawan dalam pekerjaan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, inovatif, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

### **Hipotesis**

$H_0$  = Tidak ada hubungan antara fungsi perencanaan dan kinerja karyawan di PT Indotama Putra Wahana.

$H_1$  = Terdapat hubungan positif antara fungsi perencanaan dengan kinerja karyawan dalam pengelolaan ikan hias di PT Indotama Putra Wahana.

$H_0$  = Tidak ada hubungan antara fungsi pengorganisasian dan kinerja karyawan di PT Indotama Putra Wahana.

$H_2$  = Terdapat hubungan positif antara fungsi pengorganisasian dengan kinerja karyawan dalam pengelolaan ikan hias di PT Indotama Putra Wahana.

$H_0$  = Tidak ada hubungan antara fungsi pengarahan dan kinerja karyawan di PT Indotama Putra Wahana .

$H_3$  = Terdapat hubungan positif antara fungsi pengarahan dengan kinerja karyawan dalam pengelolaan ikan hias di PT Indotama Putra Wahana.

$H_0$  = Tidak ada hubungan antara fungsi pengendalian dan kinerja karyawan di PT Indotama Putra Wahana .

$H_4$  = Terdapat hubungan positif antara fungsi pengendalian dengan kinerja karyawan dalam pengelolaan ikan hias di PT Indotama Putra Wahana.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan observasional. Desain penelitian yang digunakan adalah studi potong lintang / *cross sectional study* (Yoon, 2021). Menurut Sugiyono (2021) dalam (Yoon, 2021), penelitian *cross sectional* merupakan penelitian observasional dimana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari suatu populasi atau sampel. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT Indotama Putra Wahana dengan jumlah sampel sebanyak 31 orang yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan teknik *random sampling*. Adapun skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert 1-5 yang terdiri dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang

Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) yang diolah menggunakan SPSS versi 21.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan rumus  $(df) = n - k - 1$ . Pada kasus ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen, dimana besarnya  $df$  dapat dihitung yaitu  $n - k - 1 = 31 - 4 - 1 = 28$  atau  $df = 28$ , dengan signifikansi 5% atau  $\alpha$  0,05 maka didapat  $r_{tabel}$  nya 0,374. jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap-tiap pernyataan dapat dilihat pada kolom *Correlated Item Total Correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel	Item Code	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Fungsi – Fungsi Manajemen</b>	Fungsi Perencanaan ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,631	0,367	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,831	0,367	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,727	0,367	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,758	0,367	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,511	0,367	Valid
		X <sub>1.6</sub>	0,820	0,367	Valid
		X <sub>1.7</sub>	0,487	0,367	Valid
	Fungsi Pengorganisasian ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0,846	0,367	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,459	0,367	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,557	0,367	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,411	0,367	Valid
	Fungsi Peengarahan ( $X_3$ )	X <sub>3.1</sub>	0,893	0,367	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,912	0,367	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,843	0,367	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0,868	0,367	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0,870	0,367	Valid
		X <sub>3.6</sub>	0,811	0,367	Valid
	Fungsi Pengendalian ( $X_4$ )	X <sub>4.1</sub>	0,559	0,367	Valid
		X <sub>4.2</sub>	0,887	0,367	Valid
		X <sub>4.3</sub>	0,870	0,367	Valid
		X <sub>4.4</sub>	0,906	0,367	Valid
		X <sub>4.5</sub>	0,895	0,367	Valid
		X <sub>4.6</sub>	0,876	0,367	Valid
	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y <sub>1</sub>	0,866	0,367	Valid
Y <sub>2</sub>		0,666	0,367	Valid	
Y <sub>3</sub>		0,829	0,367	Valid	
Y <sub>4</sub>		0,667	0,367	Valid	
Y <sub>5</sub>		0,811	0,367	Valid	
Y <sub>6</sub>		0,743	0,367	Valid	
Y <sub>7</sub>		0,852	0,367	Valid	
Y <sub>8</sub>		0,882	0,367	Valid	

	Y <sub>9</sub>	0,811	0,367	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,796	0,367	Valid
	Y <sub>11</sub>	0,664	0,367	Valid
	Y <sub>12</sub>	0,776	0,367	Valid
	Y <sub>13</sub>	0,832	0,367	Valid
	Y <sub>14</sub>	0,840	0,367	Valid

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2024

### Uji Reliabilitas

Suatu uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yang diteliti disajikan pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Fungsi Perencanaan (X <sub>1</sub> )	7	0,847	<i>Reliable</i>
Fungsi Pengorganisasian (X <sub>2</sub> )	4	0,657	<i>Reliable</i>
Fungsi Pengarahan (X <sub>3</sub> )	6	0,965	<i>Reliable</i>
Fungsi Pengendalian (X <sub>4</sub> )	6	0,934	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,952	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2024

### Uji Hipotesis

#### a. Pengaruh Fungsi Perencanaan Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 3.** Uji Hipotesis Fungsi Perencanaan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.385	8.239		2.838	.008
1 Fungsi Perencanaan	1.250	.269	.653	4.643	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2024

Dari Tabel diperoleh  $t_{hitung}$  senilai 4,643, yang artinya  $t_{hitung} (4,643) > t_{tabel} (2,467)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, fungsi perencanaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan begitu karyawan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap praktik perencanaan manajerial di PT Indotama Putra Wahana sehingga memiliki kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, fungsi perencanaan di PT Indotama Putra Wahana memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengaruh Fungsi Pengorganisasian Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 4.** Uji Hipotesis Fungsi Pengorganisasian Terhadap Kinerja Karyawan

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.004	9.529		2.729	.011
	Fungsi Pengorganisasian	2.056	.550	.570	3.735	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer setelah diolah, 2024*

Dari Tabel diperoleh  $t_{hitung}$  senilai 3,735, yang artinya  $t_{hitung} (3,735) > t_{tabel} (2,467)$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, fungsi pengorganisasian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya struktur organisasi yang lebih baik di PT Indotama Putra Wahana maka akan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

**c. Pengaruh Fungsi Pengarahan Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 5.** Uji Hipotesis Fungsi Pengarahan Terhadap Kinerja Karyawan

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.825	6.386		5.923	.000
	Fungsi Pengarahan	.927	.248	.570	3.737	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer setelah diolah, 2024*

Dari Tabel diperoleh  $t_{hitung}$  senilai 3,737, yang artinya  $t_{hitung} (3,737) > t_{tabel} (2,467)$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, fungsi pengarahan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan pada fungsi pengarahan yang efektif oleh manajer di PT Indotama Putra Wahana akan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

**d. Pengaruh Fungsi Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 6.** Uji Hipotesis Fungsi Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.690	7.636		3.364	.002
	Fungsi Pengawasan	1.385	.294	.658	4.710	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer setelah diolah, 2024*

Dari Tabel diperoleh  $t_{hitung}$  senilai 4,710, yang artinya  $t_{hitung} (4,710) > t_{tabel} (2,467)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, fungsi pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sistem pengendalian yang ketat di PT Indotama Putra Wahana akan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

### Uji Korelasi

**Tabel 7.** Hasil Uji Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.484	.404	4.913

a. Predictors: (Constant), Fungsi Pengendalian, Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer setelah diolah, 2024*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan yaitu sebesar 0,695 yang berarti bahwa hubungan antara fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan berhubungan kuat yaitu sebesar 69,5%.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Uji hipotesis menjelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan/ kepemimpinan dan fungsi pengendalian diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $<$  (lebih kecil) dari 0,05 yang artinya fungsi-fungsi manajemen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji korelasi yang digunakan pada penelitian ini memberikan bukti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan sebesar 69,5%. Ketika fungsi manajemen ini bekerja dengan baik, akan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan termotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika fungsi manajemen tidak efektif, perusahaan akan mengalami berbagai masalah seperti ketidakjelasan tugas dan ketidakmampuan mencapai target yang berujung menurunnya semangat karyawan serta menurunnya kinerja karyawan. Kemudian pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel fungsi manajemen mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 48,4%. sedangkan sisanya yaitu 51,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian maka peneliti memberikan saran kepada PT Indotama Putra Wahana agar tetap menjaga dan selalu meningkatkan fungsi-fungsi manajemen agar kinerja karyawan semakin meningkat. Selain itu, untuk memperdalam pemahaman terkait fungsi manajemen yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam

pengelolaan ikan hias, diusulkan adanya penelitian lanjutan. Pada penelitian tersebut dapat memperluas cakupan responden agar hasil penelitian lebih akurat. Serta peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lainnya yang mungkin terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan untuk menguji keberlakuan temuan penelitian ini di konteks yang lebih luas.

## **REFERENSI**

- Abdullah, A., & Kasmi, M. (2021). *Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah ( UKM ) Ikan Hias Karang Melalui Pelatihan Pembuatan Akuarium*. 4(2), 231–241.
- Akmal Abdullah, Mauli Kasmi, Karma, & Ilyas. (2020). Aplikasi Teknologi Program Pengembangan Produk Unggulan Daerah (PPPUD); Produksi Ikan Hias Karang Lestari di Pulau Barrang Lompo, Makassar, Sulawesi Selatan. *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(4), 708–714. <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v4i4.4122>
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Halin, H. (2018). Volume 3 Nomor 2 Edisi Agustus 2018 JEMG; JURNAL EcoMent Global PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN SEMEN BATURAJA DI PALEMBANG PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk. *Jurnal Ecomentcont Global Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Semen Baturaja Di Palembang Pada PT Semen Batubara (PERSERO) Tbk*, 3, 79–94.
- Kasmi, M., Amir, S. M., A, A., Haruna, B., & Usman, A. F. (2023). Penerapan IPTEK Pengembangan Kewilayahan (PIPK): Peningkatan Kualitas Produksi Ikan Hias Laut dengan Pemeliharaan Media Akuarium Rak Bersusun Sistem Sirkulasi Modular. *To Maega : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 134. <https://doi.org/10.35914/tomaega.v6i1.1537>
- KKP | Kementerian Kelautan dan Perikanan. (n.d.). Retrieved October 24, 2022, from <https://kkp.go.id/djpb/artikel/12566-kkp-serius-garap-potensi-budidaya-ikan-hias-nasional>
- Rismayanti. (2018). Penerapan Fungsi Manajemen Sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–8. [www.journal.ibmasmi.ac.id](http://www.journal.ibmasmi.ac.id)
- Safriani. (2017). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Proses Produksi Angel Piyama (Euxiphipops Navarchus). *Jurnal Agribisnis Perikanan*, 65, 37–39. <https://repository.polipangkep.ac.id>
- Saharuddin, S., Patra, I. K., & Sanaria, S. (2019). Analisis Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multi Finance Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.35906/je001.v7i1.316>
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja*

*Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. 6–24.*

Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.

Wahyudi, W. (2016). *Analisa Sistem Informasi Web Intranet Terhadap Kepuasan Pengguna Dengan Metode (End User Computingsatisfaction)(Studi Kasus: Pt. Perkebunan Nusantara V).*

Wahyuningsing, I. (2019). Kinerja Karyawan Di Teaching Industry UNHAS. *Repository Polipangkep*. <https://repository.polipangkep.ac.id>

Wicaksana, A. (2016). Analisis Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Pangan Sejahtera Wilayah Jakarta Utara. *Https://Medium.Com/, X*. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Yoon, C. (2021). Metode Penelitian Kerangka konseptual. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 31–42.

Yusuf, Muhammad, K. (2023). *Jurnal Internasional Penelitian Bisnis dan Kualitas Analisis Pemasaran Ikan Hias Air Tawar Jurnal Internasional Penelitian Bisnis dan Kualitas*. 130–151.

Zamili, E. (2021). Pengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 157. <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/28>