

PENGARUH FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KECAMATAN MOLAWE KABUPATEN KONAWA UTARA
(The Influence of Management Functions on the Performance of the State Civil Apparatus at the Molawe District Office, Konawe Utara Regency)

Sapoddin

sapodinpodin@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Sudirman Zaid

sudirman_zaid@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sinarwaty

sinarwatysunarjo78@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nursaban Rommy

nursabansuleman@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Hartini

hartiniuho@gmail.com

Jurusan Antropologi, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Halu Oleo

Rahmat Rialdy Hasan

rachmatrialdy9@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima
19-11-2020

Disetujui
08-12-2020

Dipublikasikan
11-12-2020

Keywords:

planning, organizing, actuating, controlling, performance

Klasifikasi JEL:

H10, H11

Abstract

This study aimed to determine the Influence of planning, organizing, actuating and controlling toward the performance of the State Civil Apparatus at the Molawe District Office, Konawe Utara Regency simultaneously and partially. The sample in this study as many 35 people Apparatus State Civil who worked at the Molawe District Office, Konawe Utara Regency. Analysis tool used is quantitative analysis using Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that the simultaneous functions of planning, organizing, actuating and controlling had significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Molawe District Office, Konawe Utara Regency. And partial functions of planning, organizing and actuating had positif significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Molawe District Office, Konawe Utara Regency, so that the hypothesis can be accepted.

I. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur pemerintah memegang posisi sentral dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Meskipun teknologi dewasa ini telah berkembang sangat besar sehingga menggeser dan menggantikan sebagian besar tugas-tugas manusia, namun faktor manusia masih sangat diperlukan. Betapapun canggihnya teknologi tidak akan berarti apa-apa tanpa dibarengi dengan kemampuan manusia untuk mengelolanya. Oleh karena itu, maka urusan penyelenggaraan pemerintahan yang hampir semuanya dilaksanakan pusat sudah sepatutnya didistribusikan kepada daerah berdasarkan kewenangan daerah yang diatur dalam undang-undang, hal ini mengingat volume dan aneka ragam urusan pemerintahan dan pembangunan yang diselenggarakan di daerah sedemikian kompleksnya serta memerlukan penyelesaian yang cepat dan tepat, diperlukan adanya koordinasi dan pengendalian yang intensif. Hal ini dimaksudkan guna menjamin terselenggaranya urusan pemerintahan dan pembangunan dalam kerjasama yang serasi antara pemerintah daerah dengan pemerintah tingkat atasnya.

Sejarah telah membuktikan bahwa setiap kelompok sosial tidak terlepas dari manusia yang memimpinya, sebab suatu kelompok sosial tidak dapat berjalan, bila tidak ada pemimpinnya. Pemimpin memegang peranan penting dalam setiap kelompok dan ikut menentukan perilaku kelompok. Jadi kelompok sosial membutuhkan pemimpin dalam pencapaian tujuan bersama.

Camat sebagai pemimpin organisasi pemerintah Kecamatan memegang peranan yang penting terhadap maju mundurnya suatu Kecamatan. Dalam hal ini Camat harus dapat benar-benar menggerakkan dan mengarahkan pegawainya sehingga nantinya tidak menimbulkan hambatan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan. Sebagai pimpinan yang tertinggi di Kecamatan, Camat mempunyai kewajiban dan wewenang untuk menggerakkan dan memberikan arahan kepada bawahannya agar dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat, yaitu salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja pegawai.

Jadi seorang pemimpin mempunyai tugas untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya, agar bawahannya mendukung dalam segala kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Masalah disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang mendasar dalam hal ini, maksudnya apabila disiplin kerja dari pegawai Kecamatan sudah baik, maka segala tugas yang diberikan kepada pegawai akan dapat terselesaikan dengan baik.

Mewujudkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, diperlukan adanya pembinaan yang dilakukan Camat terhadap pegawai. Untuk itu pegawai sebagai sumberdaya manusia perlu mendapatkan perhatian dan pemikiran yang khusus dengan berbagai aspeknya. Karena kurang efektifnya kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing.

Pembinaan kinerja pegawai Kecamatan tidaklah semudah yang dibayangkan. Pegawai Kecamatan terdiri dari berbagai watak dan karakter yang berbeda-beda sehingga perilaku dan sikap seseorang tidaklah selalu sama dan sesuai dengan peraturan yang ada, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dan prestasi kerja pegawai.

Demikian halnya dengan Pemerintahan Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara yang salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat secara maksimal dan salah-satu indikator dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Namun pada kenyataannya, kepemimpinan camat tersebut dinilai masih belum berpengaruh maksimal terhadap kinerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam menggerakkan, mengarahkan serta mengendalikan.

Pelaksanaan manajemen pemerintahan di Kantor Camat Molawe, dalam hal ini fungsi manajemen sebagai salah satu bagian yang harus diterapkan. Oleh karena itu, dalam menjalankan fungsi manajemen diperlukan adanya pemimpin yang mampu menggerakkan staf sehingga terjadi interaksi yang dinamis, bekerja sama dan saling ketergantungan satu dengan yang lainnya untuk secara bersama mewujudkan tujuan dan sasaran program yang telah ditetapkan. Fungsi pengerakkan sebagai salah satu fungsi organik dalam manajemen merupakan fungsi yang sangat berkaitan erat dengan manusia dan juga merupakan fungsi yang sangat kompleks. Dikatakan demikian karena fungsi penggerakkan menyangkut bagaimana

menggerakkan manusia, betapapun canggihnya peralatan dalam satu organisasi pemerintahan jika tidak ditunjang sumber daya aparatur yang dapat bekerja dengan baik, maka peralatan tersebut tidak akan memberikan kontribusi besar bagi tercapainya tujuan organisasi. Tentu Selain fungsi penggerakkan diperlukan pula adanya fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi guna mengukur apakah tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Melihat berbagai macam persoalan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana fungsi manajemen Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai atau bawahannya dilihat dari kepemimpinan yang ia miliki, maka penulis memilih judul laporan akhir: “Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen (POAC) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Molawe Kabupaten Konawe Utara” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan/pergerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Molawe Kabupaten Konawe Utara secara simultan dan parsial

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempersoalkan bagaimana mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang berarti mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Sedangkan pengertian manajemen secara etimologis adalah seni melaksanakan dan mengatur.

Fungsi-Fungsi Manajemen

Dari beberapa fungsi manajemen tersebut di atas penulis hanya membatasi pada 4 (empat) fungsi-fungsi saja yang menurut G. R Terry sebagai berikut:

Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan penentuan tindakan untuk waktu yang akan datang dan jika perencanaan itu kita perlukan lebih metodis, maka kita dapat menguraikannya dengan pengkoordinasian kegiatan-kegiatan yang akan datang pada waktunya. Perencanaan berisi perumusan dari tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan maksud dan tujuan yang ditetapkan. Suatu perencanaan harus menunjukkan pula maksud dan tujuan dari suatu pekerjaan dan bagaimana cara-caranya untuk mencapai tujuan, termasuk juga rencana untuk mengadakan pengawasan agar penyelenggaraan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Perencanaan dapat diartikan sebagai keputusan terhadap apa yang akan dilakukan di kemudian hari. Lebih lanjut George R Terry memberikan pengertian mengenai perencanaan itu sendiri “*Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities believed necessary to achieve desired result.*” Yang artinya perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (dalam Hasibuan, 2004 : 24).

Perencanaan adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain seperti : pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan tak akan dapat berjalan. Rencana dapat berupa rencana informal atau rencana formal. Rencana informal adalah rencana yang tidak tertulis dan bukan merupakan tujuan bersama anggota suatu organisasi. Sedangkan rencana formal adalah rencana tertulis yang harus dilaksanakan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Rencana formal merupakan rencana bersama anggota korporasi, artinya, setiap anggota harus mengetahui dan menjalankan rencana itu. Rencana formal dibuat untuk mengurangi ambiguitas dan menciptakan kesepahaman tentang apa yang harus dilakukan. Perencanaan adalah hal memilih dan menghubungkan fakta-fakta serta hal membuat dan

menggunakan dugaan-dugaan mengenai masa yang akan datang dalam hal menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diusulkan, yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan. (George.R.Terry dalam Moekijat 2000:15).

Pengorganisasian (*Organizing*)

Menurut Malayu P. Hasibuan (2004 : 45) pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas.

Pengorganisasian juga berarti proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

“Menurut George.R.Terry dalam buku “Prinsip-Prinsip Manajemen” cetakan kesebelas (2012:17) pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan”.

Penggerakan (*actuating*)

Siagian, Sondang P (2008 : 12) mengatakan bahwa: “Penggerakan adalah fungsi dalam manajemen yang sangat rumit dan sulit, oleh karena itu penggerakan yang tepat dan efektif memerlukan informasi yang handal dan penyelenggaraan dengan baik dan benar agar tujuan dapat dicapai. Karena sebagai komponen proses manajerial, penggerakan perlu memperhatikan hal-hal berikut ini termasuk implikasinya terhadap perolehan berbagai jenis informasi yang diperlukan sehingga proses penggerakan tersebut berlangsung dengan tepat dalam arti kena pada sasaran”. Pengarahan adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan ke arah tercapainya tujuan. Kegiatan pengarahan ini banyak menyangkut masalah pemberian motivasi kepada para anggota organisasi, kepemimpinan serta pengembangan komunikasi. “Menurut George.R.Terry dalam buku “Prinsip-Prinsip Manajemen” cetakan kesebelas (2012:17) Penggerakan adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang Manager untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai.

Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi yang ada didalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan didalam perencanaan sebelumnya. Dengan demikian melalui pengawasan dapat diawasi sejauh mana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, kekurangan, pemborosan, kemubaziran, penyelewengan dan lain-lain kendala dimasa lalu dan yang akan datang. George R. Terry dalam Inu Kencana (2008 : 60) mengatakan bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar (ukuran). Sedangkan Siagian, Sondang P (2008:16) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut George.R.Terry (2001:242) Pengawasan adalah sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar”. Pengawasan yaitu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. (Siagian, 2003:112). “Handari Nawawi (2003:54) mendefinisikan pengawasan sebagai proses mengukur (*measurment*) dan menilai (*evaluation*) tingkat efektivitas kerja personil dan tingkat efisiensi penggunaan sarana kerja dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi”.

Konsep Kinerja

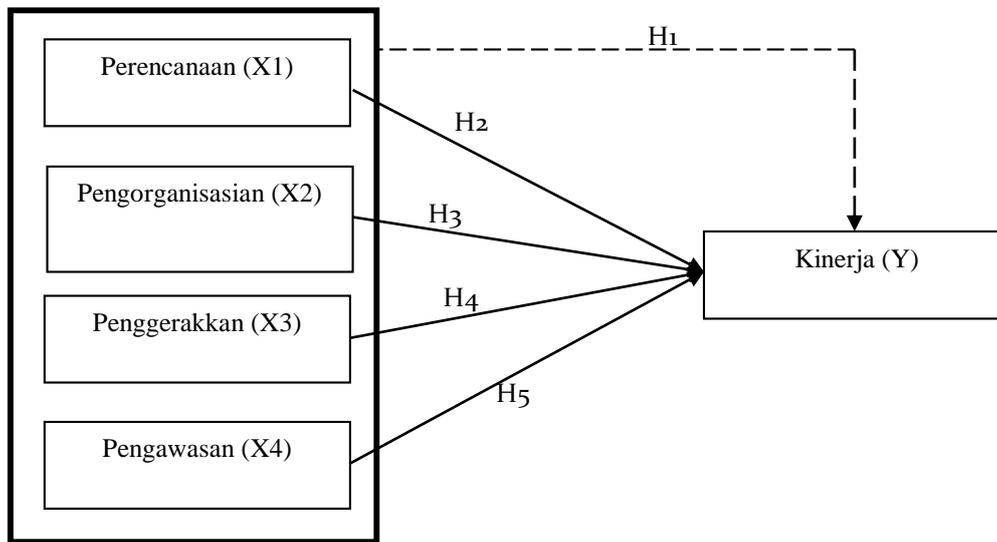
Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Ilyas, 2002). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2002). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2011:549). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja unit-unit organisasi dan kinerja semua individu mulai dari pekerja operasional hingga manajemen (Simanjuntak, 2011:109).

Prawirosentono (Sutrisno, 2012:170), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. August W. Smith (Sedarmayanti, 2009:50), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Miner (Sutrisno, 2012:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sutrisno (2012:172), menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Rivai dan Mulyadi (2012:370), kinerja (*performance*) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang merupakan gabungan perilaku dan prestasi kerja yang diharapkan. Kinerja yang baik adalah hasil kerja yang dapat memenuhi kriteria atau syarat-syarat pekerjaan. Suatu kinerja memiliki ukuran, standar dan kriteria tertentu sesuai dengan jenis pekerjaan. Dalam kinerja seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Michael (2000), mempunyai dua arti, yaitu : "*Pertama* merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang dalam melaksanakan perbedaan guna mencapai kebutuhan minimal untuk berhasil. *Kedua*: merupakan suatu perbuatan, prestasi atau penampilan umum dari keterampilan".Hasibuan dan Sutiadi (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas -tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (2005: 94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Prawirosentono (2008: 2) "Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*", yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hubungan antar variable fungsi-fungsi manajemen dengan kinerja

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian, diketahui bahwa peningkatan fungsi-fungsi manajemen mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana tertera pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Hasil Kajian Teoritis dan Empiris

Penilaian terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat juga dijadikan masukan bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Dalam institusi pemerintah khususnya, penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan, memotivasi para birokrat pelaksana, melakukan penyesuaian anggaran, mendorong pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani dan menuntun perbaikan dalam pelayanan publik. Fungsi-fungsi manajemen merupakan kerangka dalam mengelola organisasi, mengolah sumber daya manusia dalam rangka mengelola mencapai tujuan yang diinginkannya. Fungsi manajemen dapat pula diartikan sebagai elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh individu dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu (Kapetta, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin dkk (2018) yang meneliti tentang “Analisis Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multi Finance Kabupaten Luwu Utara” yang menyatakan bahwa 4 fungsi manajemen berpengaruh terhadap kinerja.

H1. Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

Perencanaan merupakan penentuan tindakan untuk waktu yang akan datang dan jika perencanaan itu kita perlukan lebih metodis, maka kita dapat menguraikannya dengan pengkoordinasian kegiatan-kegiatan yang akan datang pada waktunya. Perencanaan berisi perumusan dari tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan maksud dan tujuan yang ditetapkan. Suatu perencanaan harus menunjukkan pula maksud dan tujuan dari suatu pekerjaan dan bagaimana cara-caranya untuk mencapai tujuan, termasuk juga rencana untuk mengadakan pengawasan agar penyelenggaraan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Perencanaan dapat diartikan sebagai keputusan terhadap apa yang akan dilakukan di kemudian hari.

Penelitian penelitian yang dilakukan oleh Ramlan (2017) tentang “Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Swadharma Makassar” hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan antara perencanaan terhadap kinerja.

H2. Perencanaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengorganisasian adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka. Pengorganisasian juga berarti proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi. Penelitian penelitian yang dilakukan oleh Ramlan (2017) tentang “Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Swadharma Makassar” hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan antara pengorganisasian terhadap kinerja.

H3. Pengorganisasian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengarahan adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan ke arah tercapainya tujuan. Kegiatan pengarahan ini banyak menyangkut masalah pemberian motivasi kepada para anggota organisasi, kepemimpinan serta pengembangan komunikasi. “Menurut George.R.Terry dalam buku “Prinsip-Prinsip Manajemen” cetakan kesebelas (2012:17) Penggerakan adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang Manager untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. Penelitian penelitian yang dilakukan oleh Ramlan (2017) tentang “Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Swadharma Makassar” hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan antara penggerakan terhadap kinerja.

H4. Penggerakan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengawasan (Controlling) adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tahap-tahap pengawasan terdiri atas: a) Penentuan standar; b) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan; c) Pengukuran pelaksanaan kegiatan; d) Pembanding pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan; dan e) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan. (Terry, 2010). Ada tiga tipe tipe dasar pengawasan yaitu: 1. Pengawasan pendahuluan (*feedforward control*): Pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. 2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*concurrent control*): Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Tipe pengawasan seperti ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kegiatan tersebut dilakukan untuk mencapai suatu ketetapan dari pelaksanaan tujuan. 3. Pengawasan umpan balik (*feedback control*): Pengawasan yang dilakukan untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan (Handoko, 2003). Menurut Fayol (dalam Safroni, 2012) fungsi pengendalian adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Penelitian penelitian yang dilakukan oleh Prasatiawati (2015) yang meneliti tentang “Pengaruh Perencanaan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu”. Penelitian penelitian yang dilakukan oleh Ramlan (2017) tentang “Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Swadharma Makassar” hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan antara pengawasan terhadap kinerja.

H5. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). *Explanatory research* adalah penelitian untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singaribuan dan Effendi, 1995:5). Adapun tipologi penelitian yang bersifat explanatory yaitu pengaruh fungsi-sungsi manajemen terhadap kinerja yang memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis, untuk itu sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Objek penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Non Probability Sampling* dengan jenis sampling Jenuh atau Sensus. Menurut Kuncoro (2007: 164), sampling jenuh atau sensus adalah sebuah teknik pengambilan sampel di mana semua populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena populasi relative kecil. Berdasarkan uraian tersebut maka ditetapkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

Untuk menganalisis data, pencapaian tujuan penelitian serta pengujian hipotesis yang diajukan, maka data yang diperoleh selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi pegawai (ASN) pada Kantor Kecamatan Molawe dan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan presentase. Sedangkan analisis statistik dengan menggunakan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2001). Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini Regresi Linear Berganda dengan menggunakan software SPSS Versi 24.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara, maka dilakukan analisis kuantitatif yang relevan dengan tujuan dari penelitian tersebut. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linear berganda dan semua pengolahan data menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistic 20. Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh variabel independen terdiri dari Perencanaan (X_1), Pengorganisasian (X_2), Penggerakkan (X_3), dan Pengawasan (X_4) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara dapat disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi (b)	Signifikan (Probability)	Ket.
Perencanaan (X_1)	0,399	0,000	Signifikan
Pengorganisasian(X_2)	0,247	0,039	Signifikan
Penggerakkan (X_3)	0,369	0,001	Signifikan
Pengawasan (X_4)	0,314	0,005	Signifikan
Konstanta (a)	= -1,229		
R	= 0,879		
R Square (R^2)	= 0,743		
F_{sign}	= 0,000 ^b		

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh variabel Perencanaan (X_1), Pengorganisasian (X_2), Penggerakkan (X_3) dan Pengawasan (X_4), terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,399X_1 + 0,247X_2 + 0,369X_3 + 0,314X_4$$

Dimana: Y = Kinerja
 X_1 = Perencanaan
 X_2 = Pengorganisasian
 X_3 = Penggerakkan
 X_4 = Pengawasan
 b_1 = 0,399
 b_2 = 0,247
 b_3 = 0,369
 b_4 = 0,314

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi bertanda positif yang berarti bahwa variabel bebas (Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan dan Pengawasan) memiliki pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Kinerja)

Sesuai data pada Tabel 5.12 di atas, maka dapat dikemukakan pula beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,879 menunjukkan keeratan hubungan langsung antara variabel bebas (Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan dan Pengawasan) dengan variabel terikat (Kinerja). Hubungan ini secara statistik tergolong kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat adalah antara 0,50 sampai 1,00. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan dan Pengawasan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara
2. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,743 menunjukkan bahwa kontribusi variabel Perencanaan (X_1), Pengorganisasian (X_2), Penggerakkan (X_3) dan Pengawasan (X_4), dapat menerangkan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara sebesar 74,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 25,7%. Kontribusi variabel bebas tersebut besar sehingga dapat menggambarkan pengaruh Perencanaan (X_1), Pengorganisasian (X_2), Penggerakkan (X_3) dan Pengawasan (X_4) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara.

Pengujian pengaruh variabel bebas (X_i) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) digunakan apabila nilai signifikansi (probability) $< \alpha$ sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $F_{sig} < \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $F_{sig} > \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y) digunakan apabila nilai signifikansi (probability) $< \alpha$ sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $t_{sig} < \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Hasil analisis pengaruh secara parsial dan simultan dari masing-masing variabel independen (Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan dan Pengawasan) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,574 dengan nilai signifikansi (probability) sebesar 0,000 $> \alpha$ (0,05). Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan dan Pengawasan secara simultan adalah positif signifikan

terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara, sehingga **hipotesis pertama diterima**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,464 dengan nilai signifikansi (*probability*) sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Ini menunjukkan bahwa fungsi perencanaan adalah positif signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa Fungsi Perencanaan secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga **hipotesis kedua diterima**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,154 dengan nilai signifikansi (*probability*) sebesar $0,039 < \alpha$ (0,05). Ini menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian adalah positif signifikan terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa fungsi pengorganisasian secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga **hipotesis ketiga diterima**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,711 dengan nilai signifikansi (*probability*) sebesar $0,001 < \alpha$ (0,05). Ini menunjukkan bahwa pengaruh fungsi penggerakkan adalah positif signifikan terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa Fungsi penggerakkan secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga **hipotesis keempat diterima**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,019 dengan nilai signifikansi (*probability*) sebesar $0,005 < \alpha$ (0,05). Ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan adalah positif signifikan terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. Artinya bahwa Fungsi pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga **hipotesis kelima diterima**

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Fungsi-fungsi manajemen merupakan kerangka dalam mengelola organisasi, mengolah sumber daya manusia dalam rangka mengelola mencapai tujuan yang diinginkannya. Fungsi manajemen dapat pula diartikan sebagai elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh individu dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu (Kapetta, 2016) sehingga fungsi manajemen sangat penting dalam mengelola suatu organisasi.

Manajemen menurut G.R Terry adalah proses pendekatan oprasional mempersamakan manjamen dengan apa yang di buat sang manajer, manajemen atau yang dikenal dengan singkatan poac, fungsi manajemen menurut G.R Terry ada empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, Cakupan fungsi dasar yang diajukan sangat luas sifatnya, sehingga dapat memberikan pengertian secara implist dalam konsep-konsep manajemen yang di sampaikan oleh para ahli lainnya.

Masalah fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai pada instansi dalam kegiatan sehari-hari berperan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Dengan peningkatan kinerja instansi akan dapat membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Betapa pentingnya kinerja organisasi sehingga perlu dijunjung oleh terciptanya kinerja aparatur sipil negara yang tinggi. Dari data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan, menggunakan 4 (empat) variabel dasar pengukuran fungsi-fungsi manajemen (POAC) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. Pada variabel *planning*, *organizing*, *actuating* sebagian pegawai memilih jawaban tertinggi meskipun hanya sedikit karyawan memilih nilai yang rendah. Sehingga dengan indikator tingkat jawaban yang tertinggi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika indikator *planning*, *organizing*, *actuating*, *cotrlling* terealisasi dengan baik maka semakin baik pula kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.

Pelaksanaan fungsi manajemen terhadap peningkatan kinerja merupakan satu hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan anggota yang bermutu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankandemi pencapaian tujuan organisasi, sehingga ada pengaruh antara pelaksanaan fungsi manajemen terhadap kinerja anggota (Arief, 2017). Kepemimpinan yang merupakan bagian dari tahap

fungsi pelaksanaan dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan (Sami'an dan Estu, 2013). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin dkk (2018) yang meneliti tentang "Analisis Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multi Finance Kabupaten Luwu Utara" yang menyatakan bahwa 4 fungsi manajemen berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Fungsi Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. Ini berarti bahwa fungsi perencanaan yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Molawe telah melakukan perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga Aparatur Sipil Negara dapat mempersiapkan seluruh perangkat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksinya serta hasilnya akan semakin baik seiring dengan Aparatur Sipil Negara yang meningkatkan kualitas, kuantitas kinerja dengan penuh tanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Perencanaan meliputi pengaturan tujuan dan mencari cara bagaimana untuk mencapai tujuan tersebut. Planning telah dipertimbangkan sebagai fungsi utama manajemen dan meliputi segala sesuatu yang manajer kerjakan. Di dalam planning, manajer memperhatikan masa depan, mengatakan "Ini adalah apa yang ingin kita capai dan bagaimana kita akan melakukannya". Terry mengatakan, perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta-fakta, membuat dan menggunakan asumsi-asumsi berdasar masa yang akan datang, dalam gambaran dan perumusan kegiatan-kegiatan yang diusulkan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan merupakan langkah awal dalam proses manajemen, karena dengan merencanakan aktivitas organisasi kedepan, maka segala sumber daya dalam organisasi difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan (planning) adalah fungsi dasar manajemen, karena fungsi-fungsi lain (controlling, actuating/directing, controlling, dll.) harus terlebih dulu direncanakan.

Planning (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat kedepan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang. Perencanaan ini dinamis artinya dapat dirubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi pada saat itu sedangkan hasil dari perencanaan akan diketahui pada masa depan. Kinerja baik tapi perencanaan kurang baik artinya bahwa pegawai fungsional bekerja bukan karena ingin melaksanakan perencanaan tersebut melainkan ada dua hal kemungkinan yaitu terlihat pada jawaban responden yang menjawab mereka tidak dilibatkan dalam membuat perencanaan di Puskesmas atau ada target individu yang ingin dicapai oleh pegawai fungsional yaitu kinerja individu.

Adapun untuk hubungan antara perencanaan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Pimpinan memiliki planning yang baik begitupun dengan kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini disebabkan juga karena Aparatur Sipil Negara yang terlibat langsung dalam penyusunan program di Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlan (2017) tentang "Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Swadharma Makassar" hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan antara perencanaan terhadap kinerja. Sementara penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Prasetyawan (2015) tentang "Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu" hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak ada hubungan antara planning terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Fungsi Pengorganisasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. Ini berarti bahwa fungsi pengorganisasian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Molawe telah dilaksanakan sebagaimana tujuan yang ingin dicapai dilihat dari Pimpinan telah mengelompokkan tugas-tugas Aparatur Sipil Negara ke dalam posisi-posisi secara operasional sehingga tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai serta Pimpinan memilih dan menempatkan orang untuk pekerjaan yang sesuai sehingga para pegawai mengerti tugas dan pekerjaannya. Hal ini berdampak pada

meningkatnya kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga seluruh pekerjaan yang diberikan mampu diselesaikan dengan baik.

Pengorganisasian (*Organizing*) berasal dari kata ‘*organon*’ dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer (Terry & Leslie, 2010). Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan berhasil. Menurut Fayol (dalam Safroni, 2012) Pengorganisasian berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Didalam pengorganisasian ini terdapat proses penentuan, pengelompokan dan juga pembagian-pembagian tugas dan pekerjaan kepada karyawan.

Organizing adalah proses dalam memastikan kebutuhan manusia dan fisik setiap sumber daya tersedia untuk menjalankan rencana dan mencapai tujuan yang berhubungan dengan organisasi. Organizing juga meliputi penugasan setiap aktifitas, membagi pekerjaan ke dalam setiap tugas yang spesifik, dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk mengerjakan beberapa tugas. Pengaturan itu mencakup pembagian tugas, alat-alat, sumber daya manusia, wewenang dan sebagainya untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan. Fungsi ini lebih cenderung pada pengaturan kegiatan administratif. Tujuannya agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam tahanan dan fungsi berikutnya.

Hasil yang diperoleh bahwa adanya hubungan antara pengorganisasian dengan kinerja didukung oleh hasil jawaban responden yang peneliti lakukan dimana pegawai Kantor Kecamatan Pimpinan membagi pekerjaan secara operasional sesuai dengan spesifikasi pegawai serta jabatannya sehingga para pegawai mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan penuh tanggung jawab.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlan (2017) tentang “Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Swadharma Makassar” hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan antara perencanaan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Fungsi Penggerak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara. Ini berarti bahwa fungsi penggerak yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Molawe telah dimaksimalkan baik dari Pimpinan yang memotivasi para pegawai maupun pegawai yang bekerja dengan penuh tanggung jawab. Dimana ini menjadi efektif dan efisien karena Pimpinan telah membagi tugas-tugas operasional sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Hal ini berdampak pada meningkatnya kinerja para Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara sehingga proses pengarahan dan pelaksanaan di lapangan menjadi semakin baik.

Pengarahan (*actuating*) merupakan penggabungan penggabungan dari beberapa fungsi manajemen yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, yang meliputi kepemimpinan (*leadership*), komunikasi, komunikasi, pemberian motivasi dan penyediaan fasilitas. Penggerak merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan menggerakkan anggota organisasi agar dapat bekerja demi meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Actuating artinya menggerakkan orang – orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama- sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Menggerakkan berarti merangsang anggota – anggota kelompok melaksanakan tugas – tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan. *Actuating* adalah pelaksanaan untuk bekerja. Untuk melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitas tersebut, maka manajer mengambil tindakan – tindakannya kearah itu. Seperti: *leadership* (kepemimpinan), perintah, komunikasi dan *conseling* (nasehat) (Terry, 2010). *Actuating* berkenaan dengan fungsi manajer untuk menjalankan tindakan dan melaksanakan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. *Actuating* merupakan implementasi dari apa yang direncanakan dalam *planning* dengan memanfaatkan persiapan yang sudah dilakukan *Organizing* (Wibowo, 2006).

Pelaksanaan fungsi manajemen terhadap peningkatan kinerja merupakan satu hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan anggota yang bermutu untuk melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan demi pencapaian tujuan organisasi, sehingga ada pengaruh antara pelaksanaan fungsi manajemen terhadap kinerja anggota (Arief, 2017). Kepemimpinan yang merupakan bagian dari tahap fungsi pelaksanaan dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan (Sami'an dan Estu, 2013). Pada fungsi pengarahan ini, Pimpinan berperan penting dalam memberika pengarahan pada kegiatan yang dilakukan sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik dengan manajemen yang baik pula sehingga Kantor Kecamatan Molawe telah dikelola oleh orang-orang yang memahami tugasnya masing-masing. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlan (2017) tentang "Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Swadharma Makassar" hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan antara perencanaan terhadap kinerja.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi yang ada didalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan didalam perencanaan sebelumnya. Dengan demikian melalui pengawasan dapat diawasi sejauh mana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, kekurangan, pemborosan, kemubaziran, penyelewengan dan lain-lain kendala dimasa lalu dan yang akan datang. George R. Terry dalam Inu Kencana (2008 : 60) mengatakan bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar (ukuran).

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara sangat menjaga pengawasan atas tugas-tugas para pegawai guna meningkatkan kinerja karyawannya. Unsur yang paling penting dalam pengawasan yang dikemukakan oleh parah ahli adalah Pimpinan memberikan saran untuk perbaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sehingga dapat membuat pegawai dapat bekerja dengan mutu yang baik sehingga menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat. Menurut Sulisty Basuki, pengawasan adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan dan diimplementasikan bisa berjalan dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan yang dihadapi. Pada kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara, fungsi pengawasan sudah dilakukan dilakukan dengan apa yang direncanakan, sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan benar. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karena pada intinya pengawasan pegawai dari pimpinan/atasan sangat penting dan diperlukan bagi peningkatan kinerja pegawai. Untuk dapat mengevaluasi juga sejauh mana pekerjaan bawahan/pegawai dalam pencapaian targer pekerjaan maupun prestasi kinerja pegawai. Dengan adanya waskat yang dilakukan secara kontinue, motivasi pegawai sangat tinggi apa lagi dengan adanya penghargaan dan reward bagi yang berprestasi dalam kinerjanya, akan dipromosikan untuk menduduki jabatan atau jabatan yang lebih tinggi sesuai proporsi dan profesinya (Fitriana, 2013). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetiawati (2015) yang meneliti tentang "Pengaruh Perencanaan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu". Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramlan (2017) tentang "Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Swadharma Makassar" hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan antara perencanaan terhadap kinerja.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini hanya meneliti tentang fungsi-fungsi manajemen berupa (perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan terhadap kinerja Aparatur sipil Negara dan masih dalam skala yang kecil yaitu terbatas pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara saja. Data yang diperoleh merupakan jawaban langsung dari responden penelitian, sehingga perolehan data pada penelitian ini sangat dipengaruhi oleh persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban atas pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda atau indikator yang digunakan pada masing-masing variabel perlu dikembangkan. Penelitian ini hanya dilakukan pada Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara saja, oleh karena itu diperlukan sikap kehati-hatian dalam menggeneralisasi hasil penelitian ini pada Kantor lain.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara.
2. Fungsi Perencanaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara.
3. Fungsi Pengorganisasian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara.
4. Fungsi Penggerakkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara.
5. Fungsi Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Molawe Kabupaten Konawe Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Vol.10. September 124-135.
- Fitriana, (2013). Factor konflik dalam pekerjaan. Dalam studi paparan thesis ITB.
- George R Terry & Leslie W. Rue 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- George. R. Terry. 2012. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan kesebelas. PT. Alumni Bandung.
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Getamata.
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. , 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. *Dasar-Dasar Perbankan Jakarta : Bumi Akasara, 2004*
- Hasibuan, Malayu, S.P.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :BumiAksara.
- Hasibuan, S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2002, *Kinerja : Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi. Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia, Depok.
- Inu Kencana, 2008, *Manajemen Pemerintahan*, PT Perctja, Jakarta.
- Kapetta, Bau Rannu Dg . 2016. Pengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Guru Di Sd Negeri Kassi Makassar
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisns dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM Bandung*. PT. Refika Aditama.

- Mangkunegara, Prabu. 2004. *Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya* : Bandung.
- Moekijat. 2000. Kamus manajemen. Bandung. Penerbit: CV. Mandar Maju.
- Prasetyawati, Budi. 2015. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu, Kindai Vol.11 No.1. (<https://sia.stiepancasetia.ac.id>)
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Ramlan, 2017. *Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Swadharma* Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVIII. Vo 3 (007)* : 45-56.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Grafindo
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Safroni. 2012. *Manajemen Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan dan Implementasi)*, Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Sami'an dan Estu, Aprilian N,W. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol.23 No.1 Juni 2013:10-14.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kedua, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 7, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Indonesia, Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta : STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen SDM*. Edisi Ke III.. Yogyakarta : STIE. YKPN.
- Simanjuntak Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singaribuan, Masri dan Shofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LPSES.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumberdaya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2006. *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zanah, Rifki Faisal Miftaahul, dkk. 2016. Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus di Home Industri Asri Rahayu di Wilayah Majalengka). *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan*. Universitas Majalengka