

**PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KARATE INKAI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana
Olahraga



Oleh:
Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya
13603141011

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KARATE INKAI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh:

Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya

NIM: 13603141011

ABSTRAK

Tercapainya peningkatan kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari manajemen yang baik, dengan cara menerapkan fungsi manajemen di dalam pengelolaan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan dari fungsi manajemen terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Karate Inkai Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengurus dan anggota UKM Karate INKAI UNY yang berjumlah 42 orang, Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket. Uji validitas instrumen menggunakan uji validitas Aiken, sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach dan Kuder Richardson 21*. Prasyarat analisis menggunakan uji normalitas dan uji Heterokedastisitas dengan metode Glejser. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan fungsi manajemen dengan kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Karate INKAI UNY dengan sumbangan efektif sebesar 31,6%. Kualitas kinerja dan Fungsi Manajemen berada pada kategori kurang baik.

Kata Kunci: Fungsi Manajemen, Kinerja, UKM Karate INKAI UNY.

**THE IMPACT OF THE APPLICATION OF FUNCTION OF
MANAGEMENT IN THE PERFORMANCE OF THE
STUDENT ACTIVITY UNIT (UKM) KARATE
INKAI OF UNIVERSITAS NEGERI
YOGYAKARTA**

Oleh:

Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya

NIM: 13603141011

In every organization, an improvement of performance is closely related with a good management, particularly in applying the function of management in the organization. This research aims to reveal the availability of significant impact of the function of management in the performance of The Student Activity Unit (UKM) Karate INKAI of Universitas Negeri Yogyakarta.

This research was a correlative research using descriptive-quantitative analysis. The population used in this research were the administrators and the members of UKM Karate INKAI UNY which consisted of 42 people. The sampling technique used was Purposive Sampling. The instrument of this study was questionnaire. To check the validity of the instrument Aiken validity was used, while Alpha Cronbach and Kuder Richardson 21 were used to ensure the reliability. The precondition analysis used normality test and Heteroscedasticity with Glejser method. As for hypotesis test, t test and coeficient of determination (R^2) test were used.

Based on the results of the research, it can be shown that there was a significant impact of the function of the management in UKM Karate INKAI UNY which effecetively contributed with 31,6%. The quality of the performance and the Function of Management including were poor.

Keywords: *Function of Management, Performance, UKM Karate INKAI UNY.*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya

NIM : 13603141011

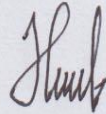
Program Studi : Ilmu Keolahragaan

Judul TAS : Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja
Unit Kegiatan Mahasiswa Karate INKAI Universitas Negeri
Yogyakarta

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penelitian karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 20 Desember 2017

Yang Menyatakan



Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya

NIM. 13603141011

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

**PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KARATE INKAI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Disusun oleh:

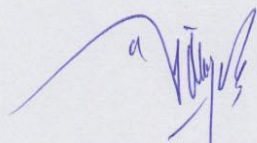
Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya

NIM 13603141011

Telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk
dilaksanakan Ujian Tugas Akhir Skripsi bagi yang
bersangkutan,

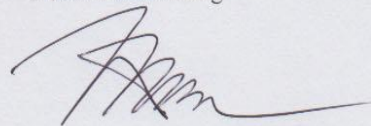
Yogyakarta, 20 Desember 2017

Mengetahui,
Ketua Program Studi



dr. Prijo Sudibjo, M. Kes, Sp.S
NIP 19671026 199702 1 001

Disetujui
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Wawan S Suherman, M.Ed.
NIP 1964070 7198812 1 001

HALAMAN PENGESAHAN




Tugas Akhir Skripsi

**PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA UNIT
KEGIATAN MAHASISWA KARATE INKAI UNIVERSITAS NEGERI
YOGYAKARTA**


Disusun oleh
Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya
NIM 13603141011

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Ilmu
Keolahraagaan Fakultas Ilmu Keolahraagaan Universitas Negeri
Yogyakarta
pada tanggal 28 Desember 2017

TIM PENGUJI

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed Ketua Penguji/Pembimbing		05-1-2018
Sulistiyono, M.Pd Sekretaris		05-1-2018
Dr. Sigit Nugroho, M.Or Penguji		05-1-2018

Yogyakarta, Januari 2018
Fakultas Ilmu Keolahraagaan
Dekan


Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed

NIP 19640707 1998 12 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya, seiring doa dan rasa syukur kehadiran Allah SWT skripsi ini telah selesai dan dipersembahkan untuk:

1. Ayahanda tercinta Drs. Mujita Jati Putranta (Alm) yang tak pernah kenal lelah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama menempuh kuliah, semoga engkau selalu berada di tempat yang terindah di sisi Allah Swt. Lihatlah anakmu ini menepati janjiku padamu bapak.
2. Ibunda tercinta Endri Hastuti yang senantiasa memberikan semangat, dan mengajarku kuat dalam kondisi seburuk apapun. Terima kasih atas semua perhatian dan bimbingan yang engkau berikan dengan tulus, sehingga aku dapat menyelesaikan studiku saat ini.
3. Enni Marheni, terimakasih atas semua nasehat, semangat, dan motivasi yang diberikan setiap hari dalam penyusunan skripsi ini. Kemudian ini bukan puncak bagi abang, bagi abang puncaknya itu kamu dek. Tunggulah sebentar lagi
4. Sahabatku Ikhwan Bakhri Fauzi yang selalu meluangkan waktu dalam membantu proses menyelesaikan studiku.
5. Untuk rekan kerja Primanet kesempatan bersama kalian adalah pengalaman berharga bagiku untuk menatap dunia lebih jauh lagi.
6. Untuk rekan-rekan seperjuangan di kelas Ilmu Keolahragaan, tidak sedetikpun waktu yang terbuang percuma ketika bersama kalian kawan
7. Keluarga yang selalu memberi dukungan dan doa kepada penulis serta bantuan materil ataupun non materil.

MOTTO

“Jadilah seperti orang asing atau perantau di dunia ini

(HR. Al Bukhori)

"Life is short so it will be appreciated. We live to our fullest due to that."

(Hattori Heiji)

"Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi."

(Ernest Newman)

“Lampauilah batas maksimalmu, selagi kamu mampu untuk melampauinya.”

(Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T atas segala rahmat dan karunianya, Tugas Akhir Skripsi dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Olahraga dengan judul “Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Karate INKAI Universitas Negeri Yogyakarta” dapat disusun sesuai dengan harapan. Tugas Akhir Skripsi ini dapat diselesaikan tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama pihak lain. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Wawan S. Suherman M. Ed., selaku Dekan Fakultas Ilmu keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta, sekaligus sebagai pembimbing yang telah memberikan izin penelitian, arahan, dorongan, motivasi, saran, dan kesabaran dalam membimbing skripsi ini.
2. Sulistyono, M.Or dan Dr. Sigit Nugroho, M.Or selaku validator instrument penelitian TAS yang memberikan saran/masukan perbaikan sehingga penelitian TAS dapat terlaksana sesuai dengan tujuan.
3. dr. Prijo Sudibjo, M.Kes, Sp.S., selaku Ketua Program Studi IKOR FIK UNY yang telah memfasilitasi dan memberikan ijin dalam melaksanakan penelitian.
4. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk belajar di Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Dr. Bambang Priyonoadi M.Kes., selaku penasehat akademik yang telah memberikan motivasi, arahan dan petunjuk selama menempuh kuliah dan menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat selama penulis kuliah di Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Teman-teman IKOR 2013, terima kasih atas kebersamaannya yang senantiasa membantu dalam segala hal, dan menciptakan kenangan selama menempuh perkuliahan.
8. Kedua orang tua, dan saudara-saudara penulis yang telah memberikan bimbingan, dorongan, do'a tanpa kenal lelah untuk penulis.
9. Pengurus UKM Karate INKAI UNY yang telah memberikan tenaga dan pikiran serta izin dalam pelaksanaan penelitian.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu-satu.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga hasil karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan khususnya dan bagi semua pihak pada umumnya. Di samping itu penulis, penulis berharap skripsi ini mampu menjadi salah satu bahan bacaan untuk acuan pembuatan skripsi selanjutnya agar menjadi lebih baik.

Yogyakarta, Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Hakikat Manajemen	9
a. Definisi Manajemen	9
b. Tujuan Manajemen	10
c. Fungsi Manajemen	11
1) Perencanaan	12
a) Defini Perencanaan	12
b) Karakteristik Perencanaan	13
c) Bentuk Perencanaan	14
2) Pengorganisasian	16
a) Definisi Pengorganisasian	16
b) Bentuk Pengorganisasian	17
c) Prinsip-prinsip Pengorganisasian	18
3) Pengarahan	20
a) Definisi Pengarahan	20
4) Pengendalian	23
a) Definisi Pengendalian	23
b) Bentuk Pengendalian	24
c) Sistem Pengendalian Organisasi	25

2. Kinerja	26
a. Definisi Kinerja Organisasi	26
b. Indikator Kinerja	27
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	29
3. UKM Karate INKAI UNY	31
4. Hubungan Fungsi Manajemen dengan Kinerja Organisasi ..	33
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	35
C. Kerangka Berfikir	37
D. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE KAJIAN	42
A. Desain Penelitian	42
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
1. Fungsi Manajemen	42
2. Kinerja	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
D. Instrumen Penelitian	44
1. Instrumen	44
1) Uji Validitas	47
2) Uji Reliabilitas	49
E. Teknik Pengumpulan Data	52
F. Teknik Analisis Data	54
1. Uji Persyaratan Analisis	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser	56
2. Uji Hipotesis	57
a. Uji t	57
b. Uji Koefisien Determinasi (R Square)	58
BAB IV HASIL KAJIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Kajian	59
1. Deskripsi Lokasi dan Waktu Penelitian	59
2. Deskripsi Subjek Penelitian	59
3. Hasil Penelitian	59
a) Fungsi Manajemen	60
1) Perencanaan	62
2) Pengorganisasian	64
3) Pengarahan	66
4) Pengendalian	68
b) Kinerja	69
c) Uji Persyaratan Analisis	71
1) Uji Normalitas	71
2) Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser	72
3) Uji Hipotesis	74

4) Uji Koefisien Determinasi R Square	74
B. Pembahasan	76
C. Keterbatasan Penelitian	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Simpulan	80
B. Implikasi Penelitian	81
C. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Tiga Sistem Pengendalian Organisasi	25
Tabel 2. Program kerja UKM Karate INKAI UNY	32
Tabel 3. Kisi-kisi Angket Fungsi Manajemen	46
Tabel 4. Kisi-kisi Angket Kinerja	46
Tabel 5. Kriteria Validitas Instrumen Tes	48
Tabel 6. Kriteria Reliabilitas Instrumen Tes Alpha Cronbach	51
Tabel 7. Nilai Butir Pernyataan Fungsi Manajemen	53
Tabel 8. Nilai Butir Pernyataan Kinerja	54
Tabel 9. Pengkategorian Perasaan Terhadap Kompetensi	55
Tabel 10. Kriteria Penafsiran Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI UNY	60
Tabel 11. Deskripsi Hasil Penelitian Penerapan Fungsi Manajemen	61
Tabel 12. Distribusi Perencanaan pada UKM Karate INKAI UNY	63
Tabel 13. Distribusi Pengorganisasian pada UKM Karate INKAI UNY	65
Tabel 14. Distribusi Pengarahan pada UKM Karate INKAI UNY	66
Tabel 15. Distribusi Pengendalian pada UKM Karate INKAI UNY	68
Tabel 16. Kriteria Penafsiran Kinerja pada UKM Karate INKAI UNY	70
Tabel 17. Deskripsi Hasil Penelitian Kinerja Pada UKM Karate INKAI UNY	70
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 19. Hasil Uji Glejser	73
Tabel 20. Hasil Uji t	74
Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinan (r^2)	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Ruang Lingkup Fungsi Manajemen	10
Gambar 2. Histogram Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI UNY	61
Gambar 3. Histogram Perencanaan pada UKM Karate INKAI UNY	63
Gambar 4. Histogram Pengorganisasian pada UKM Karate INKAI UNY	65
Gambar 5. Histogram Pengarahan pada UKM Karate INKAI UNY	67
Gambar 6. Histogram Pengendalian pada UKM Karate INKAI UNY	69
Gambar 7. Histogram Kualitas Kinerja pada UKM Karate INKAI UNY	71

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Uji Coba Penelitian	86
Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian	87
Lampiran 3. Surat Keterangan	88
Lampiran 4. Dasar dan Tujuan UKM Karate INKAI UNY	89
Lampiran 5. Angket uji Coba Penelitian	90
Lampiran 6. Angket Penelitian	101
Lampiran 7. Uji Validitas Instrumen Penelitian Rater 1	112
Lampiran 8. Uji Validitas Instrumen Penelitian Rater 2	120
Lampiran 9. Hasil Validitas Instrumen Penelitian	129
Lampiran 10. Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian	132
Lampiran 11. Hasil Fungsi Manajemen	135
Lampiran 12. Hasil Perencanaan	136
Lampiran 13. Hasil Pengorganisasian	137
Lampiran 14. Hasil Pengarahan	138
Lampiran 15. Hasil Pengendalian	139
Lampiran 16. Hasil Kinerja	140
Lampiran 17. Hasil Uji Normalitas	141
Lampiran 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	142
Lampiran 19. Distribusi Nilai t Tabel	143
Lampiran 20. Hasil Uji t dan R ²	145
Lampiran 21. Dokumentasi Penelitian	146

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sebuah kelompok atau komunitas yang memiliki visi, misi dan tujuan yang sama. Ketika seseorang masuk di dalam sebuah organisasi maka ia wajib mengikuti proses yang dibuat dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai suatu tujuan bersama dibutuhkan sebuah proses yang disebut manajemen. Organisasi tanpa manajemen sama saja dengan manusia yang mati, lengkap dengan organ tubuhnya namun tak memiliki rencana dan tujuan.

Pernyataan Stoner (dalam Rizdkika 2016; 3) menjelaskan bahwa kata Organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pertama, organisasi berarti sebuah lembaga atau kelompok fungsional. Kedua, merujuk pada proses pengorganisasian, cara bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi itu dapat secara efisien.

Arif et al (2008: 236) mengatakan bahwa manajemen didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian atau pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Malayu, S.P dan Hasibuan, 2001: 2). Sementara Solihin (2009: 4) menjelaskan bahwa manajemen dapat

didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Apabila didefinisikan secara bebas, manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Kebanyakan orang mengikuti kegiatan organisasi untuk mengembangkan *softskill* yang ada dalam diri masing-masing. Di lingkungan Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas, siswa dikenalkan dengan bentuk organisasi yang disebut OSIS. Sedangkan di tingkat universitas terdapat banyak organisasi mahasiswa, salah satunya disebut sebagai Unit Kegiatan Mahasiswa atau biasa disebut UKM.

Herminanto Sofyan (dalam Cahayaris, 2010: 2) mengatakan bahwa UKM merupakan organisasi kemahasiswaan yang mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, dan mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler kemahasiswaan terutama yang bersifat penalaran, minat dan kegemaran, kesejahteraan, dan minat khusus. Kegiatan kemahasiswaan di UNY dikelompokkan dalam lima bidang yaitu bidang penalaran, bidang olahraga, bidang seni, bidang kesejahteraan, dan bidang khusus.

Ada tiga puluh tujuh Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Yogyakarta. UKM Sepak Bola, UKM Rekayasa Teknologi, UKM Unstrat, UKM Catur, UKM Pencak Silat, UKM Menwa Pasopati, UKM Kamasetra dan masih banyak lagi. Dalam tiga puluh tujuh unit kegiatan mahasiswa yang

berada di Universitas Negeri Yogyakarta salah satunya terdapat Unit Kegiatan Mahasiswa Karate Institut Karate-do Indonesia (INKAI) UNY.

Unit Kegiatan Mahasiswa Karate INKAI UNY (Universitas Negeri Yogyakarta) sudah eksis dan dikenal di Indonesia terutama di Yogyakarta. Dari tahun ke tahun dapat menorehkan prestasi-prestasinya. Setiap perlombaan yang diikuti di tingkat Nasional, Regional, bahkan Internasional Unit Kegiatan Mahasiswa Karate INKAI UNY selalu mendapatkan prestasi yang membanggakan. Belakangan ini ada beberapa prestasi yang diraih oleh mahasiswa UKM Karate INKAI UNY dalam kejuaraan *SOUTH EAST ASEAN UNIVERSITY* yang diadakan di Solo tahun 2017, para Atlet UKM Karate INKAI UNY meraih Juara umum 3 pada kompetisi tersebut. Selain itu UKM Karate INKAI UNY juga ikut menyumbangkan atletnya dalam kompetisi POM ASEAN tahun 2014 yang diadakan di Palembang Sumatera Selatan. Salah satu Atletnya Alin Sukma Pranata sukses menyumbangkan medali emas pada kompetisi dua tahunan tersebut. Kemudian selain prestasi dalam bidang kejuaraan, mahasiswa UKM Karate INKAI UNY juga sukses menyelenggarakan event karate se ASEAN tahun 2016 yang diikuti oleh peserta dari berbagai Negara tetangga se ASEAN seperti, Timor Leste, Philipina dan Brunei Darussalam. Ini cukup membuktikan bahwa UKM Karate INKAI UNY tidak hanya mampu membanggakan institusinya namun juga dapat membanggakan Indonesia di kancah internasional. Keberhasilan dan prestasi UKM Karate INKAI UNY yang membanggakan tidak terlepas dari fungsi manajemen dan kinerja organisasi.

Terry mengatakan dalam Hardyanti (2012: 16) bahwa kegiatan atau fungsi manajemen meliputi, perencanaan (*planning*), pengorganisasian

(*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*). Keselarasan antara fungsi-fungsi manajemen terutama menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang baik akan mendorong efektivitas dalam bekerja setiap anggota organisasi. Tanpa adanya penerapan fungsi manajemen dalam suatu organisasi dapat saja berdampak buruk bagi produktivitas organisasi dan juga berbagai dampak buruk lainnya.

Dalam suatu organisasi (seperti Unit Kegiatan Mahasiswa dalam bidang olahraga) diperlukan manajemen yang baik untuk meningkatkan kinerja pengurus. Kepengurusan UKM dijalankan sepenuhnya oleh mahasiswa bertujuan untuk melatih skill, bakat, dan kerjasama dalam sebuah tim kerja. Pengurus UKM mempunyai wewenang penting dalam mengatur roda kehidupan yang ada di UKM. Keputusan yang akan diambil tentu menentukan kelangsungan UKM kedepan baik program kerja, dan seluruh anggota divisi yang berada didalamnya. Kinerja organisasi tercermin dari kemampuan pengurus organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pengurus merupakan suatu modal bagi suatu organisasi mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pengurus adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pengurus dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja organisasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang ditempuh dalam usaha peningkatan kinerja UKM karate INKAI UNY adalah mengatur segala kegiatan secara berjenjang dan memaksimalkan sumber daya yang ada, UKM merupakan suatu wadah untuk para mahasiswa, sehingga yang diberdayakan adalah mahasiswa yang memiliki hobi, bakat, minat dan memiliki keterampilan yang dibina untuk mencapai peningkatan prestasi. Khusus dalam kegiatan karate struktur organisasi UKM ini terdiri dari: ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota Divisi.

Berdasarkan observasi awal, dari hasil interview bersama ketua UKM Karate INKAI UNY periode 2017, kinerja UKM Karate INKAI UNY perlu ditingkatkan lagi, hal ini dikarenakan banyak faktor yang menghambat peningkatan kinerja, hal ini dibuktikan dengan sedikitnya mahasiswa yang aktif mengikuti latihan reguler terutama pengurus UKM, selain itu kurang efisiennya komunikasi antar pengurus yang dibuktikan dengan adanya pengurus yang hilang tanpa ada pemberitahuan. Menurut wakil ketua UKM Karate INKAI UNY, terhambatnya peningkatan kinerja dikarenakan kurangnya persiapan atau perencanaan dalam melaksanakan program kerja UKM periode 2017, selain itu kurang efektifnya pengekrutan anggota baru yang mengakibatkan kaderisasi pengurus sangat sulit.

Capaian prestasi atlet UKM karate INKAI UNY belum bisa maksimal. Menurut data hasil survei dari prestasi UKM karate UNY 4 tahun

terakhir masih bisa dimaksimalkan lagi untuk kedepannya. Faktor yang mempengaruhi prestasi kurang maksimal dikarenakan kurangnya motivasi mahasiswa dalam berlatih, jadwal latihan terkhusus atlet dan di UKM UNY tidak berjalan dengan prosedur yang ditetapkan, dan tidak adanya pelatih yang tetap.

Tercapainya suatu peningkatan kinerja tidak terlepas dari pengelolaan manajemen yang baik, dengan cara menerapkan fungsi manajemen di dalam organisasi dapat memberikan suatu warna dan inovasi di UKM Karate INKAI UNY dalam menjalani dan melaksanakan kepengurusan selama satu periode kepengurusan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja UKM Karate INKAI UNY”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatan dalam membangun kinerja agar tujuan dari UKM Karate INKAI UNY dapat tercapai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Program yang telah direncanakan belum berjalan secara efektif dalam satu periode kepengurusan.
2. UKM Karate INKAI UNY belum memiliki pola kerja yang sistematis.
3. Prestasi UKM Karate INKAI UNY belum sesuai dengan harapan dan target yang ditetapkan.

4. Belum adanya penerapan fungsi manajemen dalam peningkatan kinerja UKM Karate Inkai UNY.

5. Belum diketahuinya pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja UKM Karate INKAI UNY.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan untuk menghindari perbedaan penafsiran, maka perlu adanya batasan masalah di dalam melaksanakan penelitian, sehingga pelaksanaan penelitian dapat terarah dengan jelas pada sasaran. Mengingat luasnya cakupan masalah, keterbatasan waktu, dan dana dalam penelitian ini, maka peneliti akan membatasi masalah penelitian ini adalah: Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja UKM karate UNY.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh yang signifikan antara fungsi manajemen terhadap kinerja UKM Karate INKAI UNY?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh fungsi manajemen terhadap kinerja UKM Karate INKAI UNY.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta tujuan penelitian, maka manfaat yang diharapkan penulis melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Untuk menambah referensi dan memberikan gambaran serta bahan literatur atau pustaka, khususnya tentang pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja UKM Karate INKAI UNY.

2. Secara Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai acuan sebuah pengetahuan tentang proses penerapan fungsi manajemen UKM Karate UNY dalam peningkatan kinerja organisasi.
- b. Sebagai bahan masukan bagi para pihak-pihak yang terkait dalam upaya peningkatan kemampuan manajemen guna meningkatkan kinerja Organisasi di UNY.
- c. Sebagai alternatif dalam mengatur dan mengelola UKM Karate di UNY.
- d. Memberikan sumbangan penelitian bagi pelaksanaan penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

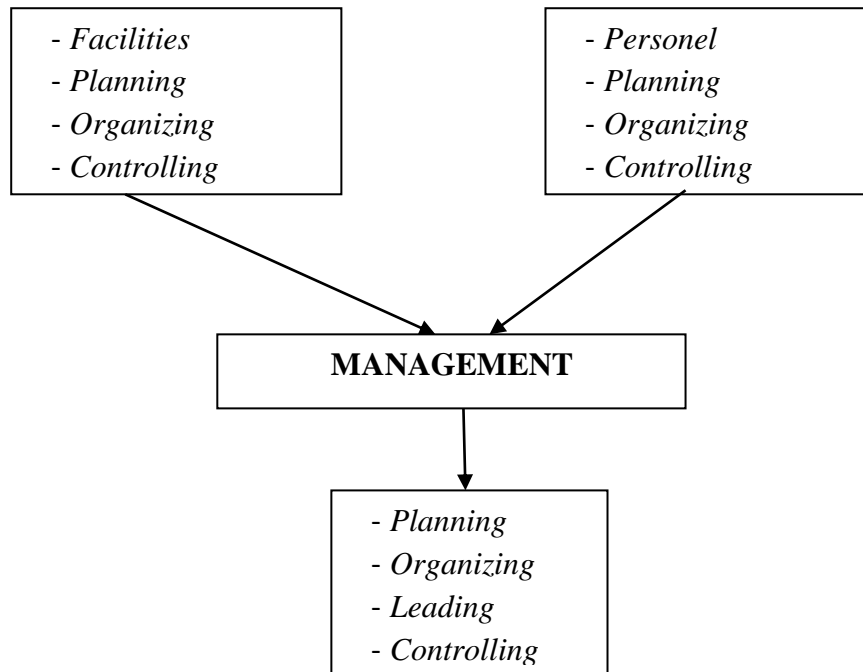
1. Hakikat Manajemen

a. Definisi Manajemen

Banyak hal yang mempengaruhi pencapaian kinerja atlet dan pengurus organisasi, diantaranya adalah pelaksanaan manajemen yang baik. Fahmi (2012: 2) menyatakan manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara Malayu dan Hasibuan (2001: 2), menjelaskan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

The management process involves planning and strategizing, organizing, leading and controlling, and decision making (Meija dan Balkin, 2002: 5). Manajemen (*management*) adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengolahan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional (Richard, 2010: 6). Sementara Amirullah dan Haris Budiono (dalam Harsuki, 2012: 19) sesuai perkembangan teori manajemen juga mengalami evolusi yang dimulai dari teori manajemen ilmiah, teori manajemen klasik, pendekatan hubungan manusiawi, pendekatan manajemen modern, dan pendekatan sistem manajemen.

Suherman (2002: 2) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha para anggota, organisasi dan penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Ruang Lingkup Fungsi Manajemen (Suherman, 2002:2)

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa manajemen mempunyai fungsi yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan Pengawasan (*controlling*) yang dilakukan oleh setiap organisasi. Tujuannya yaitu untuk mengorganisasikan berbagai sumber daya yang dimiliki sehingga segala usaha yang dilakukan organisasi akan mendapatkan hasil yang efisien.

b. Tujuan Manajemen

Manajemen merupakan alat pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan, dalam hal ini adalah pencapaian kinerja UKM karate di Unit

Kegiatan Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. Fahmi (2012: 2-3) menyatakan tujuan serta manfaat dengan diterapkannya ilmu manajemen pada suatu organisasi adalah:

- a) Mampu memberikan arah pencapaian kinerja secara terukur dan sistematis sehingga diharapkan pekerjaan dapat dikerjakan berdasarkan *time schedule*;
- b) Mampu menempatkan perusahaan dalam kerangka kerja yang mengedepankan konsep efisiensi dan efektifitas;
- c) Membuat perusahaan telah menerapkan konsep manajemen yang memenuhi standar-standar aturan yang telah disepakati.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen memiliki tujuan untuk mengefektifkan dan mengefisienkan pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia guna pencapaian kinerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan mengorganisasi pengurus maupun atlet karate di Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

c. Fungsi Manajemen

Hasibuan (2009: 21) mengatakan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengelolaan (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).

Sementara fungsi manajemen menurut Hamdan (1989: 9) adalah kegiatan merumuskan tujuan, menentukan strategi menyeluruh tentang cara bagaimana melaksanakan tugas mencapai tujuan yang telah ditentukan tersebut, menetapkan hirarki rencana secara menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi pengorganisasian

meliputi langkah upaya menetapkan pekerjaan. Fungsi pengarahan yaitu mengarahkan, mengendalikan dan mengkoordinasikan kelompok orang-orang tersebut. Fungsi pengawasan yaitu memantau segala pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Terry (dalam Hardyanti 2012: 16) menyatakan bahwa kegiatan atau fungsi manajemen meliputi, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Memperhatikan pendapat pakar di atas dan berdasarkan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa fungsi manajemen yang paling banyak digunakan dalam organisasi olahraga adalah empat fungsi manajemen yang akan dijelaskan satu-persatu sebagai berikut:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu cara yang sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Perencanaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengambilan keputusan.

a) Definisi Perencanaan

Terry (dalam Harsuki, 2013: 85) mendefinisikan perencanaan adalah penyusunan sebuah pola tentang aktivitas-aktivitas masa yang akan datang yang terintegrasi dan dipredeterminasi. Hal tersebut mengharuskan adanya kemampuan untuk meramalkan, memvisualisasikan, dan melihat ke depan yang dilandasi dengan tujuan-tujuan tertentu. Sehingga fungsi perencanaan yang merupakan suatu fungsi fundamental dari manajemen yang sangat diperlukan.

Selanjutnya dikatakan oleh Terry bahwa perencanaan meliputi tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasi serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

Sondang P.Siagian yang dikutip (Harsuki, 2013: 86) mengatakan bahwa “keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dari definisi di atas jelas bahwa rencana adalah suatu keputusan. Karena merupakan suatu keputusan, maka kegunaannya baru akan terlihat setelah dilaksanakan. Meskipun demikian, berhasil dibuatnya suatu rencana yang baik sudah merupakan bagian penting dari proses administrasi atau manajemen secara keseluruhan.

b) Karakteristik Perencanaan

Janet B. Parks (dalam Yusvetia 2012: 13) mengemukakan bahwa perencanaan sebagai berikut: *Developing and implementing goals, objectives, strategies, procedures, policies, and rules to produce goods and services in the most effective and efficient manner.*

Perencanaan merupakan tahapan awal dari proses manajemen. kemampuan untuk melakukan perencanaan merupakan salah satu

fungsi dan peran manajer. Manajer harus punya kemampuan untuk melihat masa depan yang akan dicapai, dengan pengalaman masa lalu, dengan pertimbangan kekuatan dan kelemahan organisasi, yang pada akhirnya harus merumuskan rencana program kerja. Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang primer, yaitu tahapan yang mendahului dan menjadi pondasi terhadap fungsi-fungsi manajemen yang lainnya.

c) Bentuk Perencanaan

(1) Rencana Global (global plan)

Rencana global berisi tentang penentuan tujuan suatu organisasi secara menyeluruh. Menjadi tujuan akhir suatu organisasi yang bersifat jangka panjang. Tujuan global ini dapat dipandang sebagai misi suatu organisasi. Dalam pengembangannya harus memperhatikan situasi dan kondisi serta perkembangan organisasi dimasa yang akan datang, yang tidak lepas dari kekuatan dan kelemahan organisasi. Menurut John M. Ivancevich & Michael T. Matteson (dalam Yusvetia 2012: 15) analisis rencana global terdiri atas ;

- (1) *Strength*, yaitu kekuatan yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan.
- (2) *Weaknesses*, yaitu memperhatikan kelemahan yang dimiliki organisasi yang bersangkutan.

(3) *Opportunity*, yaitu kesempatan terbuka yang dimiliki oleh organisasi.

(4) *Treath*, yaitu tekanan dan hambatan yang dihadapi organisasi.

(2) Perencanaan strategi

Bagian dari rencana global yang lebih terperinci. Di mana dengan menyusun kerangka kerja yang akan dilakukan untuk mencapai rencana global, dimensi waktunya adalah jangka panjang. Dalam pencapaiannya dilakukan dengan sistem prioritas, mana yang akan dicapai terlebih dahulu, perencanaan yang dilakukan oleh para manajer puncak dan menengah untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih luas. Rencana ini dirancang untuk menentukan visi, misi organisasi, menetapkan sasaran, dan program kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (John M. Ivancevich & Michael T. Matteson, dalam Yusvetia 2012: 15).

(3) Perencanaan operasional

Rencana ini meliputi perencanaan terhadap kegiatan-kegiatan operasional dan bersifat jangka pendek. Perencanaan yang memperlihatkan bagaimana perencanaan strategis akan diimplementasikan dalam kegiatan sehari-hari. John M. Ivancevich & Michael T. Matteson, (dalam Yusvetia 2012: 16) mengatakan bahwa rencana ini merinci detail pelaksanaan

rencana strategis, baik berupa rencana sekali pakai (*single use plan*) dan rencana baku (*standing plan*) yang dapat dipakai berulang-ulang. Contoh rencana sekali pakai adalah perencanaan dalam membangun sebuah *fitness center* baru dan pembelian peralatan *fitness*. Rencana baku berupa penciptaan prosedur dan peraturan dalam peningkatan layanan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Tugas para manajer adalah menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

a) Definisi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan (Harsuki, 2013: 103). Jones (dalam Harsuki, 2013: 106) memberikan definisi bahwa organisasi adalah suatu alat yang dipergunakan oleh orang-orang untuk mengoordinasikan kegiatannya untuk mencapai sesuatu yang mereka inginkan atau nilai, yaitu untuk mencapai tujuannya.

Certo (2006: 25) mengatakan bahwa pengorganisasian diartikan sebagai proses terciptanya penggunaan secara tertib terhadap semua sumber daya yang dimiliki oleh sistem manajemen. Secara tertib menekankan bahwa penggunaan itu berdasarkan pada tujuan dan penggunaan sumber daya yang benar sehingga tidak menyebabkan pemborosan sumber daya dalam proses pencapaian tersebut. Bentuk-bentuk pengorganisasian yang dilakukan oleh para manajer diantaranya: penyusunan struktur organisasi, pembagian pekerjaan, menugaskan orang-orang untuk mengerjakannya, mengalokasikan sumber daya yang dimiliki, dan mengkoordinasikan upaya-upaya yang akan ditempuh.

b) Bentuk Pengorganisasian

Organisasi adalah sesuatu yang bersifat dinamis, yang menyesuaikan dengan kedinamisan masyarakat, maka dewasa ini dikenal empat macam bentuk organisasi. Harsuki (2013: 120) menyatakan bahwa keempat bentuk organisasi adalah:

- (1) Organisasi Lini (*Line Organization*)
- (2) Organisasi Lini dan Staf (*Line and Staff Organization*)
- (3) Organisasi Fungsional (*Functional Organization*)
- (4) Organisasi Tipe Kepanitiaan (*Comitte Type of Organization*)

c) Prinsip-prinsip Pengorganisasian

Organisasi merupakan wadah di mana berlangsung proses-proses pengorganisasian sumber daya-sumber daya organisasi.

Diperlukan suatu prinsip yang akan melandasi kegiatan-kegiatan pengorganisasian dalam sistem manajemen. Menurut Michael Armstrong (2002: 41) prinsip-prinsip tersebut adalah :

- (1) Kekuasaan dan tanggung jawab: kekuasaan selalu terkait dan diikuti oleh tanggung jawab.
- (2) Disiplin: rasa hormat pada aneka kesepakatan yang mungkin berbentuk kepatuhan, kerja keras serta pengorbanan. Tumbuhnya disiplin diperlukan pemimpin yang baik dalam semua tingkatan.
- (3) Kesatuan perintah: perintah dalam organisasi diterima dari satu orang atasan saja.
- (4) Keterpaduan arah: setiap kelompok aktivitas yang memiliki tujuan yang sama harus memiliki seorang pimpinan dan rencana.
- (5) Subordinasi kepentingan: subordinasi kepentingan pribadi pada kepentingan organisasi.
- (6) Remunerasi: remunerasi dan cara pembayaran insentif/gaji harus adil, layak, tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan memberikan kepuasan kepada semua pihak baik karyawan maupun atasan atau pimpinan.
- (7) Sentralisasi: tingkat pemusatan atau penyebaran kekuasaan.
- (8) Rantai kekuasaan: rantai kekuasaan dimulai dari tingkat tertinggi sampai dengan tingkat terendah harus disesuaikan

dengan kebutuhan dan kalau memungkinkan lebih baik dipersingkat.

- (9) Keteraturan: keteraturan yang diatur dalam aturan main organisasi, dimaksudkan agar setiap orang punya tugas dan tanggung jawab, serta hak masing yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.
- (10) Keadilan: aturan main dan pelaksanaan dibuat seadil mungkin sehingga akan membangkitkan pengabdian dan kesetiaan para karyawan.
- (11) Stabilitas hubungan kerja: manajemen yang baik, akan meminimalisasikan terjadinya keluar-masuknya karyawan “*turnover*” pada tingkat yang wajar sehingga tidak terlalu mengganggu kinerja organisasi.
- (12) Inisiatif: inisiatif dikaitkan dengan proses untuk memikirkan serta melaksanakan rencana. Organisasi harus mendorong anggota organisasi untuk berinisiatif, agar mereka menjadi puas.
- (13) *Team Work*/Kerjasama: kerjasama Tim sangat penting bagi organisasi dimana komunikasi perlu dikembangkan untuk membentuk *team work*.

3) Pengarahan (*Directing*)

a) Definisi Pengarahan

Fungsi pengarahan (*directing*) merupakan fungsi terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan pengurus organisasi ada, jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Penerapan fungsi ini sangat sulit, rumit dan kompleks karena keinginan pengurus tidak dapat dipenuhi sepenuhnya. Hal ini disebabkan karena pengurus adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita dan lain-lainnya. Stueart dan Moran (2007: 317) menyatakan ada 3 aspek penting dalam pengarahan yaitu motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi.

Agar pengarahan efektif pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan apa yang dapat memotivasi anggotanya dan mereka harus mengetahui gaya kepemimpinan yang paling baik untuk digunakan dalam organisasinya. Sutarno N.S (2006: 145-146) mengemukakan bahwa Kepemimpinan dalam manajemen terbagi menjadi tiga bagian yaitu :

- (1) Kepemimpinan organisasi, bertujuan untuk menegakkan ketertiban dan disiplin dalam organisasi.
- (2) Kepemimpinan pribadi, yang bersifat pendekatan kemanusiaan dalam menghadapi bawahan. Tujuannya adalah menciptakan

kepercayaan bawahan terhadap atasan sehingga ada dukungan dari pegawai kepada pemimpin.

- (3) Kepemimpinan tim kerja kolektif, yaitu kepemimpinan yang merupakan perpaduan keduanya. Tujuannya menegakkan kerja sama atas dasar kesederajatan terhadap posisi dan tugas dengan prinsip integritas. Kerja sama menjaga keutuhan secara menyeluruh dan prinsip disiplin kerja agar semua anggota kelompok menjaga mutu pekerjaan.

Ketiga gaya kepemimpinan dalam manajemen seperti di atas setidaknya pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan seperti yang sudah dijelaskan. Pemimpin memberikan pengarahan dan motivasi kepada suatu organisasi, yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan organisasi, bertujuan untuk menegakkan ketertiban dan disiplin dalam organisasi. Kedua gaya kepemimpinan personal yang bersifat pendekatan terhadap bawahan. Ketiga kepemimpinan yang merupakan perpaduan keduanya, tujuannya menegakkan kerja sama atas dasar kesederajatan terhadap posisi dan tugas demi tercapainya suatu tujuan yang sudah direncanakan.

Komunikasi sangat menentukan proses manajemen. Hal ini sangat wajar dan logis sebab manajemen hanya dapat berjalan melalui pikiran dan kegiatan orang-orang di dalam suatu organisasi. Untuk menjalin hubungan antara pemimpin dan SDM di

dalam suatu organisasi harus ada bentuk-bentuk komunikasi yang efektif guna menciptakan hubungan kerjasama yang baik. Komunikasi mencakup seluruh aspek manajemen sehingga komunikasi merupakan salah satu inti kepemimpinan.

Kemajuan suatu organisasi adalah hasil usaha bersama melalui komunikasi. Tanpa komunikasi semua aktivitas organisasi akan kaku dan perpustakaan tidak akan berjalan dengan optimal. Untuk itu komunikasi memiliki beberapa sifat, yang dikemukakan oleh Sutarno, yaitu :

- (1) *Top down* atau vertikal ke bawah antara pemimpin kepada staff yang berupa perintah, komando, intruksi, kebijakan, penjelasan, dan informasi.
- (2) *Bottom up* atau vertikal ke atas antara staff dengan pemimpin misalnya laporan, informasi laporan, informasi, saran, masukan, atau usulan.
- (3) *Horizontal* antara sesama pemimpin atau antara sesama staff.
- (4) *Cross communication* lintas komunikasi antara staff dan pimpinan dengan staff atau pemimpin yang lain yang bersifat silang.

Kesimpulan dari beberapa sifat yang dikemukakan oleh Sutarno di atas bahwa dalam memberikan pengarahan dan motivasi diperlukan komunikasi antara pimpinan dan staff , agar terjalin

kerjasama satu sama lain demi tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi.

Pemberian motivasi dan pengarahan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan keefektifitasan organisasi. Pemimpin memotivasi dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi bagi seseorang merupakan modal utama untuk berprestasi karena akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Diantara beberapa fungsi manajemen, pengendalian memiliki peran yang sangat penting. Pengendalian berfungsi untuk mengevaluasi apakah tujuan dapat dicapai, dan apabila tidak dapat dicapai dicari faktor penyebabnya, sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan.

a) Definisi Pengendalian

Ursy dan Hammer (Dalam Yusvetia 2012: 42), mengemukakan bahwa: "*Control is management's systematic effort to achieve objectives by comparing performance to plan and taking appropriate action to correct important difference*". Pengendalian merupakan usaha sistematis perusahaan untuk mencapai tujuan dengan cara membandingkan prestasi kerja

dengan rencana dan membuat tindakan yang tepat untuk mengoreksi perbedaan yang penting.

Pengendalian merupakan tahap yang menentukan dari proses manajemen. Oleh sebab itu, kemampuan untuk melakukan pengendalian merupakan salah satu fungsi dan peran manajer yang sangat penting. Pengendalian diartikan sebagai proses pemantauan aktivitas untuk menjamin bahwa standar dapat terlaksana sebagaimana yang direncanakan dan melakukan langkah koreksi terhadap penyimpangan yang berarti. Standar merupakan pedoman atau tolak banding yang ditetapkan sebagai dasar untuk pengukuran kapasitas, kuantitas, isi, nilai, biaya, kualitas, dan kinerja. Secara kualitatif maupun kuantitatif, standar merupakan pernyataan mengenai hasil yang diharapkan tepat, eksplisit, dan formal.

b) Bentuk Pengendalian

Shillinglaw dan Mc Gahran (dalam Yusvetia 2012: 43) berpendapat ada tiga macam bentuk pengendalian yaitu :

(1) *Personal controls* yaitu pengendalian yang ditekankan pada sikap dan motivasi orang yang terlibat dalam organisasi, misalnya penilaian karyawan dan kultur organisasi. Bentuk pengendalian ini merupakan serangkaian peraturan yang tidak tertulis.

- (2) *Action controls* yaitu pengendalian yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada karyawan.
- (3) *Result controls* yaitu pengendalian yang ditekankan pada hasil dari pelaksanaan operasi karyawan.

c) Sistem Pengendalian Organisasi

Michael Armstrong (dalam Yusvetia 2012: 48) mengatakan dalam sebuah organisasi, dikenal tiga jenis sistem pengendalian, yaitu 1) pengendalian keluaran (*output control*), 2) pengendalian perilaku (*behavior control*), dan 3) pengendalian budaya organisasi (*organizational culture control*) yang masing-masing dilakukan dengan mekanisme pengendalian sebagai berikut:

Tabel 1. Tiga Sistem Pengendalian Organisasi Michael Armstrong (dalam Yusvetia 2012: 48).

Jenis Pengendalian	Mekanisme Pengendalian
Pengendalian Keluaran	Ukuran kinerja keuangan Sasaran organisasi Anggaran operasional
Pengendalian Perilaku	Supervisi langsung Manajemen berdasar sasaran Aturan dan prosedur operasi standar
Pengendalian budaya Organisasi	Nilai Norma Sosialisasi

2. Kinerja

a. Definisi Kinerja Organisasi

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap pengurus organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja anggota pengurusnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan anggotanya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Pabundu (2010; 121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja atau performance diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009: 67) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat berupa kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

b. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2002: 56) mengemukakan kinerja pengelola dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pengelola terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pengurus, baik kualitas dan kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan pengurus dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4) Kreativitas

Kemampuan pengurus dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerja sama

Diukur dari kesediaan pengurus dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pengurus lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6) Kecakapan

Kecakapan pengurus dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur meningkatkan kinerja.

7) Tanggung Jawab

Kinerja pengurus juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Simanjatak (2005: 210) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedarmayanti (2007: 15) mengatakan instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

- 1) Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
- 3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

3. UKM Karate INKAI UNY

UKM Karate INKAI UNY didirikan pada tanggal 3 Maret 1975 yang pada waktu itu masih bernama IKIP Yogyakarta oleh Senpai Yahya Wilis, Irwansyah, Samsul Bakri, dan Yudiono yang kemudian diikuti oleh karateka lain.

Sejak didirikan UKM Karate INKAI UNY ini, UKM Karate sendiri menorehkan banyak prestasi yang membanggakan diantaranya, meraih juara umum tiga dalam kejuaraan Yogyakarta State University. Kemudian selain itu UKM Karate INKAI UNY juga mendidik talenta muda berbakat. Tercatat ada dua atlet yang bernama Dandi Satria dan Isfan Alfreditya yang masih duduk di bangku SMP untuk mewakili Indonesia di kejuaraan karate internasional yang diadakan di Swiss dan berhasil meraih juara satu pada event tersebut di tahun yang berbeda yakni 2015 dan 2016.

UKM Karate INKAI UNY rutin berlatih sebanyak tiga kali dalam satu minggu yaitu pada hari selasa, Kamis, dan Sabtu yang dimulai pada pukul 15.30 sampai dengan pukul 18.00 di Halaman Rektorat UNY. Selain latihan reguler UKM Karate INKAI UNY mengadakan jam latihan khusus untuk atlet yang diadakan 5 bulan sebelum pertandingan yaitu pada hari senin dan jum'at malam. Seluruh anggota karate diwajibkan untuk mengikuti latihan pusat satu kali dalam setiap minggu yang dilakukan pada hari Rabu, kemudian juga ada latihan komtek yang diadakan satu bulan sekali yang bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi antar dojo INKAI di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Proses Latihan UKM Karate INKAI UNY sudah terprogram dengan jelas dan disesuaikan porsinya sesuai dengan tingkatan sabuk (kyu), baik untuk menghadapi suatu event kejuaraan atau hanya untuk latihan rutin. Tapi dibalik semua itu banyak yang harus diperbaiki pada UKM Karate INKAI UNY terutama pada kinerja atlet dan pengurus UKM Karate INKAI UNY.

Tabel 2. Program Kerja UKM Karate INKAI UNY

NO	BIDANG	PROGRAM KERJA
1.	Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembekalan dan Pemanapan Pengurus (P3) 2. Peringatan HUT UKM Karate “INKAI” UNY pada tanggal 3 Maret 2017. 3. Penerimaan Anggota Baru (PAB) 2 kali dalam satu periode. 4. Penyambutan wisuda anggota UKM Karate “INKAI” UNY. 5. Buka Puasa Bersama 6. Unit Usaha 7. Pemeliharaan sarana komunikasi anggota (website dan media lainnya). 8. Musyawarah anggota 9. Laporan dan evaluasi kepengurusan setiap 3 bulan dalam satu periode kepengurusan.
2.	Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. UKM Karate CUP VI 2. Gashuku/Eksplorasi 3. Longmarch 4. TC (Training Center) atau latihan tambahan 5. Latihan Reguler

		6. Latihan Pra-Ujian 7. Komtek 8. Latihan pusat PENGDA “INKAI” DIY, wajib bagi sabuk coklat dan biru “INKAI” DIY 9. Pengiriman atlet dalam berbagai event kejuaraan 10. Training Camp Atlet 11. Training Administrasi Pertandingan (AP) 12. Persiapan South East Asian Karate Championship “YSU CUP VIII 2018”
--	--	--

4. Hubungan Fungsi Manajemen dengan Kinerja Organisasi

Samsudin dalam Dedi Rianto (2010: 3) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai target dan tujuan organisasi perlu manajemen yang baik, yaitu dengan diterapkannya fungsi manajemen dalam organisasi tersebut agar target yang ditentukan sebelumnya dapat tercapai.

Terry dalam Hardyanti (2012: 16) menyatakan bahwa Fungsi manajemen terbagi dalam empat fungsi yang meliputi: Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Dengan mengkombinasikan ke empat fungsi di atas, hal ini dapat memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Jika dijabarkan, fungsi perencanaan merupakan

proses awal dari suatu kegiatan pengelolaan yang keberadaannya sangat diperlukan dalam memberi arah atau patokan dalam suatu kegiatan organisasi, kemudian pengorganisasian berkaitan dengan penyatuan seluruh sumber daya yang ada untuk bersinergi dalam mempersiapkan pelaksanaan kegiatan. Fungsi berikutnya pengarahan yang selalu berpedoman pada perencanaan yang telah ditetapkan, dan fungsi terakhir pengendalian yang meliputi kegiatan monitoring dan evaluasi, hal ini mengacu pada perbaikan selama kegiatan berlangsung atau untuk memperbaiki program kegiatan pengurus berikutnya sehingga tujuan yang telah direncanakan tercapai dengan baik. Dari penjelasan di atas, jika seorang pemimpin organisasi dapat menerapkan ke empat fungsi manajemen di atas kepada pengurus organisasi maka hasil yang di dapat akan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Seorang pengurus organisasi akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi pengurus dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan menilai karakter setiap pengurus organisasi dan hasil kinerja yang telah di lakukannya selama menjabat sebagai pengurus.

Penerapan fungsi manajemen merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat

kinerja pengurus yang optimal sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keadaannya. Hal ini mengingat bahwa organisasi yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Fungsi manajemen merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja yang dapat menunjang kualitas organisasi dalam menunjang mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Karena dengan menerapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dapat meningkatkan kinerja pengurus dalam menjalankan suatu program kerja yang ditetapkan dan tercipta efektivitas kerja yang ditargetkan oleh organisasi.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

1. Fatoni Yanuar Akhmad B.S yang berjudul *Survei Kepuasan Manajemen Fitness Centre Terhadap Kompetensi Mahasiswa Prodi Ikor Konsentrasi Kebugaran Dalam Melaksanakan Praktik Kerja Lapangan Tahun 2014*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah manajemen *fitness centre* yang digunakan sebagai tempat PKL Tahun 2014. Sampel dalam penelitian ini adalah manager, instruktur dan karyawan yang bersinggungan dengan mahasiswa konsentrasi kebugaran yang

melaksanakan PKL. Instrumen penelitian berupa angket yang telah dilakukan uji coba sebelumnya, dengan uji validitas per butir instrumen menggunakan rumus *Product Momen* dari *Karl Pearson*, dan diperoleh koefisien sebesar 0,981. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dalam bentuk persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa survey kepuasan manajemen *fitness centre* terhadap kompetensi mahasiswa prodi Ikor konsentrasi kebugaran dalam melaksanakan praktik kerja lapangan tahun 2014 berada dalam kategori tinggi sebesar 80% kemudian 9,09% masuk dalam kategori sangat tinggi, dan sisanya 10,91% masuk dalam kategori rendah. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian keseluruhan dapat disimpulkan bahwa survei kepuasan manajemen *fitness centre* terhadap kompetensi mahasiswa prodi Ikor konsentrasi kebugaran dalam melaksanakan praktik kerja lapangan tahun 2014 masuk dalam kategori tinggi.

2. Risa Nurhayati yang berjudul Manajemen Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa Tenis Meja Universitas Negeri Yogyakarta dalam Mengembangkan Prestasi. Dari penelitian di atas hasilnya menunjukkan bahwa kualitas manajemen organisasi dalam mengembangkan prestasi pada UKM tenis meja di UNY berada pada kategori cukup baik. Dari 18 atlet UKM tenis meja UNY; 22,2% menyatakan baik; 72,2% cukup baik; dan 5,6% kurang baik; dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kualitas perencanaan, pengorganisasian,

kepemimpinan, dan pengendalian pada manajemen organisasi dalam mengembangkan prestasi pada UKM tenis meja di UNY berada pada kategori cukup baik.

3. Ramma Indra Pramuji yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode survei. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di DISPORA kabupaten Indramayu. Instrumen penelitian berupa angket yang telah dilakukan uji coba sebelumnya, dengan uji validitas per butir instrumen menggunakan rumus validitas aiken dan diperoleh koefisien sebesar 0,8886. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dalam bentuk persentase.

Dari penelitian diatas hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada DISPORA Kabupaten Indramayu dengan nilai t hitung sebesar 4,802 dan nilai t tabel sebesar 1,699 serta signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh dapat dilihat sebesar 45,2%.

C. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini, ada beberapa hal pokok yang dijadikan landasan berfikir, yaitu sebagai berikut:

UKM karate INKAI UNY merupakan organisasi yang dibentuk khususnya untuk pecinta olahraga karate di UNY. Memiliki fungsi membina, mengarahkan, dan mengembangkan olahraga karate, serta memiliki tujuan untuk dapat

memajukan prestasi karate. Harapannya dapat bersaing di kancah nasional maupun internasional, sehingga dapat membawa nama baik UNY.

Agar mencapai tujuan UKM UNY, memerlukan penerapan fungsi manajemen yang baik sesuai dengan fungsi-fungsi yang ada. Penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja merupakan satu hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan pengurus organisasi yang bermutu dan berkualitas untuk melaksanakan program yang dibebankan kepadanya demi pencapaian tujuan organisasi.

Hasibuan (2009: 21) mengklasifikasikan empat fungsi manajemen yang paling mendasar adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*). Keempat fungsi ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi.

Dari pendapat ahli di atas dapat dikemukakan dan dijelaskan bahwa manajemen adalah kemampuan memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia guna pencapaian kinerja yang maksimal, dalam upaya mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Selain itu menggali dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam kegiatan manajemen secara terarah dan produktif akan terwujud dalam bentuk penampilan prestasi kerja (kinerja), maka hal itu perlu dikelola, diurus, dan diatur pemanfaatannya melalui serangkaian kegiatan manajemen dan penilaian kerja.

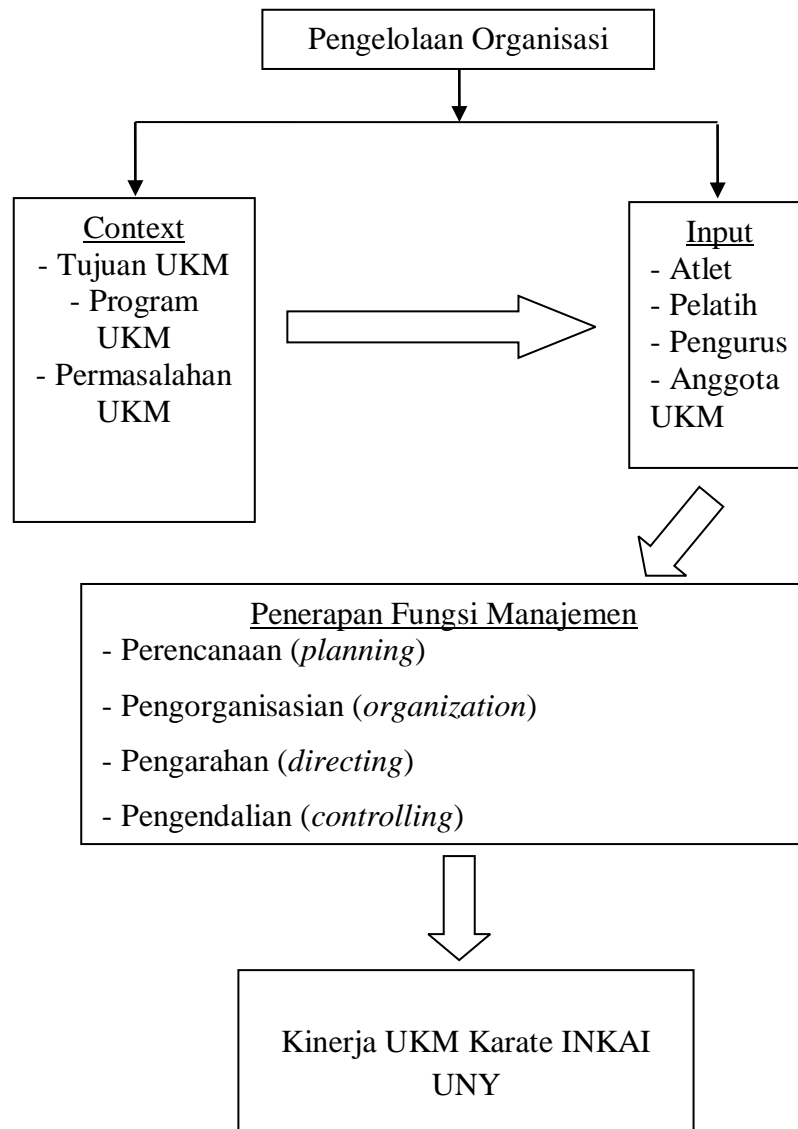
Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Demi mencapai tujuan organisasi, suatu organisasi wajib menyelaraskan tujuan individu dan tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan, untuk mencapai tujuan organisasi, individu di dalam organisasi dituntut untuk melaksanakan program yang telah direncanakan bersama, kemudian mengelola sumber daya yang ada untuk melaksanakan kegiatan dengan efisien. Selanjutnya pemimpin organisasi mengarahkan individu, dan memberikan motivasi, serta melakukan komunikasi yang efektif dengan seluruh individu organisasi agar individu dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Tahap terakhir pemimpin organisasi mengoreksi kekurangan yang dirasa harus dilakukan perbaikan agar proses kinerja yang dikerjakan oleh para individu organisasi dapat terarah dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Dari penjelasan di atas, untuk kepentingan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penilaian perilaku pengurus atau pandangannya terhadap tugas dari setiap masing-masing individu yang dilihat dari hasil kerja dan penerapan fungsi manajemen yang meliputi beberapa faktor yaitu, Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), dan Pengendalian (*controlling*).

Dari uraian di atas dapat digambarkan kerangka konsep sebagai berikut :



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi-asumsi pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan hipotesis yang dilihat dari kategori rumusannya. Dibagi menjadi dua bagian yaitu (1) hipotesis nihil yang biasa disingkat dengan H_0 : hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan atau pengaruh variabel independen dan dependen, sedangkan (2)

hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan dependen. Kesimpulan dari pengertian di atas yaitu:

H_0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara fungsi manajemen dengan kinerja UKM Karate INKAI Universitas Negeri Yogyakarta.

H_a : Terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara fungsi manajemen dengan kinerja pada UKM Karate INKAI Universitas Negeri Yogyakarta.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu seperti yang dinyatakan Sofyan Yamin et al (2011: 215), “Penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola keeratan hubungan diantara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen fungsi manajemen (X) terhadap kinerja (Y) dan teknik pengambilan datanya menggunakan angket/kuesioner. Sugiyono menyatakan “metode angket/kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja UKM Karate INKAI UNY.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan pembatasan masalah yang ditetapkan, maka variabel dalam penelitian ini adalah fungsi manajemen dan kinerja.

Adapun penjelasan dari definisi operasional yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajemen

Manajemen (*management*) adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional (Richard, 2010: 6). Hasibuan (2009:21) mengatakan

bahwa fungsi manajemen meliputi, (1) Perencanaan (*planning*), (2) Pengorganisasian (*organizing*), (3) Pengarahan (*directing*) (4) Pengendalian (*controlling*).

2. Kinerja

Pabundu (2010; 121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hasibuan (2002: 56) mengemukakan kinerja pengelola dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal meliputi, (1) Kesetiaan, (2) Prestasi Kerja, (3) Kedisiplinan, (4) Kreativitas, (5) Kerja sama, (6) Kecakapan (7) Tanggung Jawab.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2011: 119) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus di UKM Karate INKAI UNY

2. Sampel

Sugiyono (2013: 120) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan tehnik

purposive sampling dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Seperti yang dinyatakan Sugiyono *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (2010:85). Berikut syarat subjek yang akan dijadikan sampel oleh peneliti, yaitu:

1. Semua pengurus dijadikan sampel penelitian
2. Anggota karate sudah tergabung dalam UKM Karate selama dua tahun
3. Anggota karate mempunyai prestasi minimal tingkat daerah
4. Anggota karate berjenis kelamin putra dan putrid dengan rincian pengurus sebanyak 21 orang dan anggota karate sebanyak 21 orang, sehingga dari beberapa pertimbangan tersebut didapatkan sampel sejumlah 42 orang.

D. Instrumen Penelitian

1. Instrumen

Sugiyono (2013: 148) mendefinisikan instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Suharsimi, 2010: 201).

Adapun pada penelitian ini bentuk instrumen yang digunakan adalah berupa angket. Angket fungsi manajemen yang digunakan dalam penelitian ini mengutip dari Risa (2015) yang berjudul “Manajemen Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa Tenis Meja Universitas Negeri Yogyakarta dalam Mengembangkan Prestasi” yang telah dimodifikasi,

sedangkan untuk kinerja mengutip dari teori buku akreditasi Fakultas Ilmu Keolahragaan. Angket menurut Sugiyono (2013: 193) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Suharsimi (2010: 101) mengemukakan bahwa angket adalah kumpulan dari pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut responden), dan cara menjawab juga dilakukan dengan tertulis.

Suharsimi (2010: 209) mengklasifikasikan ada tiga langkah yang harus ditempuh dalam menyusun instrumen, yaitu:

a. Mendefinisikan Konstrak

Definisi konstrak adalah membuat batasan mengenai ubahan atau variabel yang akan diukur. Konstrak dalam penelitian ini adalah Penerapan Fungsi Manajemen UKM Karate INKAI UNY, dan Kinerja UKM Karate INKAI UNY.

b. Menyidik Faktor

Menyidik faktor adalah suatu tahap yang bertujuan untuk menandai faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstrak yang akan diteliti. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti adalah faktor perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan kinerja dalam UKM karate INKAI UNY.

c. Menyusun Butir-butir Soal

Butir pertanyaan harus merupakan penjabaran dari isi faktor.

Untuk menyusun butir-butir soal, maka faktor tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa indikator kisi-kisi instrumen kuesioner atau angket.

Tabel 3. Kisi-Kisi Angket Fungsi Manajemen

Variabel	Faktor	Indikator	No. Item	Jumlah
Penerapan Fungsi Manajemen	A. Perencanaan (<i>planning</i>)	1. Visi dan Misi	1, 2,	2
		2. Strategi dan Koordinasi	3, 4	2
		3. Sumber daya Manusia	5,6	2
		4. Sarana dan Prasarana	7, 8	2
		5. Anggaran	9, 10	2
	B. Pengorganisasian (<i>organizing</i>)	1. Job Description	11, 12	2
		2. Struktur Organisasi	13, 14	2
		3. Kepengurusan	15, 16	2
		4. Kegiatan	17, 18	2
		5. Latihan	19, 20	2
	C. Pengarahan (<i>Directing</i>)	1. Pemberian Motivasi	21, 22	2
		2. Pengambilan Keputusan	23, 24	2
		3. Disiplin	25, 26	2
		4. Tanggung Jawab	27, 28	2
		5. Komunikasi	29, 30	2
	D. Pengendalian (<i>Controlling</i>)	1. Evaluasi Kegiatan	31, 32,	2
		2. Penetapan Waktu	33, 34	2
		3. Individu	35, 36	2
		4. Follow Up	37, 38	2
		5. Organisasi	39, 40	2

Tabel 4. Kisi-Kisi Angket Indikator Kinerja

Variabel	Faktor	No. Item	Jumlah
Kinerja UKM Karate INKAI UNY	A. Visi dan Misi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	13
	B. Kepemimpinan	14, 15, 16, 17, 18, 19	6
	C. Keanggotaan	20, 21, 22, 23, 24, 25	6
	D. Sumber Daya Manusia	26, 27, 28, 29, 30	5
	E. Proses Latihan	31, 32, 33, 34, 35, 36	6
	F. Pembiayaan Sarana	37, 38, 39, 40, 41,	5
	G. Pengelolaan Kejuaraan	42, 43, 44, 45, 46	5

Instrumen penelitian kuantitatif ini telah diuji coba. Uji Instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dengan uji validitas aiken, dan uji reliabilitas dengan uji alpha cronbach dan kuder Richardson 21.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat kesahihan instrumen penelitian. Sugiyono mengatakan (2011: 168), instrumen dinyatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas kuesioner pada penelitian ini dilakukan dengan uji validitas Aiken. Uji validitas Aiken ini dilakukan dengan meminta pendapat para ahli tentang kuisisioner yang akan digunakan sebagai

instrumen penelitian dengan pernyataan tidak valid, kurang valid, cukup valid, dan valid pada semua pernyataan dan komponen kuisisioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila ahli menganggap bahwa instrumen tersebut sudah sesuai dengan indikator-indikator, teori, dan logika.

Uji validitas instrumen penelitian ini menggunakan dua rater yang ketiganya merupakan dosen program studi ilmu keolahragaan FIK UNY konsentrasi manajemen olahraga. Penilaian dari para rater kemudian diuji menggunakan rumus validitas Aiken sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{N(c-1)}$$

Keterangan :

V = Indeks validitas butir

s = r - l_o (Dimana s = skor yang diberikan setiap rater dan l_o = skor terendah dalam kategori yang dipakai).

n = Banyaknya *rater*.

c = banyaknya kategori yang dipilih.

Hasil analisis derajat kevalidan pada setiap butir soal yang dijawab *rater* kemudian diperiksa dengan mengacu pada norma validitas instrumen tes. Apabila terdapat butir pertanyaan yang nilai validitasnya rendah atau sangat rendah. Maka butir tersebut harus diganti dengan butir yang pertanyaan yang valid atau butir tersebut dihilangkan.

Tabel 5. Kriteria Validitas Instrumen Tes

Nilai	Interprestasi
0,81 - 1,00	Sangat Tinggi
0,61 - 0,80	Tinggi
0,41 - 0,60	Cukup
0,21 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat Rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto (2010 : 289)

Setelah menerima masukan dan beberapa kali revisi, didapatkan nilai validitas para rater. Nilai yang didapatkan dari para rater kemudian diuji menggunakan rumus validitas Aiken. Berdasarkan hasil uji validitas antara variabel Fungsi Manajemen dan Kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa validitas instrumen penelitiannya sangat tinggi dengan nilai koefisien 0,98.

2) Uji Reliabilitas

Sebelum instrumen disebarkan, terlebih dahulu diuji cobakan kepada seluruh responden yang mempunyai maksud sama atau hampir mirip. Menurut Sumadi (2013: 55-56) uji coba merupakan langkah yang sangat penting dalam proses pengembangan instrumen, karena dari uji coba inilah diketahui informasi mengenai mutu instrumen yang dikembangkan itu. Syarat utama uji coba menurut adalah bahwa karakteristik subjek uji-coba harus sama dengan karakteristik subjek penelitian (Sumadi, 2013: 56). Adapun Sugiyono (2011: 168)

menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan dua teknik, hal ini dikarenakan angket menggunakan dua skala yaitu skala likert dan skala guttman. Variabel Fungsi Manajemen menggunakan teknik Alpha Cronbach, sedangkan variabel Kinerja menggunakan teknik kuder richardson 21 dengan bantuan program komputer SPSS (Seri Program Statistik) dan Microsoft Excel. Menurut Suharsimi rumus Alpha Cronbach yaitu:

$$R_{tt} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha^2_t} \right)$$

Keterangan :

- R_{tt} : reliabilitas instrumen
- K : jumlah butir pertanyaan
- $\sum \alpha_b^2$: variansi butir
- α^2_t : variansi total

Pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pada penelitian ini menggunakan rumus Kuder Richardson 21 dengan kriteria lebih besar daripada 0,60 maka dinyatakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah Reliabel Simamora (2002:75).

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left(\frac{S B^2 - \sum pq}{S B^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen.

k = banyaknya butir soal atau pertanyaan.

U = rata-rata skor total.

V = varians total.

Hasil uji reliabilitas instrumen kemudian diperiksa dengan mengacu pada norma reliabilitas instrumen tes. Nilai reliabilitasnya rendah atau sangat rendah, maka instrumen tersebut harus diperbaiki atau diganti dengan instrumen yang baru. Berikut adalah kriteria reliabilitas instrumen penelitiannya.

Tabel 6. Kriteria Reliabilitas Instrumen Tes Alpha Cronbach

Nilai	Interprestasi
0,81 - 1,00	Sangat Tinggi
0,61 - 0,80	Tinggi
0,41 - 0,60	Cukup
0,21 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat Rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto (2010)

Uji reliabelitas instrumen untuk variabel fungsi manajemen pada penelitian ini dilakukan kepada 15 responden yang merupakan pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Karate INKAI Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan cara 15 responden yang merupakan pengurus UKM Karate INKAI UIN mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Kemudian hasil dari responden di uji menggunakan bantuan komputer SPSS versi 16, diperoleh koefisien

reliabilitas sebesar 0,929. Hasil tersebut dapat disimpulkan instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal.

Kemudian Uji reliabilitas instrumen untuk variabel Kinerja pada penelitian ini dilakukan kepada 15 responden yang merupakan pengurus inti dan pembina di Unit Kegiatan Mahasiswa Karate INKAI Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan cara 6 responden yang merupakan pengurus UKM Karate INKAI UIN mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Kemudian hasil dari responden di uji menggunakan bantuan aplikasi Microsoft Excel versi 2007, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,74. Hasil tersebut dapat disimpulkan instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal. Sebagai tolak ukur tinggi rendahnya koefisien reliabilitas digunakan interpretasi yang dikemukakan oleh Guilford (1956:145) sebagai berikut:

0,80 < r11 1,00 reliabilitas sangat tinggi

0,60 < r11 0,80 reliabilitas tinggi

0,40 < r11 0,60 reliabilitas sedang

0,20 < r11 0,40 reliabilitas rendah.

0,00 r11 0,20 reliabilitas sangat rendah (tidak reliable).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup. Suharsimi (2010: 195) mendefinisikan bahwa angket tertutup (*Closed End Items*) adalah suatu kuesioner dimana pernyataan-pernyataan

yang ditulis telah disediakan jawaban pilihan, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang disediakan.

Pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, untuk variabel Fungsi Manajemen menggunakan skala likert dan skala guttman. Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (dalam Risa, 2016: 41) menjelaskan bahwa untuk menentukan skor dalam penelitian ini dapat menggunakan “skala likert”. Skala likert yang memiliki lima alternatif jawaban dengan menghilangkan alternatif jawaban tengah karena merupakan jawaban yang ragu-ragu atau netral. Cara pengukuran adalah dengan menghadap seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban sesuai bentuk perasaan dari kompetensi mahasiswa yang dirasakan dan untuk setiap pernyataan tersedia empat pilihan jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Tabel 7. Nilai Butir Pernyataan Fungsi Manajemen

Pilih Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sedangkan untuk variabel Kinerja menggunakan skala Guttman. Sugiyono (2010:96) mengatakan bahwa skala pengukuran dengan tipe ini

akan didapat jawaban yang tegas, yaitu ya-tidak; benar-salah; pernah-tidak pernah; positif-negatif. Lebih lanjut Sugiyono (2010:26) menjelaskan bahwa selain dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda, juga dapat dibuat dalam bentuk checklist. Jawaban dapat dibuat skor tinggi satu dan skor rendah nol. Untuk kategori uraian tentang alternatif jawaban pada variabel angket kinerja, penulis menetapkan kategori untuk setiap butir pernyataan, yaitu Ya = 1, Tidak = 0, Agar memperjelas kategori penilaian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 8. Nilai Butir Pernyataan Kinerja

Positif	
Kategori	Skor
Ya	1
Tidak	0

F. Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah menganalisis data-data untuk menarik suatu kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, sedangkan perhitungannya menggunakan persentase.

Sugiyono (2013: 200) mendefinisikan perhitungan statistik deskriptif menggunakan statistik deskriptif prosentase, karena yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan mean, modus, median, perhitungan desil, presentil, perhitungan penyebaran data, penghitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan prosentase.

Untuk memberikan makna dari hasil data yang ada, digunakan teknik analisis deskriptif presentase, dengan rumus dari Anas Sudijono (dalam Risa, 2016: 42) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

- P = Persentase
- f = Frekuensi
- N = Jumlah Responden

Data dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu: Sangat Tinggi, Tinggi, Rendah, dan Sangat Rendah. Pengkategorian tersebut menggunakan *mean* dan *standar deviasi* B. Syarifudin (dalam Risa, 2016: 42) menjelaskan dalam skala berikut:

Tabel 9. Pengkategorian Faktor Perasaan Terhadap Kompetensi

No.	Rentang	Kategori
1.	($M_i+1,5SD_i$) s/d (M_i+3SD_i)	Baik/Tinggi
2.	(M_i) s/d ($M_i+1,5SD_i$)	Cukup Baik/Cukup
3.	($M_i-1,5SD_i$) s/d (M_i)	Kurang Baik/Kurang
4.	(M_i-3SD_i) s/d ($M_i-1,5SD_i$)	Tidak Baik/Rendah

Keterangan:

- M_i = Mean Ideal = $\frac{1}{2}$ (Maksimum Ideal + Minimum Ideal)
- SD_i = SD Ideal = $\frac{1}{6}$ (Maksimum Ideal – Minimum Ideal)

Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji hipotesis dengan analisis korelasi sederhana. Metode yang digunakan adalah uji t. Selain menggunakan uji t juga dilakukan uji r^2 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Namun sebelum diuji analisis sesungguhnya, data penelitian yang sudah terkumpul harus di uji persyaratan analisis data.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Sugiyono menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (2010:241). Teknik yang akan digunakan yaitu dengan analisis kolmogorov – smirnov test dengan menggunakan SPSS. Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansinya apabila nilai signifikan hitungannya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitungannya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Sofyan yamin et al (2011: 94) menyatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Uji statistik yang digunakan adalah dengan uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heterokesdastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi: dan absolute adalah nilai mutlaknya. Gangguan heteroskedastisitas terjadi jika terdapat pengaruh yang signifikan antara KE dan KS (salah satu atau keduanya) terhadap absolute.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan, maka dilakukan suatu pengujian analisis. Penelitian ini menggunakan tehnik analisis kuantitatif dengan menggunakan uji t dan uji R (square). Analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistikal Package fo The Social Science*).

a. Uji t

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan metode uji *independen sample t test*. Perlu diketahui bahwa dalam statistik inferensial parametrik (uji beda) terdapat syarat-syarat yang harus terpenuhi sebelum dilakukannya pengujian. Seperti; Data yang diuji harus diuji normalitas dan hasilnya harus berdistribusi normal. Data harus sejenis atau homogen.

Uji Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan hipotesis yang dilihat dari kategori rumusannya. Dibagi

menjadi dua bagian yaitu (1) hipotesis nihil yang biasa disingkat dengan H_0 : hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan atau pengaruh variabel independen dan dependen, sedangkan (2) hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Data perbandingan uji t adalah menggunakan t tabel.

b. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Uji R square yang dikenal sebagai makna koefisien determinasi dalam analisis regresi linear, dimana koefisien determinasi (R square) disimbolkan dengan dengan R^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Apabila nilai signifikan dalam uji F lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya apabila nilai signifikan dalam uji F lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan adanya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UKM Karate INKAI UNY dan dilaksanakan pada bulan Oktober 2017. Adapun uji coba instrumen penelitian dilaksanakan di UKM Karate INKAI Universitas Islam Negeri (UIN) Yogyakarta pada bulan September 2017.

2. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah anggota dan pengurus UKM Karate INKAI UNY yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan tehnik *purposive sampling* dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Seperti yang dinyatakan Sugiyono sampling purposive adalah tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (2010:85).

3. Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan tehnik pengambilan datanya diukur menggunakan angket. Data sub variabel Fungsi Manajemen dan Kinerja akan dijabarkan dalam faktor. Masing-masing data akan dideskripsikan dengan tujuan untuk mempermudah penyajian data penelitian. Hasil

analalisis deskriptif masing-masing data penelitian meliputi data sub variabel adalah sebagai berikut:

a) Fungsi Manajemen

Faktor-faktor fungsi manajemen pada UKM Karate INKAI di UNY, pada penelitian ini terdiri dari 4, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*). Berikut ini disajikan hasil analisis data, baik secara keseluruhan maupun pada tiap-tiap faktornya.

Instrumen atau angket untuk mengukur Penerapan Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI di UNY pada penelitian ini, terdiri dari 40 item pernyataan dengan rentang skor 1-4, sehingga diperoleh rentangan skor ideal antara 40 sampai dengan 160. Hasil penelitian dari 42 responden diperoleh hasil rerata (*mean*) = 131; standart deviasi = 7,8; median = 132; Modus = 127; skor minimum = 109; dan skor maksimum = 144. Dari *mean* dan SD ideal tersebut dapat ditentukan kriteria penilaian Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI di UNY, dan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Kriteria Penafsiran fungsi manajemen pada UKM Karate INKAI di Universitas Negeri Yogyakarta

No.	Norma Penilaian	Rentang Skor	Interpretasi
1.	$(M_i + 1,5 SD_i) < X < (M_i + 3SD_i)$	142,7 – 160	Baik
2.	$(M_i) < X < (M_i + 1,5 SD_i)$	134,9 – 142,6	Cukup Baik
3.	$(M_i - 1,5 SD_i) < X < (M_i)$	127,1 – 134,8	Kurang Baik
4.	$(M_i - 3 SD_i) < X < (M_i - 1,5 SD_i)$	<127,1	Tidak Baik

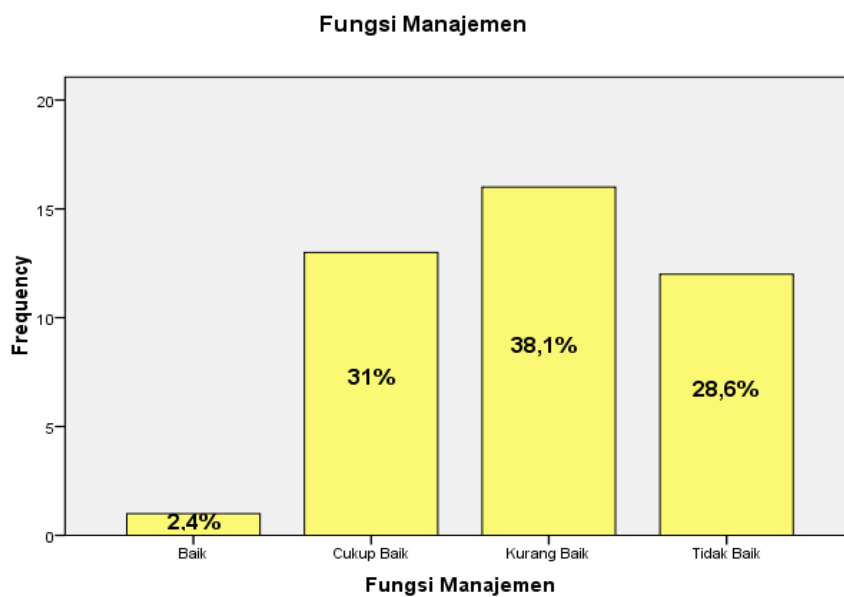
Deskripsi hasil penelitian Penerapan Fungsi Manajemen di UKM

Karate INKAI di UNY dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Deskripsi Hasil Penelitian Penerapan Fungsi Manajemen

Interval	Kategori	F	%
$142,7 < X \leq 160$	Baik	1	2,4
$134,9 < X \leq 142,7$	Cukup Baik	13	31
$127,1 < X \leq 134,9$	Kurang Baik	16	38,1
$0 < X \leq 127,1$	Tidak Baik	12	28,6
Jumlah		42	100

Berdasarkan tabel hasil penelitian tersebut di atas dapat dibuat histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Kualitas Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI di Universitas Negeri Yogyakarta

Dari tabel dan histogram tersebut di atas, diketahui bahwa dari 42 pengurus pada UKM Karate INKAI di UNY sebagai subjek penelitian; 2,4% menyatakan Penerapan Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI di UNY baik; 31% cukup baik; 38,1% kurang baik; dan 28,6%

tidak baik. Dilihat dari mayoritasnya, mayoritas pengurus menyatakan kurang baik (38,1%); demikian juga dilihat dari rata-ratanya berada pada kategori kurang baik.

Analisis berikutnya adalah menganalisis pada masing-masing faktor dan indikator dari Penerapan Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI di UNY; antara lain: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).

1) Perencanaan (*Planning*)

Penerapan Fungsi Manajemen UKM Karate INKAI di UNY, pada faktor pertama, yaitu perencanaan (*planning*) pada penelitian ini diukur dengan 10 item pernyataan dengan skor antara 1 sampai dengan 4, sehingga diperoleh rentang skor ideal 10-40. Hasil penelitian dari 42 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar 26 dan skor maksimum sebesar 40.

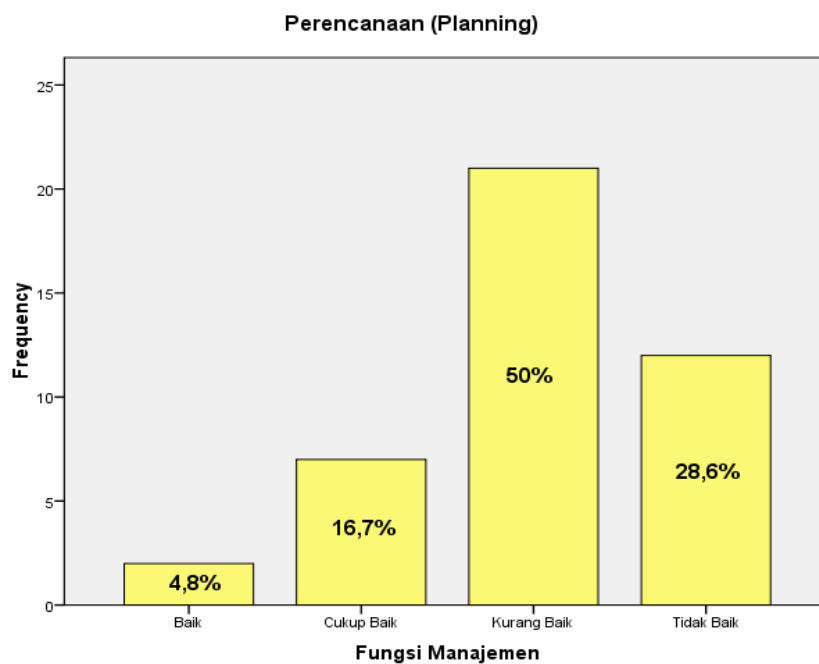
Berdasarkan analisis data dengan bantuan *software* komputer diperoleh rerata (*mean*) sebesar 33,8; median 34; modus 34 dan standart deviasi sebesar 2,43. Rerata skor tersebut berada pada interval kelas 32,8 - 35,2 kategori kurang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas perencanaan pada Pengaruh penerapan Fungsi Manajemen terhadap kinerja di UKM Karate INKAI UNY, berada pada kategori kurang baik.

Perencanaan pada manajemen organisasi dalam mengembangkan prestasi UKM tenis meja UNY berdasarkan pengkategorianya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Distribusi Perencanaan pada UKM Karate INKAI UNY

No.	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	
			N	%
1.	Baik	37,6 – 40	2	4,8
2.	Cukup Baik	35,2 – 37,5	7	16,7
3.	Kurang Baik	32,8 – 35,1	21	50,0
4.	Tidak Baik	<32,7	12	28,6
Total			42	100,0

Berdasarkan distribusi frekuensi di atas dapat dibuat histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 3. Histogram Perencanaan pada UKM Karate INKAI UNY

Dari tabel dan histogram tersebut di atas, diketahui bahwa dari 42 Anggota UKM Karate INKAI di UNY sebagai subjek penelitian; 4,8%

menyatakan bahwa kualitas perencanaan pada Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja di UKM Karate INKAI UNY baik; 16,7% cukup baik; 50% kurang baik; dan 28,6% tidak baik. Dilihat dari mayoritasnya, mayoritas anggota UKM Karate INKAI UNY menyatakan kurang baik (50%); demikian juga dilihat dari rata-ratanya berada pada kategori kurang baik.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja di UKM Karate INKAI UNY, pada faktor kedua yaitu pengorganisasian (*organizing*) pada penelitian ini diukur dengan 10 item pernyataan dengan skor antara 1 sampai dengan 4; sehingga diperoleh rentang skor ideal 10-40. Hasil penelitian dari 42 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar 28 dan skor maksimum sebesar 37.

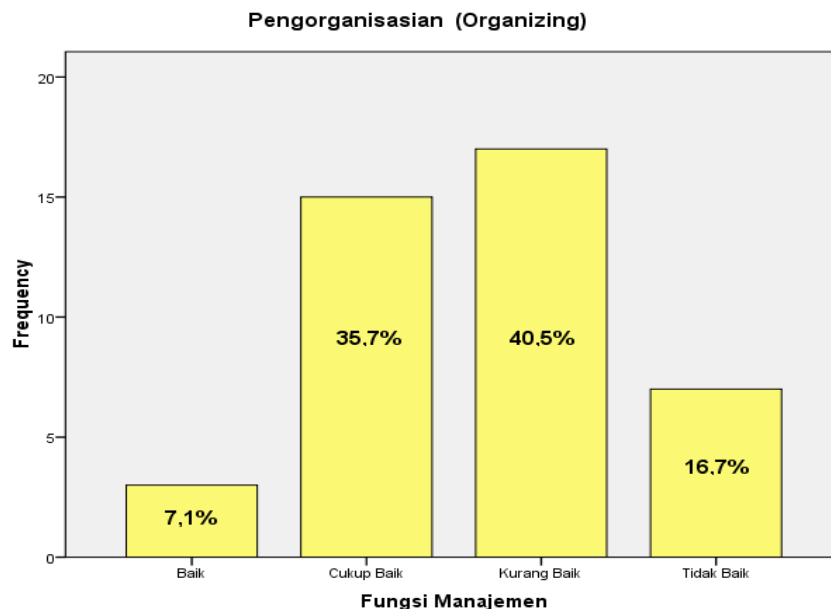
Berdasarkan analisis data dengan bantuan *software* komputer diperoleh rerata (*mean*) sebesar 33,1; median 33; modus 33 dan standart deviasi sebesar 2,13. Rerata skor tersebut berada pada interval kelas 31,94 – 33,9 kategori kurang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas pengorganisasian pada Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja di UKM Karate INKAI UNY, berada pada kategori kurang baik.

Pengorganisasian pada pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja di UKM Karate INKAI UNY berdasarkan pengkategorianya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Distribusi Pengorganisasian pada UKM karate INKAI UNY

No.	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	
			N	%
1.	Baik	36,1 – 40	3	7,1
2.	Cukup Baik	34 – 36	15	35,7
3.	Kurang Baik	31,9 – 33,9	17	40,5
4.	Tidak Baik	<31,9	7	16,7
Total			42	100.0

Berdasarkan distribusi frekuensi tersebut di atas dapat dibuat histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 4. Histogram Pengorganisasian pada UKM Karate INKAI UNY

Dari tabel dan histogram tersebut di atas, diketahui bahwa dari 42 anggota UKM Karate INKAI di UNY sebagai subjek penelitian; 7,1% menyatakan kualitas pengorganisaian pada pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja di UKM Karate INKAI UNY baik; dan 35,7% menyatakan cukup baik; 40,5% kurang baik; dan 16,7% tidak baik. Dilihat dari mayoritasnya, mayoritas anggota UKM Karate INKAI UNY

menyatakan kurang baik (40,5%); demikian juga dilihat dari rata-ratanya berada pada kategori kurang baik.

3) Pengarahan (Directing)

Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja UKM Karate INKAI UNY, pada faktor ketiga yaitu pengarahan (*directing*) pada penelitian ini diukur dengan 10 item pernyataan dengan skor antara 1 sampai dengan 4; sehingga diperoleh rentang skor ideal 10-40. Hasil penelitian dari 42 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar 25 dan skor maksimum sebesar 38.

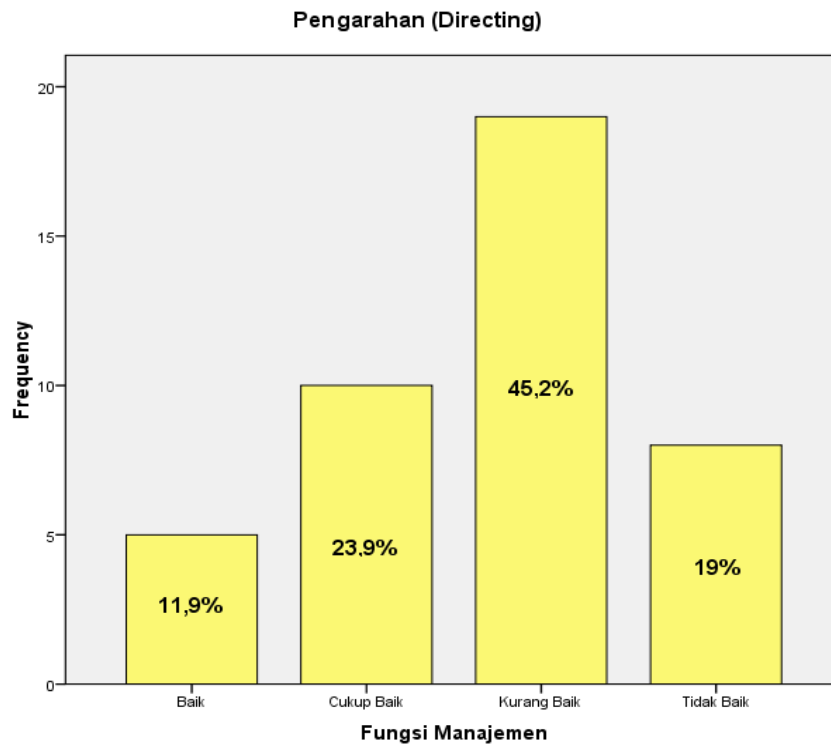
Berdasarkan analisis data dengan bantuan *software* komputer diperoleh rerata (*mean*) sebesar 32,4; median 33; modus 32 dan standart deviasi sebesar 2,7. Rerata skor tersebut berada pada interval kelas 30,6 – 33,3 kategori kurang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas pengarahan pada pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja di UKM Karate INKAI di UNY, berada pada kategori cukup baik.

Pengarahan pada penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja di UKM Karate INKAI UNY berdasarkan pengkategorian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Distribusi Pengarahan pada UKM Karate INKAI UNY

No.	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	
			N	%
1.	Baik	36 – 40	5	11,9
2.	Cukup Baik	33,3 – 35,9	10	23,8
3.	Kurang Baik	30,6 – 33,2	19	45,2
4.	Tidak Baik	<30,6	8	19,0
Total			42	100,0

Berdasarkan distribusi frekuensi tersebut di atas dapat dibuat histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 5. Histogram Pengarahan pada UKM Karate INKAI UNY

Dari tabel dan histogram tersebut di atas, diketahui bahwa dari 42 anggota UKM Karate INKAI di UNY sebagai subjek penelitian; 11,9% menyatakan kualitas pengarahan pada pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja di UKM Karate INKAI UNY baik; 23,9% menyatakan cukup baik; 45,2% menyatakan kurang baik; dan 19% menyatakan tidak baik. Dilihat dari mayoritasnya, mayoritas anggota UKM Karate INKAI di UNY menyatakan cukup baik (45,2%); demikian juga dilihat dari rata-ratanya berada pada kategori cukup baik.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja di UKM Karate INKAI UNY, pada faktor keempat yaitu pengendalian (*controlling*) pada penelitian ini diukur dengan 10 item pernyataan dengan skor antara 1 sampai dengan 4; sehingga diperoleh rentang skor ideal 10-40. Hasil penelitian dari 42 responden diperoleh hasil skor minimum sebesar 24 dan skor maksimum sebesar 37.

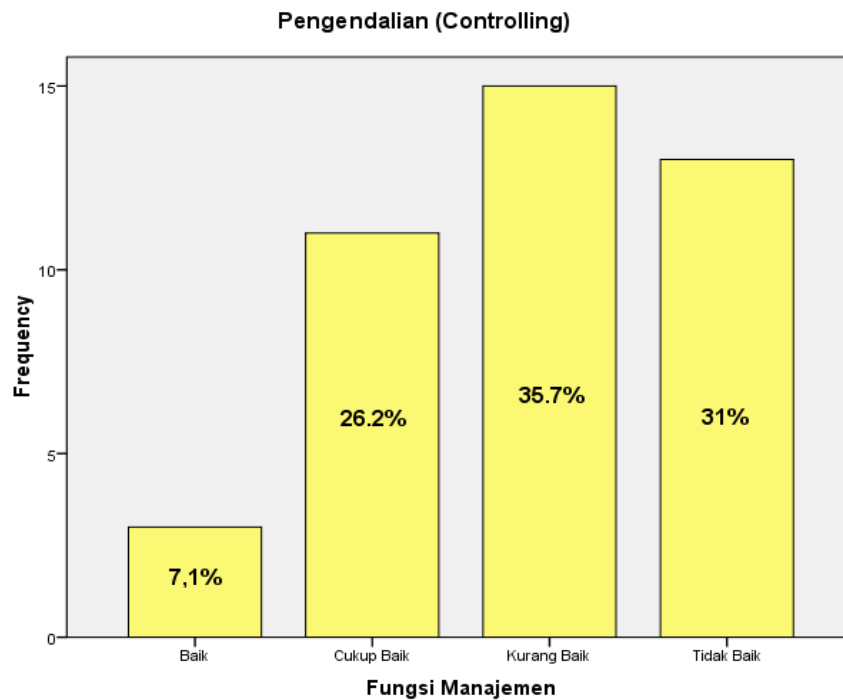
Berdasarkan analisis data dengan bantuan *software* komputer diperoleh rerata (*mean*) sebesar 31,5; median 32; modus 33 dan standart deviasi sebesar 3,5. Rerata skor tersebut berada pada interval kelas 29,7 – 33,1. kategori kurang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas pengendalian pada pengaruh penerapan fungsi manajemen di UKM Karate INKAI di UNY, berada pada kategori kurang baik.

Pengendalian pada pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja di UKM Karate INKAI UNY berdasarkan pengkategorianya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Distribusi Pengendalian pada UKM Karate INKAI UNY

No.	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	
			N	%
1.	Baik	36,7 – 40	3	7,1
2.	Cukup Baik	33,2 – 36,6	11	26,2
3.	Kurang Baik	29,7 – 33,1	15	35,7
4.	Tidak Baik	<29,6	13	31,0
Total			42	100,0

Berdasarkan distribusi frekuensi tersebut di atas dapat dibuat histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 6. Histogram Pengendalian pada UKM Karate INKAI UNY

Dari tabel dan histogram tersebut di atas, diketahui bahwa dari 42 anggota UKM Karate INKAI di UNY sebagai subjek penelitian; 7,1% menyatakan kualitas pengendalian pada pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja di UKM Karate INKAI UNY baik; 26,2% menyatakan cukup baik; 35,7% responden menyatakan kurang baik, dan 31,0% menyatakan tidak baik. Dilihat dari mayoritasnya, mayoritas anggota UKM Karate INKAI UNY menyatakan kurang baik (35,7%); demikian juga dilihat dari rata-ratanya berada pada kategori kurang baik.

b) Kinerja

Instrumen atau angket untuk mengukur Penerapan Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI di UNY pada penelitian ini, terdiri dari 46 item pernyataan dengan rentang skor 1-0, sehingga diperoleh

rentangan skor ideal antara 0 sampai dengan 46. Hasil penelitian dari 42 responden diperoleh hasil rerata (*mean*) = 42,1; standart deviasi = 2; median = 42; Modus = 43; skor minimum = 36; dan skor maksimum = 45. Dari *mean* dan SD ideal tersebut dapat ditentukan kriteria penilaian Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI di UNY, dan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kriteria Penafsiran kinerja pada UKM Karate INKAI di Universitas Negeri Yogyakarta

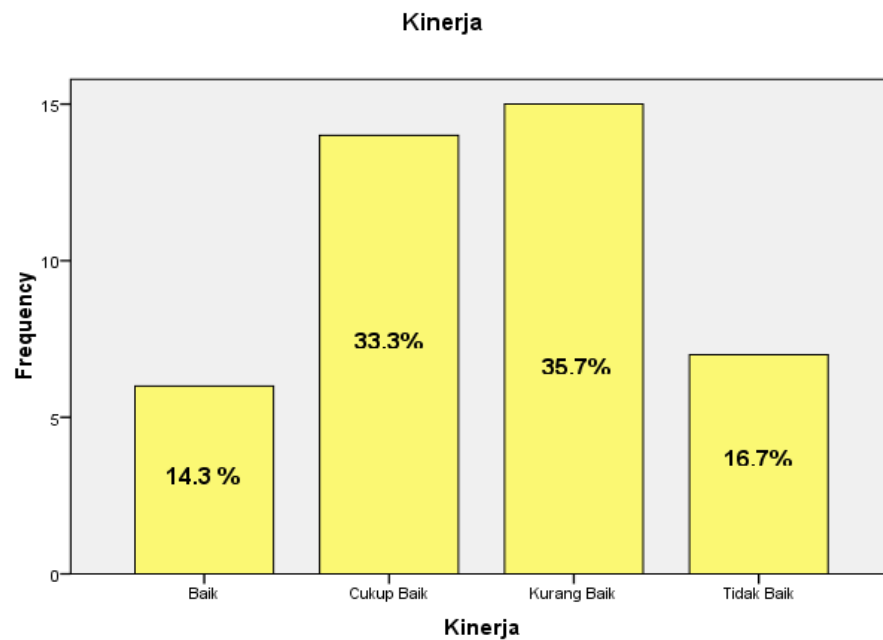
No.	Norma Penilaian	Rentang Skor	Interpretasi
1.	$(M_i + 1,5 SD_i) < X < (M_i + 3SD_i)$	45 – 46	Baik
2.	$(M_i) < X < (M_i + 1,5 SD_i)$	43 – 44	Cukup Baik
3.	$(M_i - 1,5 SD_i) < X < (M_i)$	41 – 42	Kurang Baik
4.	$(M_i - 3 SD_i) < X < (M_i - 1,5 SD_i)$	<41	Tidak Baik

Deskripsi hasil penelitian Penerapan Fungsi Manajemen di UKM Karate INKAI di UNY dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Deskripsi Hasil Penelitian kualitas kinerja pada UKM Karate INKAI UNY

Interval	Kategori	F	%
$142,7 < X \leq 160$	Baik	6	14,3
$134,9 < X \leq 142,7$	Cukup Baik	14	33,3
$127,1 < X \leq 134,9$	Kurang Baik	15	35,7
$0 < X \leq 127,1$	Tidak Baik	7	16,7
Jumlah		42	100

Berdasarkan tabel hasil penelitian tersebut di atas dapat dibuat histogram distribusi frekuensi sebagai berikut:



Gambar 7. Histogram Kualitas Kinerja pada UKM Karate INKAI UNY

Dari tabel dan histogram tersebut di atas, diketahui bahwa dari 42 pengurus pada UKM Karate INKAI di UNY sebagai subjek penelitian; 14,3% menyatakan kualitas kinerja pada UKM Karate INKAI di UNY baik; 33,3% cukup baik; 35,7% kurang baik; dan 16,7% tidak baik. Dilihat dari mayoritasnya, mayoritas pengurus menyatakan kurang baik (35,7%); demikian juga dilihat dari rata-ratanya berada pada kategori kurang baik.

c) Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010:241). Teknik yang akan digunakan yaitu dengan *analisis*

kolmogorov – smirnov test dengan menggunakan SPSS 16. Husaini Usman Dkk (2011:315) menyatakan bahwa *Uji Kolmogorov – smirnov test* berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi harga-harga yang diobservasi dengan distribusi teoritis tertentu (uniform, normal, maupun poison). Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai kolmogorov – smirnov, apabila nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas variabel fungsi manajemen dan kinerja.

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	<i>Kolmogorov – Smirnov</i>	Keterangan
1	Fungsi Manajemen	0,565	Normal
2	Kinerja	0,478	Normal

Berdasarkan tabel di atas, hasil diperoleh dari analisis kolmogorov – smirnov test menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $> 0,05$ yaitu variabel fungsi manajemen dengan nilai sebesar 0,565 dan variabel kinerja dengan nilai sebesar 0,478 sehingga kedua variable tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Uji statistik yang digunakan adalah dengan uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual, jika lebih dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi: dan absolute adalah nilai mutlaknya. Gangguan heteroskedastisitas terjadi jika terdapat pengaruh yang signifikan antara KE dan KS (salah satu atau keduanya) terhadap absolute. Gujarati menyatakan bahwa bahwa uji Glejser dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel bebasnya dengan persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Glejser

Signifikan	Keterangan
0,96	Homogen

Berdasarkan hasil uji Glejser dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel bernilai 0.96. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini atau bisa dikatakan *homogen*.

3) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan metode uji *independent sample t test*. Dasar pengambilan keputusan uji t yaitu jika nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tetapi apabila nilai signifikan hitungnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah hasil uji t dari variabel fungsi manajemen dan kinerja.

Tabel 20. Hasil Uji t

Nilai t Hitung	Signifikan	Keterangan
4,301	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil tabel diatas, hasil yang diperoleh dari uji t menyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu nilai t hitung 4,30 sedangkan t tabelnya adalah 2,021 dan nilai signifikannya adalah 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan maka H_a diterima.

4) Uji Koefisien Determinan R Square

Koefisien determinan (R square) disimbolkan dengan r^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Nilai signifikan uji F dapat dilihat pada output ANOVA. Dasar pengambilan keputusan dalam uji r^2 yaitu jika nilai signifikan hitungnya $> 0,05$ maka disimpulkan tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka disimpulkan ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil r^2 dari variabel fungsi manajemen dan variabel kinerja.

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinan (r^2)

Variabel bebas	Koefisien	r	r^2	Thitung	Ttabel	P	Keterangan
Konstanta	22.521	0,562	0,316	4,301	2,021	0,000	Signifikan
Fungsi Manajemen	0,150						

Berdasarkan tabel di atas diperoleh konstanta sebesar 22,521, nilai koefisiensi arah regresi sebesar 0,150, nilai koefisiensi determinasi (r^2) sebesar 0,316, t hitung sebesar 4,301, t tabel sebesar 2,021 dan nilai signifikannya sebesar 0,000. Berarti menunjukkan bahwa nilai koefisiensi untuk fungsi manajemen bernilai positif sebesar 0,150 yang berarti jika nilai fungsi manajemen meningkat 1 poin, maka nilai kerja pengurus UKM Karate INKAI UNY meningkat sebesar 0,150 poin. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan hasil diperoleh berdasarkan tabel di atas yaitu t hitung sebesar 4,301, sedangkan t

tabel sebesar 2,021 ($4,301 > 2,021$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara fungsi manajemen dan kinerja pada UKM Karate INKAI UNY.

Penelitian ini memiliki koefisiensi determinasi (r^2) sebesar 0,316. Sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 31,6% kinerja pada UKM Karate INKAI UNY dipengaruhi oleh fungsi manajemen yang ada dan sisanya sebesar 68,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Sebuah organisasi atau perusahaan akan berjalan baik dan terarah jika mempunyai manajemen yang baik pula, seperti halnya di UKM Karate INKAI UNY. Peneliti mengetahui bahwa beberapa bagian faktor fungsi manajemen masih bisa di optimalkan lagi, baik ditingkatkan dalam perencanaan program kerja seperti dalam mengemas kegiatan rutin setiap tahun, kinerja pengurus, kualitas layanan, pelatihan *softskill* pengurus, kekeluargaan dan kerumahtanggaan yang erat sesama pengurus, dan pemeliharaan barang inventaris UKM.

Penelitian ini membuktikan bahwa kualitas pengaruh fungsi manajemen terhadap kinerja pada UKM Karate INKAI UNY berada pada kategori kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan persentase sebesar 2,4%

menyatakan Penerapan Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI di UNY baik; 31% cukup baik; 38,1% kurang baik; dan 28,6% tidak baik. Hal tersebut dapat berguna meningkatkan dan mendukung proses kerja pengurus UKM Karate INKAI UNY. Kemudian untuk kinerja pada UKM Karate INKAI UNY masuk dalam kategori kurang baik dengan persentase 14,3% menyatakan baik; 33,3% cukup baik; 35,7% kurang baik; dan 16,7% tidak baik.

Dengan hasil tersebut pengurus UKM Karate INKAI UNY sudah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja dengan semaksimal mungkin. Berbagai macam cara dan strategi telah diupayakan pengurus UKM Karate INKAI UNY untuk meningkatkan kinerja UKM, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Akan tetapi banyak kekurangan disana sini yang perlu diperbaiki guna meningkatkan kinerja UKM Karate INKAI UNY. Hal ini dapat dilihat dari faktor perencanaan dalam bentuk mempersiapkan kegiatan rutin UKM, pengurus tidak maksimal, ini dibuktikan masih adanya kegiatan yang ditiadakan akibat kesibukan masing-masing pengurus di luar kegiatan UKM. Kemudian pada faktor pengendalian terutama dalam pemeliharaan barang inventaris yang kurang baik dan tidak tertata dengan rapi di sekretariat UKM Karate INKAI UNY.

Selain faktor pengendalian pada faktor pengarahan, kesadaran anggota pengurus akan tanggung jawab sebagai pengurus masih kurang baik, hal ini dibuktikan saat latihan rutin reguler dan rapat internal pengurus banyak

pengurus yang tidak hadir pada kegiatan tersebut. Kemudian pada faktor pengorganisasian masih ada pengurus yang tidak paham dengan job description dan kewajiban pengurus selama satu tahun kepengurusan.

Kemudian berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fungsi manajemen terhadap kinerja pada UKM Karate INKAI UNY. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 4,301 sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 2,021 ($4,301 > 2,021$) maka t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara fungsi manajemen terhadap kinerja pada UKM Karate INKAI UNY.

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan hasil analisis data sebesar 0,562 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel fungsi manajemen dan kinerja. Kemudian untuk nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan hasil analisis data sebesar 0,316 dan sumbangan efektif fungsi manajemen sebesar 31,6%. Sehingga nilai tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh fungsi manajemen terhadap kinerja pada UKM Karate INKAI UNY, persentase pengaruhnya sebesar 31,6% dan 68,4% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yang dinyatakan oleh Wiryawan bahwa kinerja

dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal dan internal pengurus organisasi (2009: 6-7).

C. Keterbatasan Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, pada penelitian ini tidak akan terlepas dari berbagai keterbatasan, oleh karena itu peneliti perlu memaparkan beberapa hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian yang dilakukan, antara lain:

1. Dalam penelitian ini pengambilan datanya menggunakan instrumen angket sehingga ada kemungkinan dalam pengisiannya, responden dipengaruhi oleh kondisi yang berbeda-beda (suasana marah, sedih, gembira, lelah dan sebagainya).
2. Penelitian ini menggunakan angket, tidak menutup kemungkinan bahwa responden tidak terlalu bersungguh-sungguh dalam mengisinya.
3. Peneliti hanya meneliti pengaruh fungsi manajemen terhadap kinerja saja. Padahal terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja Organisasi selain fungsi manajemen yang tidak teliti.
4. Peneliti hanya menggunakan sampel pengurus dan Anggota UKM Karate INKAI UNY, padahal untuk menilai kinerja organisasi harus menyertakan pembina agar hasil penelitian dapat sempurna.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kualitas fungsi manajemen pada UKM Karate INKAI UNY berada pada kategori kurang baik. Dari 42 anggota pada UKM Karate INKAI UNY sebagai subjek penelitian; 2,4% menyatakan Penerapan Fungsi Manajemen pada UKM Karate INKAI di UNY baik; 31% cukup baik; 38,1% kurang baik; dan 28,6% tidak baik. Sedangkan untuk kualitas kinerja UKM Karate INKAI UNY berada pada kategori kurang baik dengan skor 14,3% menyatakan kualitas kinerja pada UKM Karate INKAI di UNY baik; 33,3% cukup baik; 35,7% kurang baik; dan 16,7% tidak baik. Hasil ini dikarenakan penilaian ini bersifat evaluasi diri yang berarti setiap individu menilai dirinya sendiri dan tentu diisi sesuai yang terjadi dalam kepengurusan UKM Karate INKAI di UNY. Selain itu belum adanya patokan kinerja yang baik seperti apa dalam menilai kinerja UKM Karate INKAI UNY.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di UKM Karate INKAI UNY mengenai Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja UKM Karate INKAI UNY, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara fungsi manajemen dengan kinerja UKM Karate INKAI UNY.

Berdasarkan hasil penghitungan kinerja pada UKM Karate INKAI UNY 31,6% dipengaruhi oleh fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sedangkan 68,4 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi Penelitian

Sesuai dengan kesimpulan dalam penelitian ini, maka implikasi dari hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengurus hasil ini dapat dijadikan sebagai masukan agar dapat memperbaiki fungsi manajemen yang ada dalam UKM Karate INKAI UNY. Faktor fungsi manajemen yang perlu diperbaiki yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Selain itu perlu juga untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik dan meningkatkan kinerja baik internal atau eksternal kepengurusan.
2. Bagi Pembina dan ketua UKM Karate INKAI UNY dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat mengarahkan, membina pengurus agar lebih maksimal dalam menjalankan job description yang sudah direncanakan dan bertanggung jawab atas kewajiban sebagai pengurus UKM Karate INKAI UNY.

C. Saran

Bertolak pada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, serta berdasarkan manfaat penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran-saran yang perlu disampaikan, antara lain:

1. Bagi mahasiswa, diharapkan mahasiswa UKM Karate INKAI UNY hendaknya dapat meningkatkan kinerja UKM dengan pendekatan fungsi manajemen yang terdiri dari beberapa faktor meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.
2. Untuk pihak UKM Karate INKAI UNY, harapannya dapat memberikan dorongan dan motivasi agar atletnya dapat berprestasi.
3. Untuk UKM Karate INKAI UNY harus meningkatkan kinerja yang baik agar UKM Karate INKAI UNY dapat menjadi contoh bagi UKM lainnya yang ada di UNY.
4. Bagi lembaga (universitas, fakultas, jurusan), diharapkan mampu meningkatkan mutu kompetisi untuk mahasiswa agar lebih baik lagi, adanya pengawasan dan pengarahan yang lebih baik lagi dari jurusan maupun dosen pembimbing saat kegiatan UKM Karate INKAI UNY.

Lampiran 1. Surat Ijin Uji Coba Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN

Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta 55281 Telp.(0274) 513092, 586168 psw: 282, 299, 291, 541
Email : humas_fik@uny.ac.id Website : fik.uny.ac.id

Nomor : 880.p/UN.34.16/PP/2017.

14 September 2017.

Lamp. : 1Eks.

Hal : Permohonan Izin Uji Coba Penelitian.

Kepada Yth.

Ketua UKM Inkai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa kami dari Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, bermaksud memohon izin untuk keperluan uji coba penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan untuk memberikan izin bagi mahasiswa:

Nama : Jamaludin Rasyid Pinto Aditya
NIM : 13603141011
Program Studi : Ikor
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed.
NIP : 196407071988121001

Uji Coba Penelitian akan dilaksanakan pada :

Waktu : September 2017.
Tempat/Objek : **UKM Inkai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.**
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Terhadap Kegiatan Unit Kegiatan Mahasiswa Karate Inkai Universitas Negeri Yogyakarta

Demikian surat ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasama dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.



Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed.
NIP. 19640707 198812 1 001

Tembusan :

1. Kaprodi Ikor
2. Pembimbing TAS.
3. Mahasiswa ybs.

Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN

Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta 55281 Telp.(0274) 513092, 586168 psw: 282, 299, 291, 541
Email : humas_fik@uny.ac.id Website : fik.uny.ac.id

Nomor : 889.d/UN.34.16/PP/2017.

3 Oktober 2017.

Lamp. : 1 Eks

Hal : Permohonan Izin Penelitian.

Kepada Yth.
Ketua UKM Karate Incai UNY
di Tempat

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa kami dari Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, bermaksud memohon izin wawancara, dan mencari data untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan untuk memberikan izin bagi mahasiswa:

Nama : Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya
NIM : 13603141011
Program Studi : IKOR
Dosen Pembimbing : Prof.Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed.
NIP : 196407071988121001
Penelitian akan dilaksanakan pada :

Waktu : 3 s/d 15 Oktober 2017.
Tempat/Objek : **UKM Karate Incai UNY**
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Karate Incai Universitas Negeri Yogyakarta.

Demikian surat ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas kerjasama dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.



Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed.
NIP: 19640707 198812 1 001

Tembusan :

1. Kaprodi IKOR.
2. Pembimbing TAS.
3. Mahasiswa ybs.

Lampiran 3. Surat Keterangan

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salman Alfarisi
NIM : 14603141003
Jabatan : Ketua Unit Kegiatan Mahasiswa Karate INKAI UNY

Menerangkan bahwa:

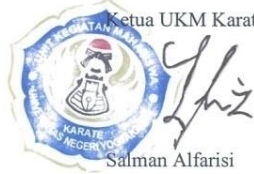
Nama : Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya
NIM : 13603141011
Prodi : Ilmu Keolahragaan (S1)
Jurusan : Pendidikan Kesehatan dan Rekreasi (PKR)
Fakultas : Ilmu Keolahragaan (FIK)

Benar-benar telah melakukan tugas penelitian dalam rangka tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Unit kegiatan Mahasiswa Karate INKAI Universitas Negeri Yogyakarta. Adapun penelitian dilakukan 3-15 Oktober 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 Oktober 2017

Ketua UKM Karate INKAI UNY



Salman Alfarisi
NIM 14603141003

Lampiran 4. Dasar dan Tujuan (Visi dan Misi) UKM Karate INKAI UNY

No	DASAR	No	TUJUAN
1.	AD/ART Pengurus INKAI Pusat	1.	Menampung minat dan bakat mahasiswa dalam bidang olahraga karate
2.	SK Rektor tentang berdirinya Sub Unit Kegiatan Mahasiswa Karate INKAI IKIP Yogyakarta	2.	Membantu almamater Universitas Negeri Yogyakarta dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi
		3.	Menjalin dan memelihara hubungan kerjasama dengan badan-badan kekeluargaan lain di dalam maupun di luar lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta.
		4.	Mendorong Anggota untuk mengembangkan serta menerapkan ilmu dan keahliannya untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi masyarakat, bangsa, dan negara pada khususnya serta umat manusia pada umumnya.

Sumber : AD/ART UKM Karate INKAI Universitas Negeri Yogyakarta

Lampiran 5. Angket Uji Coba Penelitian



PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Kepada Yth.

Sdr/Sdri Mahasiswa

Pengurus / Anggota UKM Karate INKAI UIN Sunan Kalijaga

Assalamu'alaikum wr.wb

Saya Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya mahasiswa prodi ilmu keolaharagaan (IKOR) jurusan Manajemen Olahraga, Fakultas Ilmu Keolaharagaan, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul: **Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja UKM Karate INKAI Universitas Negeri Yogyakarta.**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya memohon ketersediaan sdr/sdri memberikan waktunya untuk mengisi angket/kuesioner yang terlampir sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Sdr/Sdri sangat saya jaga dan informasi yang Sdr/Sdri berikan hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah semata, sehingga apapun jawaban yang dipilih tidak akan berpengaruh terhadap Sdr/Sdri.

Demikian surat ini saya sampaikan, atas perhatian dan bantuan Sdr/Sdri saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti,

Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya

KUESIONER UJI COBA PENELITIAN

**PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KARATE INKAI**

Petunjuk Pengisian

1. Di dalam kuesioner ini terdapat dua bagian yaitu identitas responden dan pernyataan mengenai Fungsi Manajemen, Sdr/Sdri dimohon untuk mengisi dua bagian angket tersebut, dengan petunjuk sebagai berikut.
 - A. Identitas Responden, berisi informasi mengenai data diri Sdr/Sdri.
 - B. Pernyataan mengenai Fungsi Manajemen, Sdr/Sdri mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu:
 - SS =Sangat Setuju
 - S =Setuju
 - TS =Tidak Setuju
 - STS =Sangat Tidak Setuju

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. NIM :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan/Divisi :

B. Pertanyaan mengenai Fungsi Manajemen

Butir Soal	Pertanyaan	Validitas Isi			
		SS	S	TS	STS
1.	Program kerja UKM Karate INKAI UIN berpedoman pada visi dan misi.				
2.	UKM Karate INKAI UIN memiliki visi dan misi yang jelas.				
3.	Dalam menentukan program kerja dimusyawarahkan dalam rapat besar bersama pengurus dan alumni.				
4.	Pengurus UKM Karate INKAI UIN melakukan koordinasi secara efisien dalam menggerakkan roda organisasi.				
5.	UKM Karate INKAI UIN menyusun rencana reorganisasi kepengurusan.				
6.	Calon pengurus baru dipilih sesuai kebutuhan organisasi.				
7.	Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana UKM Karate INKAI UIN sesuai dengan ADRT.				
8.	Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana UKM Karate INKAI UIN mengacu pada hasil keputusan.				
9..	UKM Karate INKAI UIN dalam merencanakan anggaran sesuai dengan kebutuhan.				

10.	UKM Karate INKAI UIN melaporkan laporan keuangan secara teratur, sesuai jadwal yang telah direncanakan.				
11.	Pemberian tugas dan kewajiban pengurus UKM Karate INKAI UIN sesuai dengan keterampilan individu.				
12.	Pemberian Job Description mengacu pada AD/ART				
13.	Pembagian dan pengelompokan tugas kerja pengurus diatur dalam struktur organisasi UKM Karate INKAI UIN.				
14.	Pengurus mengetahui dan memahami Struktur Organisasi UKM Karate INKAI UIN.				
15.	UKM Karate INKAI UIN mengatur pengorganisasian pengurus dengan baik.				
16.	UKM Karate INKAI UIN melakukan pelatihan untuk pengurus baru.				
17.	Kegiatan UKM Karate INKAI UIN terlaksana sesuai yang direncanakan.				
18.	Pengurus UKM Karate INKAI UIN mengadakan evaluasi setelah kegiatan dilakukan				
19.	UKM Karate INKAI UIN melakukan latihan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				
20.	UKM Karate INKAI UIN menyediakan pelatih untuk memandu jalannya latihan.				
21.	Ketua umum memberikan pengarahan kepada anggota pengurus.				
22.	Sesama pengurus saling membantu dan mengarahkan dalam melaksanakan kewajiban di UKM Karate INKAI				

	UIN.				
23.	Dalam mengambil keputusan ketua umum mengkoordinasikan kepada anggota pengurus.				
24.	Pengambilan keputusan oleh Ketua umum dilakukan dengan musyawarah dan kesepakatan bersama pengurus.				
25.	Pengurus datang tepat waktu saat rapat intern atau eksternal pengurus.				
26.	Pengurus tertib membayar uang kas pada waktu yang telah ditentukan.				
27.	UKM Karate INKAI UIN melaporkan seluruh pertanggung jawaban sesuai waktu yang telah ditentukan.				
28.	Ketua umum bertanggung jawab atas program kerja yang dilaksanakan oleh pengurus.				
29.	Ketua umum menghadiri rapat intern pengurus.				
30.	UKM Karate INKAI UIN selalu mengadakan rapat ketika ada kegiatan.				
31.	Setelah melaksanakan kegiatan UKM Karate INKAI UIN mengadakan evaluasi.				
32.	Pengurus UKM Karate INKAI UIN aktif mengikuti rapat evaluasi.				
33.	Pelaksanaan program kerja berjalan sesuai waktu yang telah direncanakan sebelumnya.				
34.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY menyelesaikan				

	laporan pertanggung jawaban tepat pada waktu yang telah ditentukan.				
35.	Ketua umum memberi sanksi kepada pengurus yang melakukan penyimpangan.				
36.	UKM Karate INKAI UIN memberikan apresiasi kepada pengurus yang berprestasi.				
37.	Pengurus UKM Karate INKAI UIN aktif memberikan solusi ketika dihadapkan dengan masalah yang sulit.				
38.	Pengurus UKM Karate INKAI UIN melaksanakan tindak lanjut terhadap permasalahan yang ada di intern kepengurusan.				
39.	UKM Karate INKAI UIN memelihara dan merehabilitasi barang-barang inventaris Organisasi.				
40.	UKM Karate INKAI UIN menjalin kerukunan dan silaturahmi dengan sesama pengurus dan alumni.				

KUESIONER UJI COBA PENELITIAN
PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KARATE INKAI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Petunjuk Pengisian

2. Di dalam kuesioner ini terdapat dua bagian yaitu identitas responden dan pernyataan mengenai Kinerja, Sdr/Sdri dimohon untuk mengisi dua bagian angket tersebut, dengan petunjuk sebagai berikut.
 - C. Identitas Responden, berisi informasi mengenai data diri Sdr/Sdri.
 - D. Pernyataan mengenai Kinerja, Sdr/Sdri mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu **“Ya”** dan **“Tidak”**

A. Pertanyaan mengenai Kinerja

Butir Soal	Pertanyaan	Validitas Isi	
		Ya	Tidak
1.	Apakah UKM Karate INKAI UIN mempunyai visi dan misi ?		
2.	UKM Karate INKAI UIN mempunyai visi dan misi yang jelas.		
3.	Apakah UKM Karate INKAI UIN mempunyai program kerja.		
4.	Program kerja yang telah disusun merupakan cerminan dari visi dan misi organisasi.		
5.	Apakah UKM Karate INKAI UIN memiliki Rencana Strategis (RENSTRA) untuk mencapai visi dan misi.		
6.	Strategi pencapaian visi dan misi UKM Karate INKAI UIN jelas, dan tepat pada waktu yang telah direncanakan.		
7.	Apakah UKM Karate INKAI UIN memiliki Struktur Organisasi.		
8.	Struktur Organisasi berpedoman pada visi dan misi UKM Karate INKAI UIN.		
9.	Pedoman pengelolaan UKM yang digunakan oleh pengurus UKM Karate INKAI UIN meliputi: AD / ART.		
10.	Peraturan pengelolaan UKM dari lembaga kemahasiswaan UIN.		
11.	Struktur Organisasi UKM.		
12.	Penggunaan dan pemeliharaan sarana dan pra sarana.		
13.	Rencana latihan setiap sabuk.		
14.	Apakah pengurus mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI).		

15.	Ketua Umum bertanggung jawab penuh atas tercapainya visi dan misi UKM Karate INKAI UIN.		
16.	Pengurus mendorong anggota untuk terus berlatih dan mengembangkan diri.		
17.	Pengurus mampu menjadi teladan bagi anggotanya.		
18.	Pengurus UKM Karate terlibat aktif dalam kegiatan UKM.		
19.	Ketua umum melakukan koordinasi baik dalam internal atau eksternal pengurus.		
20.	Jumlah anggota baru meningkat di setiap tahun.		
21.	Pelatihan organisasi diselenggarakan oleh pengurus UKM Karate INKAI UIN untuk memberikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai organisasi kepada para calon pengurus.		
22.	Job Description pengurus diatur dalam struktur organisasi UKM Karate INKAI UIN.		
23.	Apakah UKM Karate INKAI UIN memberikan standar operasional bagi pengurus anggota baru.		
24.	Perbandingan jumlah pelatih dan jumlah anggota di UKM Karate INKAI UIN adalah 1:20		
25.	UKM Karate INKAI UIN menyediakan kartu anggota bagi mahasiswa yang bergabung di dalam UKM Karate INKAI UIN.		
26.	UKM Karate INKAI UIN memiliki pelatih tetap yang berpengalaman dan berkualifikasi minimum DAN II.		
27.	Beban kerja setiap pelatih di UKM Karate INKAI UIN maksimum 2 jam/ sesi latihan.		
28.	Alumni Pengurus UKM Karate INKAI UIN membimbing pengurus dalam melaksanakan program kerja.		

29.	Ketika mendapati kesulitan dalam penyelesaian program kerja pengurus memilih untuk sharing dan berkoordinasi dengan Dewan Pelatih yang sekiranya lebih berpengalaman mengenai hal tersebut.		
20.	Anggota UKM Karate INKAI UIN mengikuti rapat kerja yang diadakan Dewan Pelatih.		
31.	Pelatih di UKM Karate INKAI UIN membuat perencanaan program latihan untuk murid dan anggota.		
32.	Pelatih mengadakan training centre bagi anggota ketika kejuaraan.		
33.	Pelatih menetapkan target yang ingin dicapai dalam merencanakan program latihan.		
34.	Disediakan pelatih pengganti jika pelatih tidak bisa hadir, agar latihan tetap berjalan.		
35.	UKM Karate INKAI UIN mengadakan ujian sabuk untuk menilai hasil latihan yang telah dilakukan.		
36.	UKM Karate INKAI UIN memberikan sertifikat bagi anggota setelah mengikuti ujian sabuk.		
37.	Perabot, peralatan dan media latihan di UKM Karate INKAI UIN berjumlah cukup, dan berkualitas baik.		
38.	UKM Karate INKAI UIN menyediakan perpustakaan buku di sekretariat UKM.		
39.	Peralatan kerumahtanggaan atau inventaris UKM berjumlah cukup dan berkualitas baik.		
40.	Penentuan alokasi anggaran UKM Karate INKAI UIN		

	mengacu pada program-program yang telah ditentukan pada Rapat Kerja Tahunan.		
41.	Sumber dan jumlah dana yang dianggarkan dilaporkan secara transparan dan akuntabel.		
42.	UKM Karate INKAI UIN mengadakan seleksi untuk penetapan anggota yang mengikuti kejuaraan.		
43.	UKM Karate INKAI UIN menyediakan ahli medis untuk menangani anggota yang terkena cedera saat bertanding.		
44.	Tim pelatih memastikan kondisi anggota dalam keadaan baik sebelum bertanding.		
45.	Anggota UKM Karate INKAI UIN meraih medali saat mengikuti kejuaraan.		
46.	Di event kejuaraan kontingen UIN meraih juara umum 1, 2 atau 3.		

Lampiran 6. Angket Penelitian



PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Kepada Yth.

Sdr/Sdri Mahasiswa

Pengurus / Anggota UKM Karate INKAI Universitas Negeri Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

Saya Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya mahasiswa prodi ilmu keolaharagaan (IKOR) jurusan Manajemen Olahraga, Fakultas Ilmu Keolaharagaan, Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul: **Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja UKM Karate INKAI Universitas Negeri Yogyakarta.**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya memohon ketersediaan sdr/sdri memberikan waktunya untuk mengisi angket/kuesioner yang terlampir sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Sdr/Sdri sangat saya jaga dan informasi yang Sdr/Sdri berikan hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah semata, sehingga apapun jawaban yang dipilih tidak akan berpengaruh terhadap Sdr/Sdri.

Demikian surat ini saya sampaikan, atas perhatian dan bantuan Sdr/Sdri saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti,

Jamaluddin Rasyid Pinto Aditya

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KARATE INKAI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Petunjuk Pengisian

3. Di dalam kuesioner ini terdapat dua bagian yaitu identitas responden dan pernyataan mengenai Fungsi Manajemen, Sdr/Sdri dimohon untuk mengisi dua bagian angket tersebut, dengan petunjuk sebagai berikut.

- E. Identitas Responden, berisi informasi mengenai data diri Sdr/Sdri.
- F. Pernyataan mengenai Fungsi Manajemen, Sdr/Sdri mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu:

SS =Sangat Setuju

S =Setuju

TS =Tidak Setuju

STS =Sangat Tidak Setuju

C. IDENTITAS RESPONDEN

5. Nama :

6. NIM :

7. Jenis Kelamin :

8. Jabatan/Divisi :

D. Pertanyaan mengenai Fungsi Manajemen

Butir Soal	Pertanyaan	Validitas Isi			
		SS	S	TS	STS
1.	Program kerja UKM Karate INKAI UNY berpedoman pada visi dan misi.				
2.	UKM Karate INKAI UNY memiliki visi dan misi yang jelas.				
3.	Dalam menentukan program kerja dimusyawarahkan dalam rapat besar bersama pengurus dan alumni.				
4.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY melakukan koordinasi secara efisien dalam menggerakkan roda organisasi.				
5.	UKM Karate INKAI UNY menyusun rencana reorganisasi kepengurusan.				
6.	Calon pengurus baru dipilih sesuai kebutuhan organisasi.				
7.	Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana UKM Karate INKAI UNY sesuai dengan ADRT.				
8.	Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana UKM Karate INKAI UNY mengacu pada hasil keputusan.				
9..	UKM Karate INKAI UNY dalam merencanakan anggaran sesuai dengan kebutuhan.				

10.	UKM Karate INKAI UNY melaporkan laporan keuangan secara teratur, sesuai jadwal yang telah direncanakan.				
11.	Pemberian tugas dan kewajiban pengurus UKM Karate INKAI UNY sesuai dengan keterampilan individu.				
12.	Pemberian Job Description mengacu pada AD/ART				
13.	Pembagian dan pengelompokan tugas kerja pengurus diatur dalam struktur organisasi UKM Karate INKAI UNY.				
14.	Pengurus mengetahui dan memahami Struktur Organisasi UKM Karate INKAI UNY.				
15.	UKM Karate INKAI UNY mengatur pengorganisasian pengurus dengan baik.				
16.	UKM Karate INKAI UNY melakukan pelatihan untuk pengurus baru.				
17.	Kegiatan UKM Karate INKAI UNY terlaksana sesuai yang direncanakan.				
18.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY mengadakan evaluasi setelah kegiatan dilakukan				
19.	UKM Karate INKAI UNY melakukan latihan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				
20.	UKM Karate INKAI UNY menyediakan pelatih untuk memandu jalannya latihan.				
21.	Ketua umum memberikan pengarahan kepada anggota pengurus.				
22.	Sesama pengurus saling membantu dan mengarahkan dalam melaksanakan kewajiban di UKM Karate INKAI				

	UNY.				
23.	Dalam mengambil keputusan ketua umum mengkoordinasikan kepada anggota pengurus.				
24.	Pengambilan keputusan oleh Ketua umum dilakukan dengan musyawarah dan kesepakatan bersama pengurus.				
25.	Pengurus datang tepat waktu saat rapat intern atau eksternal pengurus.				
26.	Pengurus tertib membayar uang kas pada waktu yang telah ditentukan.				
27.	UKM Karate INKAI UNY melaporkan seluruh pertanggung jawaban sesuai waktu yang telah ditentukan.				
28.	Ketua umum bertanggung jawab atas program kerja yang dilaksanakan oleh pengurus.				
29.	Ketua umum menghadiri rapat intern pengurus.				
30.	UKM Karate INKAI UNY selalu mengadakan rapat ketika ada kegiatan.				
31.	Setelah melaksanakan kegiatan UKM Karate INKAI UNY mengadakan evaluasi.				
32.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY aktif mengikuti rapat evaluasi.				
33.	Pelaksanaan program kerja berjalan sesuai waktu yang telah direncanakan sebelumnya.				
34.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY menyelesaikan				

	laporan pertanggung jawaban tepat pada waktu yang telah ditentukan.				
35.	Ketua umum memberi sanksi kepada pengurus yang melakukan penyimpangan.				
36.	UKM Karate INKAI UNY memberikan apresiasi kepada pengurus yang berprestasi.				
37.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY aktif memberikan solusi ketika dihadapkan dengan masalah yang sulit.				
38.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY melaksanakan tindak lanjut terhadap permasalahan yang ada di intern kepengurusan.				
39.	UKM Karate INKAI UNY memelihara dan merehabilitasi barang-barang inventaris Organisasi.				
40.	UKM Karate INKAI UNY menjalin kerukunan dan silaturahmi dengan sesama pengurus dan alumni.				

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KARATE INKAI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Petunjuk Pengisian

4. Di dalam kuesioner ini terdapat dua bagian yaitu identitas responden dan pernyataan mengenai Kinerja, Sdr/Sdri dimohon untuk mengisi dua bagian angket tersebut, dengan petunjuk sebagai berikut.
 - G. Identitas Responden, berisi informasi mengenai data diri Sdr/Sdri.
 - H. Pernyataan mengenai Kinerja, Sdr/Sdri mengisi dan memilih dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang disediakan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu **“Ya”** dan **“Tidak”**

E. Pertanyaan mengenai Kinerja

Butir Soal	Pertanyaan	Validitas Isi	
		Ya	Tidak
1.	Apakah UKM Karate INKAI UNY mempunyai visi dan misi?		
2.	UKM Karate INKAI UNY mempunyai visi dan misi yang jelas.		
3.	Apakah UKM Karate INKAI UNY mempunyai program kerja.		
4.	Program kerja yang telah disusun merupakan cerminan dari visi dan misi organisasi.		
5.	Apakah UKM Karate INKAI UNY memiliki Rencana Strategis (RENSTRA) untuk mencapai visi dan misi.		
6.	Strategi pencapaian visi dan misi UKM Karate INKAI UNY jelas, dan tepat pada waktu yang telah direncanakan.		
7.	Apakah UKM Karate INKAI UNY memiliki Struktur Organisasi.		
8.	Struktur Organisasi berpedoman pada visi dan misi UKM Karate INKAI UNY.		
9.	Pedoman pengelolaan UKM yang digunakan oleh pengurus UKM Karate INKAI UNY meliputi: AD / ART.		
10.	Peraturan pengelolaan UKM dari lembaga kemahasiswaan UNY.		
11.	Struktur Organisasi UKM.		
12.	Penggunaan dan pemeliharaan sarana dan pra sarana.		
13.	Rencana latihan setiap sabuk.		
14.	Apakah pengurus mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi		

	(TUPOKSI).		
15.	Ketua Umum bertanggung jawab penuh atas tercapainya visi dan misi UKM Karate INKAI UNY.		
16.	Pengurus mendorong anggota untuk terus berlatih dan mengembangkan diri.		
17.	Pengurus mampu menjadi teladan bagi anggotanya.		
18.	Pengurus UKM Karate terlibat aktif dalam kegiatan UKM.		
19.	Ketua umum melakukan koordinasi baik dalam internal atau eksternal pengurus.		
20.	Jumlah anggota baru meningkat di setiap tahun.		
21.	Pelatihan organisasi diselenggarakan oleh pengurus UKM Karate INKAI UNY untuk memberikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai organisasi kepada para calon pengurus.		
22.	Job Description pengurus diatur dalam struktur organisasi UKM Karate INKAI UNY.		
23.	Apakah UKM Karate INKAI UNY memberikan standar operasional bagi pengurus anggota baru.		
24.	Perbandingan jumlah pelatih dan jumlah anggota di UKM Karate INKAI UNY adalah 1:20		
25.	UKM Karate INKAI UNY menyediakan kartu anggota bagi mahasiswa yang bergabung di dalam UKM Karate INKAI UNY.		
26.	UKM Karate INKAI UNY memiliki pelatih tetap yang berpengalaman dan berkualifikasi minimum DAN II.		
27.	Beban kerja setiap pelatih di UKM Karate INKAI UNY maksimum 2 jam/ sesi latihan.		
28.	Alumni Pengurus UKM Karate INKAI UNY membimbing		

	pengurus dalam melaksanakan program kerja.		
29.	Ketika mendapati kesulitan dalam penyelesaian program kerja pengurus memilih untuk sharing dan berkoordinasi dengan Dewan Pelatih yang sekiranya lebih berpengalaman mengenai hal tersebut.		
30.	Anggota UKM Karate INKAI UNY mengikuti rapat kerja yang diadakan Dewan Pelatih.		
31.	Pelatih di UKM Karate INKAI UNY membuat perencanaan program latihan untuk murid dan anggota.		
32.	Pelatih mengadakan training centre bagi anggota ketika kejuaraan.		
33.	Pelatih menetapkan target yang ingin dicapai dalam merencanakan program latihan.		
34.	Disediakan pelatih pengganti jika pelatih tidak bisa hadir, agar latihan tetap berjalan.		
35.	UKM Karate INKAI UNY mengadakan ujian sabuk untuk menilai hasil latihan yang telah dilakukan.		
36.	UKM Karate INKAI UNY memberikan sertifikat bagi anggota setelah mengikuti ujian sabuk.		
37.	Perabot, peralatan dan media latihan di UKM Karate INKAI UNY berjumlah cukup, dan berkualitas baik.		
38.	UKM Karate INKAI UNY menyediakan perpustakaan buku di sekretariat UKM.		
39.	Peralatan kerumahtanggaan atau inventaris UKM berjumlah		

	cukup dan berkualitas baik.		
40.	Penentuan alokasi anggaran UKM Karate INKAI UNY mengacu pada program-program yang telah ditentukan pada Rapat Kerja Tahunan.		
41.	Sumber dan jumlah dana yang dianggarkan dilaporkan secara transparan dan akuntabel.		
42.	UKM Karate INKAI UNY mengadakan seleksi untuk penetapan anggota yang mengikuti kejuaraan.		
43.	UKM Karate INKAI UNY menyediakan ahli medis untuk menangani anggota yang terkena cedera saat bertanding.		
44.	Tim pelatih memastikan kondisi anggota dalam keadaan baik sebelum bertanding.		
45.	Anggota UKM Karate INKAI UNY meraih medali saat mengikuti kejuaraan.		
46.	Di event kejuaraan kontingen UNY meraih juara umum 1, 2 atau 3.		

Lampiran 7. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Rater 1

LEMBAR VALIDASI ANGKET/KUESIONER

FUNGSI MANAJEMEN

Nama Validator : Dr. Sigit Nugroho, M. Dr
Posisi/Jabatan : Dosen FIK UNY
Nama Institusi : FIK UNY
Bidang Keahlian : Manajemen Olahraga

Petunjuk

1. Berdasarkan pendapat Bapak, berilah penilaian: SV (sangat valid) yang setara dengan skor 4, V (valid) yang setara dengan skor 3, KV (kurang valid) yang setara dengan skor 2, SKV (sangat kurang valid) yang setara dengan skor 1 dengan memberi tanda centang (√) pada kolom VALIDITAS ISI yang telah disediakan.
2. Jika diperlukan, berilah catatan khusus dari setiap butir pertanyaan sesuai dengan keadaan/ penilaian yang telah Bapak lakukan.
3. Sebagai petunjuk untuk mengisi tabel, perhatikan ketentuan berikut:
 - 1) Apakah pertanyaan sudah sesuai dengan Faktor Fungsi Manajemen dan Kinerja yang ingin dicapai.
 - 2) Apakah pertanyaan dirumuskan secara singkat dan jelas.
 - 3) Apakah petunjuk pengisian angket dituliskan secara jelas.
4. Isilah kolom berikut ini:

Pertanyaan mengenai Fungsi Manajemen

Butir Soal	Pertanyaan	Validitas Isi			
		SV	V	KV	SKV
1.	Program kerja UKM Karate INKAI UNY berpedoman pada visi dan misi.	✓			
Catatan:					
2.	UKM Karate INKAI UNY memiliki visi dan misi yang jelas.		✓		
Catatan :					
3.	Dalam menentukan program kerja dimusyawarahkan dalam rapat besar bersama pengurus dan alumni.	✓			
Catatan :					
4.	UKM Karate INKAI UNY merencanakan koordinasi secara matang dalam menggerakkan roda organisasi	✓			
Catatan :					
5.	UKM Karate INKAI UNY merencanakan reorganisasi kepengurusan		✓		
Catatan :					
6.	Calon pengurus baru dipilih sesuai kebutuhan organisasi.	✓			

Catatan :				
7.	UKM Karate INKAI UNY merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana sesuai dengan ADRT.	✓		
Catatan :				
8.	Perencanaan kebutuhan sarana dan prasaranaUKM Karate INKAI UNY tidak mengacu pada hasil keputusan.	✓		
Catatan :				
9..	UKM Karate INKAI UNY dalam merencanakan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan.	✓		
Catatan :				
10.	UKM Karate INKAI UNY selalu melaporkan laporan keuangan secara teratur, sesuai jadwal yang telah direncanakan.	✓		
Catatan :				
11.	Pemberian tugas dan kewajiban pengurus UKM Karate INKAI UNY sesuai dengan keterampilan individu.	✓		
Catatan :				
12.	Pemberian Job Description mengacu pada AD/ART	✓		
Catatan :				
13.	Pembagian dan pengelompokan tugas kerja pengurus	✓		

	diatur dalam struktur organisasi UKM Karate INKAI UNY.				
Catatan :					
14.	Pengurus mengetahui dan memahami Struktur Organisasi UKM Karate INKAI UNY.	✓			
Catatan :					
15.	UKM Karate INKAI UNY mengatur pengorganisasian pengurus dengan baik.	✓			
Catatan :					
16.	UKM Karate INKAI UNY melakukan pelatihan untuk pengurus baru.	✓			
Catatan :					
17.	Kegiatan UKM Karate INKAI UNY terlaksana sesuai yang direncanakan.	✓			
Catatan :					
18.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY mengadakan evaluasi setelah kegiatan dilakukan	✓			
Catatan :					
19.	UKM Karate INKAI UNY melakukan latihan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	✓			

Catatan :				
20.	UKM Karate INKAI UNY menyediakan pelatih untuk memimpin jalannya latihan.	✓		
Catatan :				
21.	Ketua umum memberikan pengarahan kepada anggota pengurus.	✓		
Catatan :				
22.	Sesama pengurus saling membantu dan mengarahkan dalam melaksanakan kewajiban di UKM Karate INKAI UNY.	✓		
Catatan :				
23.	Dalam mengambil keputusan ketua umum tidak mengkoordinasikan kepada anggota pengurus.	✓		
Catatan :				
24.	Ketua umum mengambil keputusan dengan bijaksana dan musyawarah.	✓		
Catatan :				
25.	Pengurus datang tepat waktu saat rapat intern atau	✓		

	eksternal pengurus.				
Catatan :					
26.	Pengurus tertib membayar uang kas pada waktu yang telah ditentukan.	✓			
Catatan :					
27.	UKM Karate INKAI UNY melaporkan seluruh pertanggung jawaban sesuai waktu yang telah ditentukan.	✓			
Catatan :					
28.	Ketua umum bertanggung jawab penuh atas kegiatan yang dilaksanakan oleh pengurus.	✓			
Catatan :					
29.	Ketua umum menghadiri rapat intern pengurus.	✓			
Catatan :					
30.	UKM Karate INKAI UNY selalu mengadakan rapat ketika ada kegiatan.	✓			
Catatan :					

31.	Setelah melaksanakan kegiatan UKM Karate INKAI UNY mengadakan evaluasi.	✓			
Catatan :					
32.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY aktif mengikuti rapat evaluasi.	✓			
Catatan :					
33.	Pelaksanaan program kerja berjalan sesuai waktu yang telah direncanakan sebelumnya.	✓			
Catatan :					
34.	Penyelesaian laporan pertanggung jawaban tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan.	✓			
Catatan :					
35.	Ketua umum memberi sanksi kepada pengurus yang melakukan penyimpangan.	✓			
Catatan :					
36.	UKM Karate INKAI UNY memberikan apresiasi kepada pengurus yang berprestasi.	✓			
Catatan :					

37.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY aktif memberikan solusi ketika dihadapkan dengan masalah yang sulit.	✓				
Catatan :						
38.	Pengurus UKM Karate INKAI UNY melaksanakan tindak lanjut terhadap permasalahan yang ada di intern kepengurusan.	✓				
Catatan :						
39.	UKM Karate INKAI UNY memelihara dan merehabilitasi barang-barang inventaris Organisasi.	✓				
Catatan :						
40.	UKM Karate INKAI UNY menjalin kerukunan dan silahturahmi dengan sesama pengurus dan alumni.	✓				
Catatan :						

Yogyakarta, 7 September 2017

Validator



Dr. Sigit Nugroho, M.Or
NIP. 19800924 200604 1 0001

Lampiran 8. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Rater 2

LEMBAR VALIDASI ANGKET/KUESIONER

KINERJA

Nama Validator : Sulistiyono, M.Pd
Posisi/Jabatan : Dosen FIK UNY
Nama Institusi : Universitas Negeri Yogyakarta
Bidang Keahlian : Manajemen Olahraga

Petunjuk

1. Berdasarkan pendapat Bapak, berilah penilaian: **SV (sangat valid)** yang setara dengan skor 4, **V (valid)** yang setara dengan skor 3, **KV (kurang valid)** yang setara dengan skor 2, **SKV (sangat kurang valid)** yang setara dengan skor 1 dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom **VALIDITAS ISI** yang telah disediakan.
2. Jika diperlukan, berilah catatan khusus dari setiap butir pertanyaan sesuai dengan keadaan/ penilaian yang telah Bapak lakukan.
3. Sebagai petunjuk untuk mengisi tabel, perhatikan ketentuan berikut:
 - 1) Apakah pertanyaan sudah sesuai dengan Faktor Fungsi Manajemen dan Kinerja yang ingin dicapai.
 - 2) Apakah pertanyaan dirumuskan secara singkat dan jelas.
 - 3) Apakah petunjuk pengisian angket dituliskan secara jelas.
4. Isilah kolom berikut ini:

Pertanyaan mengenai Kinerja

Butir Soal	Pertanyaan	Validitas Isi			
		SV	V	KV	SKV
1.	a. Apakah UKM Karate INKAI UNY mempunyai visi dan misi ?	✓			
	b. UKM Karate INKAI UNY mempunyai visi dan misi yang jelas	✓			
Catatan:					
2.	a. Apakah UKM Karate INKAI UNY mempunyai program kerja.	✓			
Catatan :					
	b. Program kerja yang telah disusun merupakan cerminan dari visi dan misi organisasi.	✓			
Catatan :					
3.	a. Apakah UKM Karate INKAI UNY memiliki Rencana Strategis (RENSTRA) untuk mencapai visi dan misi.	✓			
Catatan :					
	b. Strategi pencapaian visi dan misi UKM Karate INKAI UNY jelas, dan tepat pada waktu yang telah direncanakan.	✓			
Catatan :					

4.	a. Apakah UKM Karate INKAI UNY memiliki Struktur Organisasi.	✓			
Catatan :					
	b. Struktur Organisasi berpedoman pada visi dan misi UKM Karate INKAI UNY.	✓			
Catatan :					
5.	Pedoman pengelolaan UKM yang digunakan oleh pengurus UKM Karate INKAI UNY meliputi:	✓			
	a. AD / ART.	✓			
	b. Peraturan pengelolaan UKM dari lembaga kemahasiswaan UNY.	✓			
	c. Struktur Organisasi UKM.	✓			
	d. Penggunaan dan pemeliharaan sarana dan pra sarana.	✓			
	e. Rencana latihan setiap sabuk	✓			
Catatan :					
6.	a. Apakah pengurus mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI).	✓			
Catatan :					
	b. Ketua Umum bertanggung jawab penuh atas tercapainya visi dan misi UKM Karate INKAI UNY.	✓			
Catatan :					

7.	Pengurus mendorong anggota untuk terus berlatih dan mengembangkan diri.	✓			
Catatan :					
8.	Pengurus mampu menjadi teladan bagi anggotanya.	✓			
Catatan :					
9..	Pengurus UKM Karate terlibat aktif dalam kegiatan UKM.	✓			
Catatan :					
10.	Ketua umum melakukan koordinasi baik dalam internal atau eksternal pengurus.	✓			
Catatan :					
11.	Jumlah anggota baru meningkat di setiap tahun.	✓			
Catatan :					
12.	Pelatihan organisasi diselenggarakan oleh pengurus UKM Karate INKAI UNY untuk memberikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai organisasi kepada para calon pengurus.	✓			
Catatan :					
13.	Job Description pengurus diatur dalam struktur organisasi UKM Karate INKAI UNY.	✓			
Catatan :					

14.	a. Apakah UKM Karate INKAI UNY memberikan standar operasional bagi pengurus anggota baru.	✓			
Catatan :					
	b. Perbandingan jumlah pelatih dan jumlah anggota di UKM Karate INKAI UNY adalah 1:20	✓			
Catatan :					
15.	UKM Karate INKAI UNY menyediakan kartu anggota bagi mahasiswa yang bergabung di dalam UKM Karate INKAI UNY.	✓			
Catatan :					
16.	UKM Karate INKAI UNY memiliki pelatih tetap yang berpengalaman dan berkualifikasi minimum DAN II.	✓	✓		
Catatan :					
17.	Beban kerja setiap pelatih di UKM Karate INKAI UNY maksimum 2 jam/ sesi latihan.	✓			
Catatan :					
18.	Alumni Pengurus UKM Karate INKAI UNY membimbing pengurus dalam melaksanakan program kerja.	✓			
Catatan :					

19.	Ketika mendapati kesulitan dalam penyelesaian program kerja pengurus memilih untuk sharing dan berkoordinasi dengan Dewan Pelatih yang sekiranya lebih berpengalaman mengenai hal tersebut.	✓	✓			
Catatan :						
20.	Anggota UKM Karate INKAI UNY mengikuti rapat kerja yang diadakan Dewan Pelatih.	✓				
Catatan :						
21.	Pelatih di UKM Karate INKAI UNY membuat perencanaan program latihan untuk murid dan anggota.	✓				
Catatan :						
22.	Pelatih mengadakan training centre bagi anggota ketika kejuaraan.	✓				
Catatan :						
23.	Pelatih menetapkan target yang ingin dicapai dalam merencanakan program latihan.	✓				
Catatan :						
24.	Disediakan pelatih pengganti jika pelatih tidak bisa hadir, agar latihan tetap berjalan.	✓				
Catatan :						

25.	a. UKM Karate INKAI UNY mengadakan ujian sabuk untuk menilai hasil latihan yang telah dilakukan.	✓			
Catatan :					
	b. UKM Karate INKAI UNY memberikan sertifikat bagi anggota setelah mengikuti ujian sabuk.	✓			
Catatan :					
26.	Perabot, peralatan dan media latihan di UKM Karate INKAI UNY berjumlah cukup, dan berkualitas baik.	✓			
Catatan :					
27.	UKM Karate INKAI UNY menyediakan perpustakaan buku di sekretariat UKM.	✓			
Catatan :					
28.	Peralatan kerumahtanggaan atau inventaris UKM berjumlah cukup dan berkualitas baik.	✓			
Catatan :					
29.	Penentuan alokasi anggaran UKM Karate INKAI UNY mengacu pada program-program yang telah ditentukan pada Rapat Kerja Tahunan.	✓			
Catatan :					
30.	Sumber dan jumlah dana yang dianggarkan dilaporkan secara transparan dan akuntabel.	✓			

Catatan :				
31.	UKM Karate INKAI UNY mengadakan seleksi untuk penetapan anggota yang mengikuti kejuaraan.	✓		
Catatan :				
32.	UKM Karate INKAI UNY menyediakan ahli medis untuk menangani anggota yang terkena cedera saat bertanding.	✓		
Catatan :				
33.	Tim pelatih memastikan kondisi anggota dalam keadaan baik sebelum bertanding.	✓		
Catatan :				
34.	Anggota UKM Karate INKAI UNY meraih medali saat mengikuti kejuaraan.	✓		
Catatan :				
35.	Di event kejuaraan kontingen UNY meraih juara umum 1, 2 atau 3.	✓		
Catatan :				

Yogyakarta,

Validator

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left side and several smaller, connected strokes on the right side.

Sulistyono, M.Pd

Lampiran 9. Hasil Validitas Instrumen Penelitian

Faktor Fungsi Manajemen					
NO	R1	R2	S1	S2	V
1	4	4	3	3	1
2	3	3	2	2	0.6667
3	4	4	3	3	1
4	4	4	3	3	1
5	4	4	4	3	1
6	4	4	3	3	1
7	4	4	3	3	1
8	4	4	3	3	1
9	4	4	3	3	1
10	4	4	3	3	1
11	4	4	3	3	1
12	4	4	3	3	1
13	4	4	3	3	1
14	4	4	3	3	1
15	4	4	3	3	1
16	4	4	3	3	1
17	4	4	3	3	1
18	4	4	3	3	1
19	4	4	3	3	1
20	4	4	3	3	1
21	4	4	3	3	1
22	4	4	3	3	1
23	4	4	3	3	1
24	4	4	3	3	1
25	4	4	3	3	1
26	4	4	3	3	1
27	4	4	3	3	1
28	4	4	3	3	1
29	4	4	3	3	1
30	4	4	3	3	1
31	4	4	3	3	1
32	4	4	3	3	1
33	4	4	3	3	1
34	4	4	3	3	1
35	4	4	3	3	1

36	4	4	3	3	1
37	4	4	3	3	1
38	4	4	3	3	1
39	4	4	3	3	1
40	4	4	3	3	1
VALIDITAS					0.9916

Faktor Kinerja					
NO	R1	R2	S1	S2	V
1	4	4	3	3	1
2	4	4	3	3	1
3	4	4	3	3	1
4	4	4	3	3	1
5	4	4	4	3	1
6	4	4	3	3	1
7	4	4	3	3	1
8	4	4	3	3	1
9	4	4	3	3	1
10	4	4	3	3	1
11	4	4	3	3	1
12	4	4	3	3	1
13	4	4	3	3	1
14	4	4	3	3	1
15	4	4	3	3	1
16	4	4	3	3	1
17	4	4	3	3	1
18	4	4	3	3	1
19	4	4	3	3	1
20	4	4	3	3	1
21	4	4	3	3	1
22	4	4	3	3	1
23	4	3	3	2	0.8333
24	4	4	3	3	1
25	4	4	3	3	1
26	3	4	2	3	0.8333
27	4	4	3	3	1
28	4	4	3	3	1
29	3	4	2	3	0.8333

30	4	4	3	3	1
31	4	4	3	3	1
32	4	4	3	3	1
33	4	4	3	3	1
34	4	4	3	3	1
35	4	4	3	3	1
36	4	4	3	3	1
37	4	4	3	3	1
38	4	4	3	3	1
39	4	4	3	3	1
40	4	4	3	3	1
41	4	4	3	3	1
42	4	4	3	3	1
43	4	4	3	3	1
44	4	4	3	3	1
45	4	4	3	3	1
46	4	3	3	2	0.8333
VALIDITAS					0.9858

VALIDITAS INSTRUMEN	0.9887
---------------------	--------

Lampiran 10. Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.927	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FM1	142.3333	96.524	.334	.	.929
FM2	142.3333	95.524	.459	.	.928
FM3	142.5333	96.410	.275	.	.929
FM4	142.4667	98.267	.094	.	.931
FM5	142.2667	99.495	-.030	.	.931
FM6	142.4667	95.838	.349	.	.929
FM7	142.3333	99.238	.000	.	.931
FM8	142.4000	95.686	.392	.	.928
FM9	142.2000	96.600	.540	.	.928
FM10	142.5333	93.838	.541	.	.927
FM11	143.0667	90.352	.640	.	.926
FM12	142.6667	92.524	.666	.	.925
FM13	142.4667	92.838	.674	.	.925
FM14	142.5333	88.981	.840	.	.923
FM15	142.5333	90.838	.860	.	.923
FM16	142.6000	94.400	.473	.	.927
FM17	142.6667	94.810	.431	.	.928
FM18	142.4667	92.981	.658	.	.926

FM19	142.4000	96.257	.328	.	.929
FM20	142.4000	98.971	.025	.	.931
FM21	142.5333	90.838	.860	.	.923
FM22	142.5333	92.695	.661	.	.926
FM23	142.4667	94.410	.502	.	.927
FM24	142.2667	98.067	.175	.	.930
FM25	142.7333	96.352	.281	.	.929
FM26	142.8000	94.886	.451	.	.928
FM27	142.4000	92.829	.722	.	.925
FM28	142.4000	100.400	-.131	.	.933
FM29	142.4667	93.981	.549	.	.927
FM30	142.2667	94.352	.722	.	.926
FM31	142.4667	91.552	.816	.	.924
FM32	142.6000	92.543	.664	.	.925
FM33	142.4667	92.695	.689	.	.925
FM34	142.6000	97.543	.157	.	.931
FM35	142.7333	90.638	.587	.	.926
FM36	142.4667	94.838	.456	.	.928
FM37	142.4000	94.543	.523	.	.927
FM38	142.2667	96.352	.425	.	.928
FM39	142.4000	91.686	.857	.	.924
FM40	142.2667	95.352	.572	.	.927

Lampiran 11. Hasil Fungsi Manajemen

Statistics

		Fungsi Manajemen	Fungsi Manajemen
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Mean		130.9524	2.9286
Median		132.0000	3.0000
Mode		127.00 ^a	3.00
Std. Deviation		7.72374	.83791
Variance		59.656	.702
Minimum		109.00	1.00
Maximum		144.00	4.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Fungsi Manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	1	2.4	2.4	2.4
	Cukup Baik	13	31.0	31.0	33.3
	Kurang Baik	16	38.1	38.1	71.4
	Tidak Baik	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 12. Hasil Perencanaan

Statistics

		Fungsi Manajemen	Fungsi Manajemen
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Mean		33.8095	3.0238
Median		34.0000	3.0000
Mode		34.00	3.00
Std. Deviation		2.43188	.81114
Minimum		26.00	1.00
Maximum		40.00	4.00

Fungsi Manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	2	4.8	4.8	4.8
	Cukup Baik	7	16.7	16.7	21.4
	Kurang Baik	21	50.0	50.0	71.4
	Tidak Baik	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 13. Hasil Pengorganisasian

Statistics

		Fungsi Manajemen	Fungsi Manajemen
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Mean		33.1429	2.6667
Median		33.0000	3.0000
Mode		33.00	3.00
Std. Deviation		2.13646	.84584
Variance		4.564	.715
Minimum		28.00	1.00
Maximum		37.00	4.00

Fungsi Manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	3	7.1	7.1	7.1
	Cukup Baik	15	35.7	35.7	42.9
	Kurang Baik	17	40.5	40.5	83.3
	Tidak Baik	7	16.7	16.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Lampiran 14. Hasil Pengarahan

Statistics

		Fungsi Manajemen	Fungsi Manajemen
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Mean		32.4762	2.7143
Median		33.0000	3.0000
Mode		32.00	3.00
Std. Deviation		2.71615	.91826
Variance		7.377	.843
Minimum		25.00	1.00
Maximum		38.00	4.00

Fungsi Manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	5	11.9	11.9	11.9
	Cukup Baik	10	23.8	23.8	35.7
	Kurang Baik	19	45.2	45.2	81.0
	Tidak Baik	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 15. Hasil Pengendalian

Statistics

		Fungsi Manajemen	Fungsi Manajemen
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Mean		31.5238	2.9048
Median		32.0000	3.0000
Mode		33.00 ^a	3.00
Std. Deviation		3.54922	.93207
Variance		12.597	.869
Minimum		24.00	1.00
Maximum		37.00	4.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Fungsi Manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	3	7.1	7.1	7.1
	Cukup Baik	11	26.2	26.2	33.3
	Kurang Baik	15	35.7	35.7	69.0
	Tidak Baik	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 16. Hasil Kinerja

Statistics

		Kinerja	Kinerja
N	Valid	42	42
	Missing	0	0
Mean		42.1905	2.5476
Median		42.0000	3.0000
Mode		43.00	3.00
Std. Deviation		2.06289	.94230
Variance		4.256	.888
Minimum		36.00	1.00
Maximum		45.00	4.00

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	6	14.3	14.3	14.3
	Cukup Baik	14	33.3	33.3	47.6
	Kurang Baik	15	35.7	35.7	83.3
	Tidak Baik	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 17. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		fungsimanajeme n	Kinerja
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	130.95	42.19
	Std. Deviation	7.724	2.063
	Absolute	.122	.130
Most Extreme Differences	Positive	.086	.087
	Negative	-.122	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.787	.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.565	.478

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.647	2.498		2.261	.029
1 Fungsi manajemen	-.032	.019	-.261	-1.707	.096

a. Dependent Variable: Absolut Residual

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.583	1	2.583	2.913	.096 ^b
	Residual	35.476	40	.887		
	Total	38.059	41			

a. Dependent Variable: Absolut Residual

b. Predictors: (Constant), fungsimanajemen

Lampiran 19. Distribusi Nilai t Tabel

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

Lampiran 20. Hasil Uji t dan R²

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.521	4.580		4.917	.000
1 Fungsi manajemen	.150	.035	.562	4.301	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.182	1	55.182	18.503	.000 ^b
	Residual	119.295	40	2.982		
	Total	174.476	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), fungsimanajemen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.299	1.727

a. Predictors: (Constant), fungsimanajemen

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 21. Dokumentasi penelitian

Latihan Anggota UKM Karate INKAI UNY



Penyebaran kuesioner Penelitian



