Journal Management and Business Applied
Volume 1 Nomor 2, April, 2020

PENGARUH FUNGSI PERENCANAAN, FUNGSI PENGORGANISASIAN, FUNGSI PENGARAHAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT SURYA MULTI PERKASA MOVINKO SURABAYA

Eri Wardana dan Achmad Sholihin
STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya
Email : asholihin@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik merupakan suatu tuntutan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pemerintahan yang baik antara lain ditandai dengan adanya pemerintahan yang akuntabel dan transparan. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah pusat maupun daerah harus melakukan berbagai upaya pembaharuan dalam pengelolaan keuangan, antara lain penyusunan peraturan perundang-undangan, penataan kelembagaan, pembenahan sistem dan prosedur, dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia terutama di bidang keuangan. Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah mendefinisikan semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang. Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana yang dimaksud merupakan subsistem dari sistem pengelolaan keuangan negara dan merupakan elemen pokok dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pengelolaan Keuangan Daerah pada dasarnya dimaksudkan untuk menghasilkan suatu kapasitas atau kemampuan keuangan daerah dalam mendanai penyelenggaraan perencanaan pembangunan daerah, sehingga analisis pengelolaan keuangan daerah menjelaskan tentang aspek kebijakan keuangan daerah yang berkaitan dengan pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah.Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian dan fungsi pengarahan terhadap kinerja keuangan PT. Surya Multi Perkasa Movinko Surabaya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Surya Multi Perkasa Movinko Surabaya berjumlah 40 karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian dan fungsi pengarahan terhadap kinerja keuangan ; (2) terdapat pengaruh secara parsial fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian dan fungsi pengarahan terhadap kinerja keuangan.

Kata kunci : fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, kinerja keuangan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perlu melakukan suatu perencanaan dalam setiap kegiatan organisasinya, baik perencanaan produksi, perencanaan rekrutmen karyawan baru, program penjualan produk baru, maupun perencanaan anggarannya. Perencanaan (planning) merupakan proses dasar bagi organisasi untuk memilih sasaran dan menetapkan bagaimana cara mencapainya. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebelum melakukan proses-proses perencanaan. Perencanaan merupakan tahapan paling penting dari suatu fungsi manajemen, terutama dalam menghadapi lingkungan ekternal yang berubah dinamis. Dalam era globalisasi ini, perencanaan harus lebih mengandalkan prosedur yang rasional dan sistematis dan bukan hanya pada intuisi dan firasat (dugaan).

Salah satu maksud dibuat perencanaan adalah melihat program-program yang akan dijalankan untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan- tujuan organisasi di waktu yang akan datang. Perencanaan organisasi harus aktif, dinamis, berkesinambungan dan kreatif, sehingga manajemen tidak hanya bereaksi terhadap lingkungannya, tapi lebih menjadi peserta aktif dalam dunia usaha. Pengorganisasian *(organizing)* merupakan suatu cara pengaturan pekerjaan dan pengalokasian pekerjaan di antara para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien

(Stoner, 2014). Handoko (2014) memberikan pengertian pengorganisasian adalah proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupinya.

Menurut Handoko (2014), secara metodologis pengorganisasian adalah suatu cara manajerial yang berhubungan dengan usaha-usaha kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pembagian kerja. Dalam usaha-usaha ini para anggota kelompok melaksanakan pekerjaannya disertai pengetahuan dan metode ilmiah berdasarkan perspektif umum yang perlu memelihara dan menjaga yang relevansi responsive dengan tujuan organisasi. Fungsi perngorganisasian adalah suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumberdaya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan perusahaan.

Pengorganisasian (*organizing*) adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaanyang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien. Pengorganisasian juga dapat didefinisikan sebagai suatu pekerjaan membagi tugas, mendelegasikan otoritas, dan menetapkan aktivitas yang hendak dilakukan oleh manajer pada seluruh hierarki organisasi. Proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota, sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai secara efektif. Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi sebagai proses kerja sama, yaitu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efesien. Definisi ini mengandung arti bahwa setiap organisasi harus memiliki tiga komponen, yaitu: ada kerjasama, ada orang, dan ada tujuan bersama (Fatah, 2015).

Pengarahan (*direction*) adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Para ahli banyak berpendapat kalau suatu pengarahan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen. Karena merupakan fungsi terpenting maka hendaknya pengarahan ini benar-benar dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin. Seorang manajer yang baik hendaknya sering memberi masukan-masukan kepada anggotanya karena hal tersebut dapat menunjang prestasi kerja anggota. Seorang anggota juga layaknya manusia biasa yang senang dengan adanya suatu perhatian dari yang lain, apabila perhatian tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. Fungsi pengarahan selalu berkaitan erat dengan perencanaan kegiatan semua kegiatan di organisasi untuk melaksanakan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajer dalam melakukan kegiatan pengarahan melalui: saling memberi motivasi, membantu pemecahan masalah, melakukan pendelegasian, menggunakan komunikasi yang efektif, melakukan kolaborasi dan koordinasi (Swanburg, 2015).

Manajer haruslah menunjukkan bahwa ia memiliki kemampuan bekerja yang harmonis, bersikap objektif dalam menghadapai persoalan dalam pelayanan keperawatan melalui pengamatan, dan objektif juga dalam menghadapi tingkah laku stafnya. Manajer harus peka akan kodrat manusia yang punya kelebihan dan kekurangan, memerlukan bantuan orang lain, dan mempunyai kebutuhan yang bersifat pribadi dan sosial

Dewasa ini, ukuran keberhasilan sebuah organisasi terutama bukanlah laba. Ada ukuran lain yang telah menggeser *profit oriented* menjadi *value oriented*. Ukuran keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerjanya. Pengukuran kinerja berdasarkan rasio keuangan seringkali kurang mencerminkan kinerja yang sebenarnya, perusahaan yang tampak terlihat baik kinerjanya padahal sebenarnya tidak mengalami peningkatan dan bahkan menurun. Untuk itu diperlukan suatu alat ukur kinerja yang menunjukkan prestasi manajemen yang sebenarnya yang mampu mendorong aktivitas atau strategi yang menambah nilai ekonomis.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian dan fungsi pengarahan terhadap kinerja keuangan PT. Surya Multi Perkasa Movinko Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif (Robbins dan Coulter, 2014 : 7).

Sedangkan pengertian manajemen keuangan menurut Brigham dan Houston (2013) yaitu "bidang yang terluas dari tiga bidang keuangan, dan memiliki kesempatan karir yang sangat luas".

Adapun tiga bidang keuangan tersebut menurut Brigham dan Houston (2013) adalah :

1. Keuangan perusahaan (*corporate finance*), merupakan penerapan konsep-konsep keuangan untuk pengambilan keputusan keuangan untuk level perusahaan, sedangkan untuk level individu disebut sebagai personal finance. Bidang ini adalah bidang keuangan yang berhubungan dengan operasi suatu perusahaan dari sudut pandang perusahaan tersebut.
2. Investasi (*investment*), adalah bidang keuangan yang juga berhubungan dengan keputusan pendanaan perusahaan, tetapi dilihat dari sudut pandang pihak pemberi modal (investor) bukan dari pihak perusahaan.
3. Pasar keuangan dan perantara (*financial market and intermediaries*), adalah bidang keuangan yang juga berhubungan dengan keputusan pendanaan perusahaan, tapi dari sudut pandang pihak ketiga, seperti pasar modal, pasar uang, bank, dan sebagainya.

Manajemen keuangan atau keuangan perusahaan yang mencakup semua keputusan dalam perusahaan. Pengertian manajemen keuangan menurut Weston dan Copeland (2013) yaitu "Manajemen keuangan dapat dirumuskan oleh fungsi dan tanggung jawab para manajer keuangan. Fungsi pokok manajemen keuangan yaitu menyangkut keputusan tentang penanaman modal, pembiayaan kegiatan usaha dan pembagian deviden pada suatu perusahaan".

Robbins dan Coutler (2014 : 190) menyatakan perencanaan (*planning*) adalah fungsi manajemen yang melibatkan pendefinisian tujuan organisasi, penentuan strategi untuk mencapai tujuan itu, dan pengembangan rencana untuk mengintegrasikan serta mengkoordinasikan kegiatan kerja mereka.

Perencanaan berhubungan dengan hasil akhir (apa) dan sarana (bagaimana). Ketika kita menggunakan istilah *planning*, yang kita maksudkan adalah perencanaan formal. Dalam perencanaan formal, tujuan khusus yang mencakup periode waktu khusus akan didefinisikan. Tujuan ini ditulis dan dibagikan ke semua anggota organisasi untuk mengurangi ketidakjelasan serta menciptakan pemahaman umum tentang apa yang harus dilakukan. Terakhir, ada rencana khusus untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Selanjutnya, menurut Robbins dan Coutler (2014 : 191), ada beberapa alasan manajer harus melakukan perencanaan yaitu :

1. Perencanaan memberikan arah kepada para manajer dan non manajer.
2. Perencanaan mengurangi ketidakpastian dengan mendorong para manajernya memandang ke depan, mengantisipasi perubahan, mempertimbangkan dampak perubahan, dan mengembangkan respons yang tepat.
3. Perencanaan juga meminimalkan pemborosan dan kekosongan.
4. Perencanaan menetapkan tujuan atau standar yang digunakan dalam pengendalian.

Perencanaan sering disebut fungsi manajemen yang utama karena menentukan dasar untuk semua hal lainnya yang dilakukan para manajer ketika mengelola, memimpin, dan mengendalikan. Perencanaan melibatkan dua aspek penting yaitu tujuan dan rencana. Dalam perencanaan, manajer menetapkan tujuan dan mengembangkan rencana.

Pengorganisasian (*organizing*) adalah fungsi manajemen yang melibatkan menyusun dan menstrukturisasi pekerjaan untuk mencapai sasaran organisasi (Robbins dan Coutler, 2014 : 238). Biarpun tugas ini tidak selalu dipahami dengan baik atau dihargai, pengorganisasian menjadi tugas

penting bagi seorang manajer. Saat tujuan dan rencana organisasi telah ditetapkan, fungsi organisasi ini menjalankan proses mengamati bagaimana tujuan dan rencana tersebut diwujudkan. Ketika manajer mengorganisasi, mereka mendefinisikan tugas-tugas apa saja yang perlu dituntaskan dan menciptakan suatu struktur yang memungkinkan aktivitas tugas tersebut diselesaikan secara efisien dan efektif.

Menurut Robbins dan Coutler (2014 : 239), tujuan pengorganisasian yaitu :

1. Membagi pekerjaan ke dalam tugas-tugas dan departemen yang spesifik.
2. Menugaskan pekerjaan dan tanggungjawab yang terkait dengan pekerjaan individu.
3. Mengoordinasikan beragam tugas organisasi.
4. Menghimpun berbagai pekerjaan ke dalam unit-unit.
5. Menjalin hubungan diantara individu, kelompok, dan departemen.
6. Membuat hierarki wewenang yang formal.
7. Mengalokasikan dan menempatkan sumber-sumber daya organisasi.

Selama proses pengorganisasian, manajer harus memahami apa yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan tim. Selain itu, adanya perubahan adalah hal yang selalu hadir bagi organisasi, demikian pula bagi manajer. Karena perubahan itu tidak bisa dihindari, manajer harus belajar bagaimana mengelolanya dengan baik. Karena inovasi selalu dikaitkan dengan upaya pengubahan organisasi, manajer harus mengetahui cara mengelolanya juga.

Pengarahan (*directing*) merupakan fungsi manajemen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis, sehat dan yang lainnya. Fungsi pengarahan dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya. Fungsi pengarahan sejalan dengan fungsi kepemimpinan.

Robbins dan Coutler (2014 : 146) menyatakan bahwa "Kepemimpinan (*leading*) adalah fungsi manajemen yang melibatkan memotivasi, memimpin, dan tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang-orang lain untuk mencapai sasaran organisasi".

Setelah orang-orang dipekerjakan dan masuk ke dalam suatu organisasi, manajer harus mengawasi dan mengoordinasi pekerjaan mereka sehingga tujuan organisasi bisa dikejar dan diraih. Inilah fungsi memimpin dalam manajemen. Karena fungsi tersebut melibatkan orang-orang di dalam organisasi, hal ini menjadi fungsi yang penting. Akan tetapi, justru karena melibatkan orang-orang, fungsi ini juga cukup menantang. Keberhasilan mengelola orang-orang melibatkan pemahaman terhadap sikap, perilaku, kepribadian, motivasi, dan sebagainya. Selain itu, hal ini menuntut rantai komunikasi yang efektif dan efisien.

Pengendalian dan pengawasan (*controlling*) adalah fungsi manajemen yang melibatkan tindakan-tindakan pengawasan (*monitoring*), perbandingan (*comparing*), dan koreksi (*correcting*) terhadap kinerja dan hasil pekerjaan (Robbins dan Coulter, 2014 : 182).

Pengendalian yang efektif memastikan kegiatan telah dilakukan dengan cara yang menghasilkan pencapaian tujuan. Keefektifan pengendalian ditentukan oleh bagaimana pengendalian itu dapat membantu karyawan dan manajer mencapai tujuan mereka.

Perencanaan dapat dilakukan, struktur organisasi dapat dibuat untuk memfasilitasi pencapaian tujuan yang efisien, dan karyawan dapat diarahkan melalui kepemimpinan yang efektif. Tetapi, tidak ada jaminan bahwa kegiatan yang berjalan telah sesuai dengan rencana dan tujuan yang ingin diraih oleh karyawan dan manajer telah benar-benar tercapai. Pengendalian itu penting, karena pengendalian membantu manajer mengetahui apakah tujuan perusahaan telah tercapai, atau jika belum, apa alasannya. Menurut Robbins dan Coulter (2014 : 183), "Ada tiga alasan dari pentingnya pengendalian yaitu mengetahui apakah tujuan dan rencana telah tercapai dan tindakan apa yang harus diambil; pemberdayaan karyawan; serta melindungi perusahaan dan asetnya".

Mangkunegara (2013) mengartikan kinerja sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Secara lebih dalam kinerja juga diartikan sebagai pencapaian karyawan diluar tupoksi yang melekat padanya, sehingga dapat menciptakan produktivitas yang lebih baik. Hal tersebut sejalan

dengan pendapat Barry (2012) "kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan". Dari pendapat tersebut, tindakan nyata dari setiap karyawan merupakan suatu proses untuk mencapai kinerja yang baik. Seperti pendapat Rivai dan Sagala (2012) yang menyatakan bahwa, "kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012 : 60).

Sedangkan Mahsun (2012 : 25) menyatakan bahwa pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas : efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi kinerja sebenarnya.

Dapat disimpulkan pula beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja, yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis -hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Kinerja keuangan merupakan kondisi yang mencerminkan keadaan keuangan suatu perusahaan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan (Sawir, 2012).

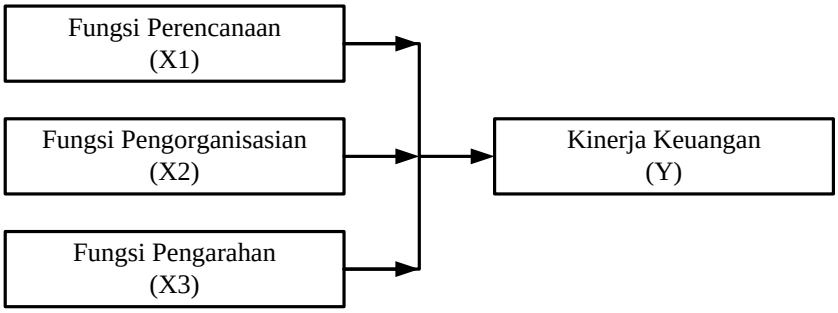
Kinerja keuangan merupakan kondisi yang mencerminkan keadaan keuangan suatu perusahaan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan (Sawir, 2012).

Menurut Munawir (2012), dilaksanakannya pengukuran kinerja keuangan memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan pada saat ditagih.
2. Untuk mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi, yang mencakup baik kewajiban jangka pendek maupun kewajiban jangka panjang.
3. Untuk mengetahui tingkat profitabilitas atau rentabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu dengan menggunakan aktiva atau modal secara produktif.
4. Untuk mengetahui stabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan usahanya sehingga tetap stabil, kemampuan itu diukur dari kemampuan perusahaan membayar pokok hutang dan beban bunga tepat waktunya tanpa mengalami hambatan.

Hasil pengukuran kinerja keuangan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan sangat perlu menyesuaikan kondisi perusahaan dengan alat ukur pengukuran kinerja keuangan yang akan digunakan, serta tujuan pengukuran kinerja keuangan tersebut agar mendapatkan informasi yang tepat tentang pengukuran kinerja keuangan perusahaan.

Ada beberapa alat ukur pengukuran kinerja keuangan, namun yang paling populer yaitu pengukuran kinerja berdasarkan rasio-rasio keuangan dan pengukuran kinerja dengan menggunakan konsep *Economic Value Added* (EVA) atau konsep nilai tambah ekonomi. Pengukuran kinerja berdasarkan rasio keuangan seringkali kurang mencerminkan kinerja yang sebenarnya, perusahaan yang tampak terlihat baik kinerjanya padahal sebenarnya tidak mengalami peningkatan dan bahkan menurun. Untuk itu diperlukan suatu alat ukur kinerja yang menunjukkan prestasi yang sebenarnya yang mampu mendorong aktivitas atau strategi yang menambah nilai ekonomis, seperti konsep EVA. Konsep EVA atau konsep nilai tambah ekonomi tersebut bukanlah sesuatu yang baru sebagai alat penilaian kinerja keuangan, konsep EVA mampu mengukur kinerja sampai dengan unit organisasi yang terkecil. Namun, dengan beberapa kelebihan EVA dibandingkan dengan alat penilai kinerja sebelumnya, bukan berarti EVA tidak memiliki kekurangan.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :
H1 : Fungsi perencanaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan
H2 : Fungsi pengorganisasianmempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan
H3 : Fungsi pengarahan mempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawanPT. Surya Multi Perkasa Movinko Surabayadengan jumlah 40 orang. Sampelyang dipergunakan adalah seluruh karyawanPT. Surya Multi Perkasa Movinko Surabaya. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 40karyawan dijadikan sampel.

1. Variabel bebas *(independent variable)*
   Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :
   a. Fungsi perencanaan (X_1) adalah fungsi manajemen yang melibatkan pendefinisian tujuan organisasi, penentuan strategi untuk mencapai tujuan itu, dan pengembangan rencana untuk mengintegrasikan serta mengkoordinasikan kegiatan kerja, meliputi :
      1) Pimpinan berkontribusi besar dalam menetapkan tujuan atau standar yang digunakan dalam mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan
      2) Dalam perencanaan perlu menentukan sumber daya yang dibutuhkan
      3) Setelah ditetapkan, perencanaan perlu dikomunikasikan kepada semua pihak yang perlu mengetahuinya
      4) Fungsi perencanaan memberikan arah kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
      5) Dengan adanya perencanaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula

b. Fungsi pengorganisasian (X_2) adalah fungsi manajemen yang melibatkan, menyusun dan menstrukturisasi pekerjaan untuk mencapai sasaran organisasi, meliputi :
   1) Pengorganisasian berarti menyusun dan menstrukturisasi pekerjaan
   2) Dengan adanya fungsi pengorganisasian, pekerjaan yang harus karyawan selesaikan menjadi jelas
   3) Fungsi pengorganisasian menuntut pimpinan menentukan jumlah yang tepat bagi orang yang tepat di posisi yang tepat dan waktu yang tepat
   4) Pengorganisasian juga berarti membuat hierarki wewenang yang formal
   5) Dengan jelasnya pekerjaan, tanggungjawab dan wewenang dari masing-masing individu, pekerjaan akan terselesaikan dengan efektif dan efisien
c. Fungsi pengarahan (X_3) adalah fungsi manajemen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis, sehat dan yang lainnya, meliputi :
   1) Pengarahan harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi
   2) Pengarahan dilakukan dengan memberi bimbingan, memotivasi, dan tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain
   3) Fungsi pengarahan melibatkan pemahaman terhadap sikap, perilaku, kepribadian, motivasi, dan sebagainya
   4) Pengarahan oleh pimpinan juga dilakukan dengan mengawasi dan mengoordinasi pekerjaan
   5) Adanya perhatian dan bimbingan dapat meningkatkan kinerja

2. Variabel terikat *(dependent variable)*

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja keuangan.

Kinerja keuangan (Y) adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar, meliputi :

a. Hasil pengukuran kinerja keuangan dapat mempengaruhipengambilan keputusan sebuah organisasi
b. Kinerja keuangan akan baik dan meningkat jika fungsi perencanaan terlaksana dengan baik dan benar
c. Kinerja keuangan akan baik dan meningkat jika fungsi pengorganisasian terlaksana dengan baik dan benar
d. Kinerja keuangan akan baik dan meningkat jika fungsi pengarahan oleh seorang pemimpin terlaksana dengan baik dan benar
e. Kinerja keuangan akan baik dan meningkat jika fungsi pengendalian dan pengawasan terlaksana dengan baik dan benar

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$Y = \beta o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ (Ghozali, 2015 : 46)

Keterangan :

Y = kinerja keuangan
X_1 = fungsi perencanaan
X_2 = fungsi pengorganisasian
X_3 = fungsi pengarahan
βo = konstanta
$\beta_{1.....}\beta_3$ = koefisien regresi
e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Fungsi Perencanaan (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,640	0,000	Valid
X1.2	0,682	0,000	Valid
X1.3	0,670	0,000	Valid
X1.4	0,669	0,000	Valid
X1.5	0,659	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk fungsi perencanaan lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Fungsi Pengorganisasian (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,682	0,000	Valid
X2.2	0,553	0,000	Valid
X2.3	0,657	0,000	Valid
X2.4	0,686	0,000	Valid
X2.5	0,650	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk fungsi pengorganisasian lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Fungsi Pengarahan (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,598	0,000	Valid
X3.2	0,591	0,000	Valid
X3.3	0,558	0,000	Valid
X3.4	0,669	0,000	Valid
X3.5	0,590	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk fungsi pengarahan lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Keuangan (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,591	0,000	Valid
Y.2	0,613	0,000	Valid
Y.3	0,560	0,000	Valid
Y.4	0,734	0,000	Valid
Y.5	0,698	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk kinerja keuangan lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
fungsi perencanaan (X1)	0,673	Reliabel
fungsi pengorganisasian (X2)	0,687	Reliabel
fungsi pengarahan (X3)	0,669	Reliabel
kinerja keuangan (Y)	0,635	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas fungsi perencanaan sebesar 0,673 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas fungsi pengorganisasian sebesar 0,687 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas fungsi pengarahan sebesar 0,669 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kinerja keuangan sebesar 0,635 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,960
Fungsi perencanaan (X1)	0,102
Fungsi pengorganisasian (X2)	0,692
Fungsi pengarahan (X3)	0,455

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$Y = 0{,}960 + 0{,}102\ X_1 + 0{,}692\ X_2 + 0{,}455\ X_3$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 0,960 menunjukkan besarnya kinerja keuangan, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk fungsi perencanaan (X_1) sebesar 0,102. Berarti jika fungsi perencanaan (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja keuangan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,102 satuan.
3. Koefisien regresi untuk fungsi pengorganisasian (X_2) sebesar 0,692. Berarti jika fungsi pengorganisasian (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja keuangan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,692 satuan.
4. Koefisien regresi untuk fungsi pengarahan (X_3) sebesar 0,455. Berarti jika fungsi pengarahan (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja keuangan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,455 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,590 atau 59,0 % pengaruh fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian dan fungsi pengarahan terhadap kinerja keuangan sebesar 59,0 %, sisanya 41,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Fungsi perencanaan (X1)	4,810	2,028	0,000	Ada pengaruh
Fungsi pengorganisasian (X2)	6,390	2,028	0,000	Ada pengaruh
Fungsi pengarahan (X3)	5,868	2,028	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung fungsi perencanaan(X1) sebesar 6,529 lebih besar dari t tabel 2,028 menunjukkan bahwa fungsi perencanaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan fungsi perencanaan berpengaruh terhadap kinerja keuanganditerima.

2. Nilai t hitung fungsi pengorganisasian(X2) sebesar 8,768 lebih besar dari t tabel 2,028 menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan fungsi pengorganisasian berpengaruh terhadap kinerja keuanganditerima.
3. Nilai t hitung fungsi pengarahan (X3) sebesar 7,422 lebih besar dari t tabel 2,028 menunjukkan bahwa fungsi pengarahan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan fungsi pengarahan berpengaruh terhadap kinerja keuanganditerima.

PEMBAHASAN

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) antara fungsi perencanaan (X_1), fungsi pengorganisasian (X_2) dan fungsi pengarahan (X_3) terhadap kinerja keuangan (Y). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi perencanaan (X_1), fungsi pengorganisasian (X_2) dan fungsi pengarahan (X_3) secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja keuangan (Y). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, dan fungsi pengarahan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja keuangan PT. Surya Multi Perkasa Movinko Surabaya diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signfikansi fungsi perencanaan sebesar 0,000 < taraf signifikansi α = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi perencanaan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hipotesis yang menyatakan bahwa fungsi perencanaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan PT. Surya Multi Perkasa Movinko Surabaya diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signfikansi fungsi pengorganisasian sebesar 0,000 < taraf signifikansi α = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi pengorganisasian (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Hipotesis yang menyatakan bahwa fungsi pengorganisasian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan PT. Surya Multi Perkasa Movinko Surabaya diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signfikansi fungsi pengarahan sebesar 0,000 < taraf signifikansi α = 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi pengarahan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Hipotesis yang menyatakan bahwa fungsi pengarahan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keuangan PT. Surya Multi Perkasa Movinko Surabaya diterima.

Diantara fungsi perencanaan (X_1), fungsi pengorganisasian (X_2) dan fungsi pengarahan (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja keuangan adalah fungsi pengorganisasian (X_2), hal ini karena nilai *correlation partial* yang berada pada tabel *coefficients* sebesar 72,9 % lebih besar dari nilai *correlation partial* variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fungsi pengorganisasian (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat kinerja keuangan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Barry, Cushway, 2012. *Human Resource Management*. PT. Elex Media Kumputindo, Jakarta.

Brigham, Eugene F dan Houston, Joel F. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi 11, Buku 2 Jakarta: Salemba Empat.

Fahmi, Irham, 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Alfabeta, Bandung.

Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mahsun, Mohamad, 2012. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.

Mangkunegara, AA.Anwar Prabu, 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung

Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Munawir, S, 2012. *Akuntansi Keuangan dan Manajemen*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, P dan Coulter, Mary, 2014. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.

Sawir, Agnes. 2012. *Analisa Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan.* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alpabeta, Bandung.

Weston, J. Feed dan Thomas E. Copeland. 2013. *Manajemen Keuangan.* Jakarta: Binarupa Aksara.