



## Pengaruh Penerapan Fungsi–Fungsi Manajemen terhadap Kreativitas Kerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo)

Burhanuddin<sup>1</sup>, Muktamir Usman<sup>2</sup>, Supris Musiafir<sup>3</sup>, Ekayani Burhanuddin<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Universitas Puangrimaggalatung Sengkang (UNIPRIMA), Indonesia

Email: [burhanuddin\\_sonte@yahoo.com](mailto:burhanuddin_sonte@yahoo.com)<sup>1</sup>, [tamrilopul@gmail.com](mailto:tamrilopul@gmail.com)<sup>2</sup>, [suprismusiafir@gmail.com](mailto:suprismusiafir@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[ekayani.burhanuddin05@gmail.com](mailto:ekayani.burhanuddin05@gmail.com)<sup>4</sup>

Korespondensi penulis: [burhanuddin\\_sonte@yahoo.com](mailto:burhanuddin_sonte@yahoo.com)\*

**Abstract.** *Employees at the Wajo Regency Youth, Sports and Tourism Office are one of the public bureaucracies at the Regency/City level carrying out service functions to the community, according to the results of initial observations show that the implementation of management functions and employee work creativity is still not optimal, especially related to the implementation of management functions in terms of implementation (creating a dynamic work atmosphere/making the best use of time). This research was conducted to determine the effect of the application of management functions on the work creativity of employees at the Wajo Regency Youth, Sports and Tourism Office. The research population is all employees at the Wajo Regency Youth, Sports and Tourism Office using a survey research type with a quantitative associative approach. The results of this study show that the variables of management functions, based on respondents' responses are at the very good criteria, and the work creativity variables are at the good criteria. Based on the results of statistical testing,  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, so it was concluded that the implementation of management functions had a positive and significant effect on the work creativity of employees at the Wajo Regency Youth, Sports and Tourism Office.*

**Keywords:** *Employee, Management Functions, Work Creativity*

**Abstrak.** Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo merupakan salah satu birokrasi publik di tingkat Kabupaten/Kota menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat, sesuai hasil pengamatan awal memperlihatkan masih belum optimalnya penerapan fungsi – fungsi manajemen dan kreativitas kerja pegawai, terutama berkaitan dengan penerapan fungsi – fungsi manajemen dalam hal pelaksanaan (menciptakan suasana kerja dinamis/memanfaatkan waktu sebaik – baiknya). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo dengan menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan asosiatif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fungsi – fungsi manajemen, berdasarkan tanggapan responden berada pada kriteria sangat baik, dan variabel kreativitas kerja berada pada kriteria baik. Berdasarkan hasil pengujian statistik,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka disimpulkan bahwa penerapan fungsi – fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo.

**Kata Kunci:** Pegawai, Fungsi – Fungsi Manajemen, Kreativitas Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin ketat, kreativitas kerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi. Organisasi di sebuah instansi menjadi tujuan utama yang harus dicapai dalam setiap kegiatan. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan proses penyelenggara dari setiap bidang – bidang yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebuah instansi dituntut untuk terus berinovasi agar mampu bersaing dan bertahan dalam dunia yang dinamis. Kreativitas pegawai

tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan baru. Manajemen berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, sehingga manajemen dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Organisasi merupakan suatu kesatuan dari dua orang atau lebih dalam suatu perkumpulan untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan manajemen merupakan seni dan ilmu mengatur, mengelola suatu hal agar tujuan yang diinginkan tercapai dengan efektif dan efisien. Organisasi dalam hal ini adalah sebagai objek yang dituju sedangkan manajemen adalah sebagai alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi – fungsi manajemen yang diterapkan dengan baik memiliki peran kunci dalam memfasilitasi dan mendorong kreativitas pegawai. Fungsi manajemen tersebut terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dapat secara langsung mempengaruhi cara pegawai bekerja dan berkreaitivitas. Perencanaan yang strategis membantu pegawai untuk memahami visi dan tujuan instansi dengan jelas, sambil memberikan ruang bagi mereka untuk berkreasi dalam mencapai tujuan tersebut. Pengorganisasian yang baik memungkinkan pegawai bekerja dalam tim yang kolaboratif, menciptakan alur kerja yang memudahkan mereka untuk berbagi ide dan inovasi. Pengarahan dari pimpinan yang efektif dan inspiratif dapat memotivasi pegawai untuk berpikir di luar kotak dan berani mengambil inisiatif dalam menghadirkan solusi kreatif. Penerapan fungsi–fungsi manajemen yang kaku atau tidak efektif dapat mengekang kreativitas. Misalnya, jika perencanaan terlalu detail dan tidak memberikan ruang untuk improvisasi, atau jika pengendalian terlalu ketat sehingga pegawai merasa takut mengambil risiko, maka kreativitas pegawai bisa terhambat. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana setiap fungsi manajemen dapat dioptimalkan untuk mendukung kreativitas, dan sejauh mana penerapan fungsi–fungsi tersebut memengaruhi produktivitas inovatif pegawai.

Pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo yang memiliki jumlah pegawai tertentu yang juga membutuhkan penerapan fungsi manajemen yang luwes agar kreativitas pegawai tersebut dapat berkembang, namun faktanya pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo yang juga memiliki pegawai, yang membutuhkan pengaturan yang baik dan dibutuhkan pula penerapan fungsi manajemen yang fleksibel agar kreativitas pegawai dapat termotivasi dan meningkat dengan baik, namun pada kenyataannya melalui penelitian pendahuluan ditemukan data bahwa masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya, jika pegawai tersebut menghadapi tantangan karena tidak memiliki jiwa inovatif yang dapat menyebabkan kreativitasnya diduga karena

penerapan fungsi – fungsi manajemen belum optimal dan belum berada pada taraf yang diinginkan.

Hal yang utama berkaitan dengan penerapan fungsi–fungsi manajemen dalam hal pelaksanaan (menciptakan suasana kerja dinamis). Kondisi ini diindikasikan dengan perilaku sebagian pegawai yang belum mematuhi kebijakan yang sudah ditetapkan sebelumnya yaitu terkait dengan waktu kerja. Salah satu contoh klasik bahwa masih adanya sebagian pegawai yang datang dan pulang kurang tepat waktu serta melakukan aktivitas yang lain pada saat jam kerja, dengan hal tersebut dapat memengaruhi suasana kerja. Berdasarkan pertimbangan uraian tersebut, dengan demikian saya sebagai penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai : **“PENGARUH PENERAPAN FUNGSI – FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP KREATIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN WAJO”**

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui penerapan fungsi – fungsi manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Parawisata Kabupaten Wajo, untuk mengetahui kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Parawisata Kabupaten Wajo dan untuk mengetahui penerapan fungsi – fungsi manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Kreativitas Kerja kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Parawisata Kabupaten Wajo.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Kata manajemen berasal dari bahasa latin manus yang berarti “tangan”, dalam bahasa Italia maneggiare berarti “mengendalikan”, dan dalam bahasa Inggris istilah manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti “mengatur”. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pimpinan dan kepemimpinan, yaitu orang – orang yang melakukan kegiatan memimpin, disebut “manajer”. Menurut Griffin (2019), manajemen merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Menurut Afandi (2018:1), manajemen merupakan bekerja dengan orang – orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Malayu S.P. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa : “Manajemen merupakan suatu ilmu serta seni dalam mengendalikan suatu proses guna memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber – sumber yang lain yang terdapat dalam perusahaan secara efisien serta efektif guna menggapai tujuan yang sudah di tentukan.”

Teori Gulati, Mayo & Nohrian (2018:8) mendefinisikan :“Management is the act of working with and through a group of people to accomplish a desired goal or objective in an efficient and effective manner.” “Manajemen merupakan tindakan bekerja dengan melalui sekelompok orang untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan cara yang efisien dan efektif.” Dalam perspektif yang lebih luas, manajemen merupakan ilmu dan seni dalam proses mengatur dan memanfaatkan sumber daya organisasi melalui kerja sama anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam pandangan ini, terdapat sejumlah elemen utama yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu : manusia (man), material (materials), mesin (machines), metode (methods), uang (money), dan pasar (market). Keenam elemen ini memiliki fungsi masing – masing dan saling berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni.
- 3) Manajemen merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, terintegrasi, dalam memanfaatkan unsur – unsurnya (6M).
- 4) Manajemen hanya dapat diterapkan jika terjadi proses kerjasama antara sekelompok = orang dalam suatu organisasi.
- 5) Manajemen harus didasarkan pada pembagian tugas/pekerjaan dan tanggung jawab.
- 6) Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Agar manajemen dapat berjalan dengan proses yang baik dan benar serta mencapai tujuan yang sebaik – baiknya, maka diperlukan adanya unsur – unsur manajemen, karena sebagai penentu organisasi/lembaga dalam melakukan kegiatan organisasi, biasanya dengan menggunakan istilah 6 M diantaranya adalah :

- 1) Man (Manusia) : Dalam manajemen, faktor manusia yang paling menentukan. Manusia yang menetapkan tujuan, dan manusia juga yang melaksanakan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya manusia, tidak akan ada proses kerja dikarenakan pada dasarnya manusia merupakan makhluk yang bekerja.
- 2) Money (Uang) : Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal serta alat pengukur nilai, seperti pembelian alat – alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya. Pengelolaan uang yang baik memastikan efisiensi penggunaan dana. Tanpa uang organisasi tidak bisa menjalankan aktivitasnya dengan lancar.

- 3) **Materials (Bahan)** : Materials merupakan bahan baku yang dibutuhkan yang biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa. Pengelolaan yang baik dapat memastikan ketersediaan bahan tepat waktu dan dalam jumlah yang sesuai, sehingga mendukung efisiensi dan kelancaran produksi.
- 4) **Machines (Mesin)** : Dalam kegiatan organisasi/lembaga mesin merupakan alat yang digunakan untuk mempercepat, mempermudah, dan meningkatkan efisiensi proses kerja. Pengelolaan mesin yang baik memastikan pemeliharaan dan penggunaan yang optimal untuk mendukung tujuan organisasi.
- 5) **Methods (Metode)** : Metode diartikan sebagai sarana atau alat yang digunakan untuk menjalankan proses kerja secara efektif dan efisien. Metode yang baik memastikan setiap langkah operasional dilakukan dengan tepat, mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya, serta meningkatkan produktivitas untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang lebih optimal.
- 6) **Market (Pasar)** : Pasar merupakan sasaran tempat produk atau layanan organisasi ditawarkan, yang bertujuan untuk mencari laba atau keuntungan. Penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi, merupakan faktor yang menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

Dubrin, Ireland, dan Williams dalam ( Harsuki 2012:82 ), menyatakan bahwa pentingnya fungsi–fungsi manajemen sebagai proses yang sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka mengidentifikasi bahwa ada empat fungsi utama manajemen yang saling terkait dan berperan sangat penting dalam mengelola sumber daya dengan efektif dan efisien sebagai berikut :

- 1) **Planning** : Perencanaan yaitu kegiatan seperti menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan melakukan pekerjaan, serta membuat keputusan.
- 2) **Organizing** : Pengorganisasian yaitu mengembangkan struktur formal, menentukan apa yang diperlukan, siapa yang akan mengerjakan, dan bagaimana hal tersebut dapat dilakukan secara efektif.
- 3) **Leading** : Berupa pengarahan (directing), memengaruhi (influencing), dan memotivasi (motivating).
- 4) **Controlling** : Pengawasan pada umumnya fungsi terakhir yang banyak dikemukakan oleh pakar – pakar manajemen adalah evaluasi, evaluasi ini diberikan pengertian sebagai kegiatan untuk menganalisis rencana yang disusun dengan hasil yang dicapai.

Pernyataan yang dikemukakan oleh Harsuki (2012:85), bahwa perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Perencanaan dapat dianggap sebagai kumpulan keputusan, dalam kaitannya dengan perencanaan yang dianggap sebagai tindakan mempersiapkan tindakan untuk masa depan dengan mengambil keputusan sekarang. Perencanaan juga berarti proses pembuatan peta jalan menuju masa depan. Oleh karena itu, perencanaan tidak berhenti begitu rencana telah dibuat.

Menurut Aditya (2018:46), dalam penelitiannya bahwa dimensi penerapan fungsi – fungsi manajemen dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Fungsi perencanaan yaitu, kegiatan seperti menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan melakukan pekerjaan, serta membuat keputusan, meliputi : visi dan misi, strategi dan koordinasi, sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran.
- 2) Fungsi pengorganisasian yaitu, mengembangkan struktur formal, menentukan apa yang diperlukan, siapa yang akan mengajarkan, dan bagaimana hal tersebut dapat dilakukan secara efektif, meliputi : job description, struktur organisasi, kepengurusan, kegiatan dan latihan.
- 3) Fungsi pengarahan yaitu, proses membimbing, memberi instruksi, dan bertindak sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, meliputi: pemberian motivasi, pengambilan keputusan, disiplin, tanggung jawab dan komunikasi.
- 4) Fungsi pengawasan yaitu, fungsi terakhir yang banyak dikemukakan oleh pakar – pakar manajemen meliputi : evaluasi kegiatan (untuk menganalisis rencana yang disusun dengan hasil yang dicapai), dan penetapan waktu.

Kreativitas memiliki pengertian yang bermacam – macam, ada yang menyebutkan kreativitas sebagai sikap ataupun perilaku maupun tindakan, namun ada juga yang mendefinisikan kreativitas sebagai suatu cara berpikir semata. Secara umum kreativitas merupakan kemampuan untuk mengembangkan gagasan atau ide baru yang berbeda dari sebelumnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kreativitas berasal dari kata dasar kreatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Sedangkan kreativitas sendiri memiliki arti kemampuan untuk menciptakan atau menemukan sesuatu yang baru yang berbeda dengan sebelumnya.

Gallagher dalam Masganti Sit, dkk (2016:1) menyatakan bahwa:

“Kreativitas berhubungan dengan kemampuan untuk menciptakan, mengadakan, menemukan suatu bentuk baru dan atau untuk menghasilkan sesuatu melalui keterampilan imajinatif, hal ini berarti kreativitas berhubungan dengan pengalaman mengekspresikan dan

mengaktuali–sasikan identitas individu dalam bentuk terpadu dalam hubungan dengan diri sendiri, dengan alam dan orang lain.”

Kreativitas merupakan daya cipta dalam arti seluas – luasnya, yang memadukan pemikiran, imajinasi, ide–ide, dan perasaan – perasaan yang memuaskan (Susanto, 2017).

Rogers dalam Utami Munandar (2014:18) menyatakan bahwa:

“Kreativitas merupakan kecenderungan untuk mengaktualisasi diri, mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organisme”.

Kreativitas melibatkan pemikiran inovatif dan imajinatif, serta kemampuan melihat sesuatu dari sudut pandang berbeda. Hal ini penting dalam berbagai bidang, seperti seni, sains, dan bisnis, karena memungkinkan individu atau organisasi untuk berinovasi, beradaptasi terhadap perubahan, dan memberikan nilai tambah dalam berbagai konteks. Kreativitas juga sering dikaitkan dengan proses berpikir divergen, yaitu kemampuan mengeksplorasi berbagai kemungkinan solusi dan pendekatan. Berpikir kreatif dalam memecahkan masalah menyangkut kemampuan menghasilkan banyak jawaban, menunjukkan pemikiran dalam berpikir, memberikan berbagai solusi, dan melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka kreativitas sebagai kemampuan menciptakan sesuatu yang baru melalui imajinasi dan keterampilan, yang mencerminkan ekspresi diri dan aktualisasi individu dalam hubungan dengan diri sendiri, alam, dan orang lain. Kreativitas memadukan pemikiran, imajinasi, gagasan dan perasaan yang memuaskan, serta merupakan dorongan untuk mengembangkan potensi diri.

Kreativitas melibatkan pemikiran inovatif dan imajinatif yang penting dalam bidang – bidang seperti seni, sains, dan bisnis, karena memungkinkan inovasi, adaptasi terhadap perubahan, dan memberikan nilai tambah. Selain itu, kreativitas sering dikaitkan dengan pemikiran divergen, yaitu kemampuan mengeksplorasi berbagai solusi dan pendekatan, serta melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda. Ini membantu dalam memecahkan masalah dengan menghasilkan banyak ide dan solusi alternatif. Mengembangkan dan meningkatkan kreativitas sangatlah penting di dalam konteks manajemen. Tujuan pengembangan kreativitas dikarenakan kebutuhan seseorang terhadap kegiatan – kegiatan yang kreatif, hal ini didasari oleh rasa ingin tahu seseorang dan keinginan dalam mempelajari sesuatu yang sangat tinggi (Rachmawati & Kurniati, 2012:35-37). Tujuan utama dalam pengembangan kreativitas tersebut untuk menjadikan seseorang unik, memiliki banyak gagasan, memiliki kemampuan dalam mencipta, dapat menemukan alternatif pemecah masalah, membuat seseorang memiliki kepuasan diri sendiri yang dilakukannya dan juga memiliki sikap

keterbukaan terhadap berbagai pengalaman dengan kelenturan dan toleransi yang sangat tinggi terhadap ketidakpastian sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang dapat mengaktualisasikan dirinya di lingkungan sekitarnya.

Fungsi pengembangan kreativitas dalam penerapan manajemen membantu menciptakan solusi yang inovatif dan efisien dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Kreativitas memungkinkan manajer merancang strategi adaptif, mengatur struktur organisasi yang fleksibel, dan memotivasi karyawan dengan pendekatan baru. Selain itu, pengambilan keputusan yang kreatif mendorong inovasi dan keunggulan kompetitif dalam organisasi. Menurut Amabile (2017), dalam jurnal “Creativity in Management” menyatakan bahwa kreativitas sangat penting dalam semua fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Menurutnya, kreativitas mendorong pengambilan keputusan yang inovatif dan memungkinkan manajer menjadi lebih efektif dalam merancang strategi dan merespons perubahan. Fungsi kreativitas yang paling menonjol adalah dalam mendorong inovasi dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Berikut pengembangan kreativitas pada manusia sebagai berikut :

- 1) Fungsi pengembangan kreativitas terhadap kesehatan mental : Kreativitas berfungsi sebagai terapi, membantu seseorang menyalurkan emosi seperti kecemasan, dan ketakutan, sehingga mengurangi ketegangan batin.
- 2) Fungsi pengembangan kreativitas terhadap kognitif : Pengembangan kreativitas memberi peluang untuk berekspresi dan menciptakan hal – hal baru, yang secara langsung mendorong keterampilan berpikir yang meningkatkan perkembangan kognitif.
- 3) Fungsi pengembangan kreativitas terhadap estetika : Melalui kreativitas, seseorang dilatih untuk mengapresiasi keindahan alam dan seni, yang mendorong perkembangan dan pemahaman estetika mereka.

Menurut Puspita dalam Indriajati dan Ngazizah (2018, hlm. 113), yang mengatakan terdapat lima dimensi kreativitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi : Memiliki keinginan yang tinggi untuk mengeksplorasi dan memahami berbagai hal baru. Hal ini penting untuk meningkatkan pemikiran kreatif dan inovatif.
- 2) Memiliki suatu kepercayaan diri pada peserta didik : Individu yang percaya diri lebih berani untuk mengemukakan ide – ide dan mengambil resiko dalam proses kreatif.
- 3) Memiliki ketekunan yang tinggi : Kemampuan untuk terus berusaha dan bekerja keras meskipun menghadapi tantangan atau kegagalan.



- 4) Berani dalam mengemukakan suatu pendapat : Mampu menyampaikan pendapat tanpa rasa takut merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas.
- 5) Mempunyai imajinasi yang tinggi : Memiliki kemampuan untuk membayangkan berbagai kemungkinan baru dan alternatif, yang merupakan kunci dalam proses kreatif.

### Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka diuraikan hubungan variabel tersebut. Selanjutnya dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ke dalam gambar 2.2 sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

### Kerangka Berfikir/ Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan. Maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Penerapan fungsi – fungsi manajemen pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, diharapkan berada dalam kriteria yang cukup baik dari rata – rata skor ideal. Hipotesis Statistiknya yaitu :
  - a.  $H_0 = 0 > 832 - 1.088$
  - b.  $H_1 = 0 < 832 - 1.088$

2. Kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, diharapkan berada dalam kriteria yang cukup baik dari rata – rata skor ideal. Hipotesis Statistiknya yaitu :
  - a.  $H_0 = 0 > 1041 - 1360$
  - b.  $H_1 = 0 < 1041 - 1360$
3. Penerapan fungsi – fungsi manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo. Hipotesis Statistiknya yaitu :
  - a.  $H_0 = b_0 = 0$
  - b.  $H_1 = b_0 \neq 0$

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data yang diperoleh dari lokasi penelitian yang merupakan data berupa angket. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan cara meneliti populasi dengan menentukan jumlah sampel dari populasi yang diteliti. Untuk mengetahui pengaruh penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang diambil secara langsung dari responden dalam bentuk observasi, kuisioner dan dokumentasi. Pada penelitian ini dilakukan untuk melihat adanya bukti empiris serta menganalisa Pengaruh Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen (X) terhadap Kreativitas Kerja Pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2022:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 34 dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 33 yang secara keseluruhan sebanyak 67 pegawai. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2022:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil berdasarkan random sampling ( Probability Sampling ), dengan teknik simple random sampling.

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus dari Taro Yamane. Taro Yamane merupakan salah satu teknik dalam pengambilan sampel data yang mana presesi sudah ditentukan.

$$n = N / ( \frac{1}{d^2} + 1 )$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi = 67 pegawai

d = Presesi = 10% dengan tingkat kepercayaan 90%

berdasarkan rumus diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 67 / ( \frac{1}{(0,1)^2} + 1 ) = 67 / ( \frac{1}{0,01} + 1 ) \\ &= 67 / (10,01 + 1) = 67 / 11,01 \\ &= 40,11 \text{ (dibulatkan) } = 40 \end{aligned}$$

Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara proporsional random sampling yaitu menggunakan rumus alokasi proporsional.

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan :

$n_i$  = Jumlah anggota sampel menurut stratum

n = Jumlah anggota sampel seluruhnya

$N_i$  = Jumlah anggota populasi menurut stratum

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya

$$\text{Aparatur Sipil Negara (ASN)} = \frac{34}{67} \times 40 = 20,29 = 20$$

$$\text{Pegawai Tidak Tetap (PTT)} = \frac{33}{67} \times 40 = 19,70 = 20$$

$$\text{Sampel ASN} + \text{Sampel PTT} = 20 + 20 = 40$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini pada Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah 20 dan pada Pegawai Tidak Tetap (PTT) adalah 20, dan jumlah keseluruhan sebanyak 40 sampel pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diambil langsung dari sumber data pertama di tempat penelitian atau objek penelitian. Data primer ini terdiri dari data jumlah tabulasi hasil kuisioner di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo.

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, asosiatif kuantitatif dan metode analisis data dengan menggunakan skala likert. Nilai dalam skala likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, kemudian indikator variabel

dijadikan sebagai titik tolak. Untuk menyusun item – item instrumen yang menggunakan skala likert.

### 1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan ( korelasi = r ) antara variabel bebas (Fungsi – Fungsi Manajemen) terhadap variabel terikat (Kreativitas Kerja), digunakan teknik korelasi sederhana. Adapun analisis ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

1. Sumber : Sugiyono (2014:248)

Keterangan :

$r_{hitung}$  = koefisien relasi

n = banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum x$  = total jumlah dari variabel X

$\sum y$  = total jumlah dari variabel Y

$\sum x^2$  = kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum y^2$  = kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\sum xy$  = hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan variabel Y

Dapat juga dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk memberi arti harga (tingkat hubungan). Maka harga dibandingkan dengan tabel interpretasi nilai sebagai berikut :

**Tabel 1. Interpretasi Koefisien Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1. 0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2. 0,60 – 0,799	Kuat
3. 0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4. 0,20 – 0,399	Lemah
5. 0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber : Riduwan dan Kuncuro (2007 : 62)

Untuk mencari makna generalisasi dari hubungan variabel X dan variabel Y, maka korelasi (r) perlu diuji signifikan sebagai berikut :

Hipotesis :

$H_0$ : Variabel X berhubungan secara signifikan dengan Variabel Y.

$H_1$  : Variabel X tidak berhubungan secara signifikan dengan Variabel Y.

Adapun dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $[0,05 \leq \text{Sig}]$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas Sig atau  $[0,05 \geq \text{Sig}]$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya signifikan.

## 2. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Oleh karena variabel penelitian sudah diketahui maka variabel bebas yaitu Fungsi – Fungsi Manajemen (X), dan variabel terikat yaitu Kreativitas Kerja (Y), maka perhitungan atau prediksi nilai – nilai Y dapat dilakukan berdasarkan nilai – nilai X dengan teknik analisis regresi sederhana adapun persamaan regresinya :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Variabel *dependen* )

X = Variabel bebas ( Variabel *independen* )

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Kemudian untuk keperluan pengujian hipotesis digunakan uji t. menurut Sugiyono, 2000 dalam Amusliadi (2014:37). Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{S / \sqrt{n}}$$

Dimana :

t = nilai t yang dihitung

$\bar{X}$  = nilai rata – rata

$\mu_0$  = nilai yang dihipotesiskan

S = simpangan baku

n = nilai jumlah sampel

Harga  $t_{hitung}$  yang diperoleh selanjutnya akan dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan (dk) = n-1 dan taraf  $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$  (untuk uji dua pihak). Bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya. Langkah Selanjutnya menyelesaikan kasus dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo bahwa jumlah Pegawai atau Sumber Daya Manusia pada dinas tersebut yang dijadikan sampel sebagai responden adalah sebanyak 67 orang. Karakteristik responden secara umum menurut Tingkat Pendidikan dan pangkat/golongan di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Komposisi ASN pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo menurut Tingkat Pendidikan

**Tabel 2.**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)
1	Pasca Sarjana (S2)	10
2	Sarjana (S1)	18
3	Diploma (D3)	0
4	SMA	6
<b>Total</b>		<b>34</b>

- b. Komposisi PTT pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo menurut Tingkat Pendidikan

**Tabel 3**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)
1	Sarjana (S1)	18
2	Diploma (D3)	0
3	SMA	15
<b>Total</b>		<b>33</b>

- c. Komposisi ASN pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo menurut Pangkat/Golongan

**Tabel 4.**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Jiwa)
1	IV	7
2	III	22
3	II	5
<b>Total</b>		<b>34</b>

Deskripsi hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan atau jawaban dari setiap responden terhadap berbagai pertanyaan atau kuesioner yang diajukan, yang berkaitan dengan variabel–variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya, akan dilakukan interpretasi atau penjelasan secara singkat untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai jawaban atas rumusan masalah penelitian ini. Variabel yang dibahas terdiri dari dua aspek utama, yaitu variabel fungsi – fungsi manajemen yang meliputi 4 dimensi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Sedangkan pada variabel kreativitas kerja pegawai, terdapat 5 dimensi, yaitu rasa ingin tahu, kepercayaan, ketekunan, berani dan imajinasi.

Fungsi – fungsi manajemen merupakan suatu fungsi yang menjelaskan arti dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dan merupakan suatu fungsi dari ilmu pengetahuan yang dimana secara sistematis menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

Manajemen merupakan suatu proses, seni untuk melaksanakan dan mengatur. Manajemen sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi secara efektif dan efisien, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi. Penerapan fungsi – fungsi manajemen dalam sebuah organisasi, kantor, ataupun lembaga sangatlah penting untuk diterapkan atau diaplikasikan. Dengan diterapkannya fungsi – fungsi manajemen dalam sebuah lembaga, organisasi ataupun kantor diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai ataupun karyawan.

Berikut ini disajikan tabel statistika deskriptif tentang variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen. Deskripsi data variabel hasil penelitian ini, setelah diolah dengan SPSS, sebagai berikut :

**Tabel 5.Deskripsi Data Variabel Fungsi – Fungsi Manajemen Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo**  
**Statistics Fungsi – Fungsi Manajemen**

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		34,07
Median		34,00
Mode		34
Std. Deviation		2,302
Variance		5,302
Range		13
Minimum		26
Maximum		39
Sum		1363

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa valid menunjukkan nilai 40 yang berarti bahwa terdapat 40 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai *missing* yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu mean menunjukkan nilai 34,07, median dengan nilai 34,00 dan modus sebesar 34, nilai standar deviasi sebesar 2,302. Selanjutnya *variance* menunjukkan nilai 5,302, rangenya sebesar 13, nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 39 dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan sebesar 1.363.

Selanjutnya, berikut ini akan disajikan tabel distribusi frekuensi per dimensi dari variabel fungsi – fungsi manajemen yang terdiri atas dimensi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

**Tabel 6. Skor Butir Pernyataan dan Per Indikator Variabel  
Fungsi – Fungsi Manajemen (X)**

No.	Indikator	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Keterangan														
A.	Dimensi Perencanaan				<div>Jarak Interval =</div> <div>Skor Tertinggi Ideal –</div> <div>Skor Terendah Ideal</div> <div>Jumlah Kelas Interval</div> <div>Jumlah Responden</div> <div>= 40</div> <div>Indeks Maxsimun = 5</div> <div>Indeks Minimum = 1</div> <div>Skor Tertinggi Ideal</div> <div>= 5 × 40 = 200</div> <div>Skor Terendah Ideal</div> <div>= 1 × 40 = 40</div> <div>Jarak Interval</div> <div>= ( 200 – 40 ) / 5</div> <div>Jarak Interval = 32</div> <div>Tabel Kategori Hasil</div> <div>Penilaian Penerapan</div> <div>Fungsi – Fungsi</div> <div>Manajemen ( X )</div> <table><tr><th>Interval</th><th>Kriteria</th></tr><tr><td>Skor</td><td></td></tr><tr><td>&gt;168– 200</td><td>Sangat Baik</td></tr><tr><td>&gt;136– 168</td><td>Baik</td></tr><tr><td>&gt;104– 136</td><td>Cukup</td></tr><tr><td>&gt; 72 – 104</td><td>Kurang Baik</td></tr><tr><td>40 – 72</td><td>Sangat Tidak Baik</td></tr></table>	Interval	Kriteria	Skor		>168– 200	Sangat Baik	>136– 168	Baik	>104– 136	Cukup	> 72 – 104	Kurang Baik	40 – 72	Sangat Tidak Baik
Interval	Kriteria																		
Skor																			
>168– 200	Sangat Baik																		
>136– 168	Baik																		
>104– 136	Cukup																		
> 72 – 104	Kurang Baik																		
40 – 72	Sangat Tidak Baik																		
1.	Pegawai kantor DISPORAPAR tertib dan disiplin dalam menyusun rencana kerja (Program Kerja).	171	200	Sangat Baik															
2.	Pegawai kantor DISPORAPAR bekerja berdasarkan dengan aturan – aturan/standar kinerja yang teah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.	184	200	Sangat Baik															
B.	Dimensi Pengorganisasian																		
3.	Pegawai kantor DISPORAPAR mampu membagi/mengatur waktunya dalam bekerja (tidak suka menunda dalam penyelesaian pekerjaannya).	167	200	Baik															
4.	Pegawai kantor DISPORAPAR bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasainya.	165	200	Baik															
C.	Dimensi Pengarahan																		
5.	Pegawai kantor DISPORAPAR mampu mengarahkan ide – ide kreatif menjadi tindakan nyata.	165	200	Baik															
6.	Pegawai kantor DISPORAPAR dapat merencanakan dan melaksanakan langkah – langkah konkret untuk mewujudkan ide – ide kreatif.	178	200	Sangat Baik															
D.	Dimensi Pengawasan																		
7.	Pegawai kantor DISPORAPAR mampu mengawasi dirinya sendiri dan atau memantau orang lain (rekan kerja) dalam bekerja.	165	200	Baik															



8.	Pegawai DISPORAPAR memiliki sikap terbuka untuk menerima pengawasan dari atasan.	168	200	Baik	Sumber: Eko Putro Widoyoko (2014:144)
	<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>1363</b>		<b>Sangat Baik</b>	

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2025

Data pada tabel 6 diatas terlihat hasil pengumpulan data tersebut diketahui bahwa jumlah keseluruhan skor perolehan pada hasil selebaran angket adalah sebesar 1363 dimana perolehan skor tertinggi adalah 184 terdapat pada dimensi perencanaan tepatnya pada indikator “Pegawai kantor DISPORAPAR bekerja berdasarkan dengan aturan – aturan/standar kinerja yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.” dan skor paling rendah adalah 165 terdapat pada dimensi pengorganisasian tepatnya pada indikator “Pegawai kantor DISPORAPAR bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasainya.” dan pada dimensi pengarahan tepatnya pada indikator “Pegawai kantor DISPORAPAR Mampu mengarahkan ide – ide kreatif menjadi tindakan nyata.” serta pada dimensi pengawasan tepatnya pada indikator “Pegawai kantor DISPORAPAR mampu mengawasi dirinya sendiri dan atau memantau orang lain (rekan kerja) dalam bekerja.”

Berdasarkan data tersebut dapat di interprestasikan bahwa Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wajo berada dalam kategori sangat baik.

Dari data yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi – fungsi manajemen yang ada pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo berada pada kriteria sangat baik, hal ini dibuktikan dari data yang dihasilkan dengan perolehan skor sebesar 1363 dari dimensi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang dimana hal tersebut berdasarkan pada tabel 3.4 dengan skor 1363 berada pada kriteria sangat baik.

Secara umum kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan – hubungan yang baru antara unsur – unsur yang sudah ada sebelumnya. Kreativitas merupakan suatu proses berpikir dan bertindak untuk menciptakan atau menyusun gagasan baru, baik yang benar – benar baru (belum ada sebelumnya) ataupun yang merupakan kombinasi dari unsur/elemen yang sudah ada sehingga menghasilkan sesuatu yang baru. Dengan adanya kreativitas kerja pegawai diharapkan dapat meningkatkan konsistensi kinerja pegawai.

Berikut ini disajikan tabel statistika deskriptif tentang variabel kreativitas kerja :

**Tabel 7.Deskripsi Data Variabel Kreativitas Kerja Dinas Pemuda  
Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo  
Statistics Kreativitas Kerja**

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		41,95
Median		42,00
Mode		41
Std. Deviation		2,352
Variance		5,536
Range		11
Minimum		37
Maximum		48
Sum		1678

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa valid menunjukkan nilai 40 yang berarti bahwa terdapat 40 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaksan oleh nilai *missing* yang menunjukkan nilai missing 0. Sementara itu mean menunjukkan nilai 41,95 dan median dengan nilai 42,00, modus sebesar 41 dan nilai standar deviasi sebesar 2,352. Selanjutnya nilai variance yaitu 5,536 dan range sebesar 11, nilai minimum sebesar 37 dan nilai maksimum sebesar 48 dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan sebesar 1.678. Selanjutnya, berikut ini akan disajikan tabel distribusi frekuensi per dimensi dari variabel kreativitas kerja yang terdiri atas dimensi rasa ingin tahu, kepercayaan, ketekunan, berani, dan imajinasi.

**Tabel 8.Skor Butir Pernyataan dan Per Indikator Variabel Kreativitas Kerja (Y)**

No.	Indikator	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Keterangan
<b>A.</b>	<b>Dimensi Rasa Ingin Tahu</b>				Jarak Interval =
1.	Pegawai kantor DISPORAPAR Sering mengajukan pertanyaan tentang hal – hal yang belum diketahui atau dipahami terkait pekerjaan.	170	200	Sangat Baik	$\frac{\text{Skor Tertinggi Ideal} - \text{Skor Terendah Ideal}}{\text{Jumlah Kelas Interval} \times \text{Jumlah Responden}}$
2.	Pegawai kantor DISPORAPAR Aktif mencari informasi baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	171	200	Sangat Baik	
<b>B.</b>	<b>Dimensi Kepercayaan</b>				Indeks Maksimum = 5
3.	Pegawai kantor DISPORAPAR percaya pada kemampuan diri untuk	169	200	Sangat Baik	Indeks Minimum = 1
					Skor Tertinggi Ideal = 5 × 40 = 200
					Skor Terendah Ideal = 1 × 40 = 40

	menghasilkan ide – ide baru dan inovatif.				<div>Jarak Interval = ( 200 – 40 ) / 5</div> <div>Jarak Interval = 32</div> <div>Tabel Kategori Hasil Penilaian Kreativitas Kerja ( Y )</div> <table><tr><th>Interval Skor</th><th>Kriteria</th></tr><tr><td>&gt;168– 200</td><td>Sangat Baik</td></tr><tr><td>&gt;136– 168</td><td>Baik</td></tr><tr><td>&gt;104– 136</td><td>Cukup</td></tr><tr><td>&gt; 72 – 104</td><td>Kurang Baik</td></tr><tr><td>40 – 72</td><td>Sangat Tidak Baik</td></tr></table> <div>Sumber: Eko Putro Widoyoko (2014:144)</div>	Interval Skor	Kriteria	>168– 200	Sangat Baik	>136– 168	Baik	>104– 136	Cukup	> 72 – 104	Kurang Baik	40 – 72	Sangat Tidak Baik
Interval Skor	Kriteria																
>168– 200	Sangat Baik																
>136– 168	Baik																
>104– 136	Cukup																
> 72 – 104	Kurang Baik																
40 – 72	Sangat Tidak Baik																
4.	Pegawai kantor DSPORAPAR yakin bahwa ide – ide yang dihasilkan memiliki nilai tambah bagi perusahaan / kantor.	165	200	Baik													
C.	Dimensi Ketekunan																
5.	Pegawai kantor DISPORAPAR cenderung menghindari mengambil resiko dalam pekerjaan karena takut akan kegagalan.	163	200	Baik													
6.	Pegawai kantor DISPORAPAR merasa khawatir jika ide – ide baru yang dihasilkan tidak diterima oleh rekan kerja atau atasan.	159	200	Baik													
D.	Dimensi Berani																
7.	Pegawai kantor DISPORAPAR Berani menyampaikan ide – ide baru, meskipun berbeda dengan pendapat orang lain.	164	200	Baik													
8.	Pegawai kantor DISPORAPAR Mampu mengatasi tekanan dan kritik saat mempresentasikan ide – ide baru.	171	200	SangatBa ik													
E.	Dimensi Imajinasi																
9.	Pegawai kantor DISPORAPAR sering membayangkan berbagai kemungkinan solusi untuk suatu masalah.	171	200	Sangat Baik													
10.	Pegawai kantor DISPORAPAR mampu menghubungkan ide – ide yang tampaknya tidak terkait untuk menciptakan sesuatu yang baru.	175	200	Sangat Baik													
	Jumlah Keseluruhan	1678		Baik													

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2025

Data pada tabel 8 diatas terlihat hasil pengumpulan data tersebut diketahui bahwa jumlah keseluruhan skor perolehan pada hasil selebaran angket adalah sebesar 1678 dimana perolehan skor tertinggi adalah 175 terdapat pada dimensi imajinasi tepatnya pada indikator

“Pegawai kantor DISPORAPAR mampu menghubungkan ide – ide yang tampaknya tidak terkait untuk menciptakan sesuatu yang baru.” dan skor paling rendah adalah 159 terdapat pada dimensi ketekunan tepatnya pada indikator “Pegawai kantor DISPORAPAR merasa khawatir jika ide – ide baru yang dihasilkan tidak diterima oleh rekan kerja atau atasan.”

Berdasarkan data tersebut dapat di interpretasikan bahwa kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo berada dalam kriteria baik.

Dari data yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo berada pada kategori baik, hal ini dibuktikan dari data yang dihasilkan dengan perolehan skor sebesar 1678 dari dimensi rasa ingin tahu, kepercayaan, ketekunan, berani, dan imajinasi, yang dimana hal tersebut berdasarkan pada tabel 3.4 dengan skor 1678 berada pada kriteria baik.

Untuk mengetahui tingkat keberartian hasil olah data statistika deskriptif masing – masing variabel dapat dilakukan dengan melakukan pengujian hipotesis, Adapaun dilakukan perhitungan dengan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 15 for windows sebagai berikut :

**Tabel 9. Analisis Hipotesis Deskriptif Variabel Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen (X) dan Variabel Kreativitas Kerja Pegawai (Y)  
One-Sample Test**

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Fungsi-Fungsi Manajemen	93.594	39	.000	34.075	33.34	34.81
Kreativitas Kerja	112.763	39	.000	41.950	41.20	42.70

Sumber : Data Setelah diolah, 2025

Tabel 9 tersebut menunjukkan nilai statistik untuk menguji hipotesis pertama pada variabel fungsi – fungsi manajemen, yaitu  $t_{hitung} = 93,594$  dengan  $df = 39$  dan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000 dan taraf  $\alpha$  ( $0,05 : 2 = 0,025$  (uji 2 pihak)) sebesar 0,025  $t_{tabel}(2,019)$ . Karena nilai Sig (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa hasil penelitian pada sampel dapat diberlakukan pada seluruh populasi penelitian.

Setelah diolah lebih lanjut, diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (93,594) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,019), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo penerapan fungsi – fungsi manajemen sangat baik dari nilai ideal, dapat diterima.

Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis kedua pada variabel kreativitas kerja, yaitu  $t_{hitung} = 112,763$  dengan  $df = 39$  dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 dan taraf  $\alpha$  sebesar (0,05 : 2 = 0,025 (uji 2 pihak)) 0,025  $t_{tabel}$  (2,019). Karena nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa hasil penelitian pada sampel dapat diberlakukan pada seluruh populasi penelitian.

Setelah diolah lebih lanjut, diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (112,763) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,019), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo kreativitas kerja pegawai sangat baik dari nilai ideal, dapat diterima.

Kemudian selanjutnya, untuk pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa penerapan fungsi – fungsi manajemen berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, dapat dilihat pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai Sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf  $\alpha$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan fungsi–fungsi manajemen dengan kreativitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, dapat diterima.

Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen memiliki pengaruh terhadap kreativitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 25 *for windows*. (Tabel untuk mengetahui keberpengaruhan variabel dan koefisien regresi).

Adapun hasil analisis statistika dengan regresi tunggal dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10. Koefisien Regresi Antara Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen (X) dan Kreativitas Kerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.764	5.094		5,254	0,000
Fungsi-Fungsi Manajemen	0,446	0,149	0,436	2.988	0,005

a Dependent Variable: Kreativitas Kerja

Berdasarkan Tabel 10 tersebut di atas, dapat diketahui persamaan regresi antara penerapan fungsi – fungsi manajemen (X) dan kreativitas kerja pegawai (Y), yaitu  $Y = 26,764 + 0,446 X$ . Hal ini menjelaskan bahwa : Konstanta sebesar 26,764 menyatakan bahwa jika variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen (X) nilainya 0, maka nilai variabel kreativitas kerja pegawai = 26,764.

Koefisien regresi variabel (X) sebesar 0,446 : artinya jika variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel (Y) akan mengalami kenaikan (peningkatan) sebesar 0,446 satuan.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi (bentuk) hubungan positif antara penerapan fungsi – fungsi manajemen dengan kreativitas kerja pegawai, semakin tinggi nilai penerapan fungsi–fungsi manajemen sampai batas maksimum, maka akan semakin tinggi nilai kreativitas kerja pegawai dan arah hubungan kedua variabel tersebut positif (+0,446).

Selanjutnya, untuk melakukan uji hipotesis asosiatif digunakan Uji parsial untuk mengetahui signifikansi pengaruh penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo. Pengujian uji parsial dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$  : Penerapan fungsi – fungsi manajemen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo.

$H_a : \beta_1 \neq 0$  : Penerapan fungsi – fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo Kabupaten Wajo.

Dengan pedoman signifikansi yaitu membandingkan *p-value* dengan derajat kebebasan sebesar 95% atau  $\alpha = 0,05$ , dengan ketentuan bila *p value* lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sebaliknya bila *p value* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .

Berdasarkan informasi Tabel 4.10 menunjukkan nilai P yaitu 0,000 yang lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu nilai 2,988 lebih besar dari nilai 2,021. sehingga kesimpulan dari uji hipotesis tersebut adalah kita menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai yang bernilai positif dan signifikan terhadap populasi penelitian.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, dapat dilihat pada Tabel Anova berikut ini :

**Tabel 11. Model Anova Antara Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen (X) dan Kreativitas Kerja (Y)**  
**ANOVA**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,067	1	41,067	8,926	0,005 <sup>a</sup>
	Residual	174,833	38	4,601		
	Total	215,900	39			

a Predictors: (Constant), Fungsi-Fungsi Manajemen

b Dependent Variable: Kreativitas Kerja

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2025

Tabel 11 tersebut menunjukkan nilai sig 0,005 yang jika dibandingkan dengan nilai tingkat kesalahan yang dapat ditolerir dalam penelitian ini yaitu 0,05, maka ternyata nilai sig. (0,005) < nilai tingkat kesalahan (0,05) yang berarti bahwa kita menolak  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo dan sebagai konsekuensinya kita menerima Hipotesis alternatif  $H_a$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo.

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara penerapan fungsi – fungsi manajemen dengan kreativitas kerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo maka yang harus diketahui adalah nilai  $r_{xy}$  hitung, kemudian menentukan indeks kuat hubungan dari kedua variabel untuk mengetahui tingkat kuat atau lemahnya hubungan yang tercipta antara kedua variabel.

Uji statistika parametrik dengan menggunakan *correlation product moment* digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya dari data yang berdistribusi normal. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 for windows sebagai berikut :

**Tabel 12. Hasil Analisis Korelasi Product Moment**  
**Correlations**

		Fungsi-Fungsi Manajemen	Kreativitas Kerja
Fungsi-Fungsi Manajemen	Pearson Correlation	1	.436**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	40	40
Kreativitas Kerja	Pearson Correlation	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 12 tersebut di atas, ternyata penerapan fungsi – fungsi manajemen berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, dimana diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,436, hal ini menunjukkan bahwa antara penerapan fungsi – fungsi manajemen dengan kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo berada pada kategori yang sangat kuat.

Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi model yang terbentuk tersebut maka dapat dilihat dengan menggunakan analisis determinan, sebagai berikut :

**Tabel 13. Hasil Analisis Model Summary Antara Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen (X) dan Kreativitas Kerja (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,436 <sup>a</sup>	0,190	0,169	2,145

a Predictors: (Constant), Fungsi-Fungsi Manajemen

Pada tabel 13 tersebut di atas, diperoleh koefisien relasinya (R) sebesar 0,436 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen dengan kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo berada pada kategori yang cukup kuat. Cukup kuatnya hubungan tersebut sesuai dengan Tabel 3.5.

Berdasarkan besarnya hubungan tersebut, maka dapat diketahui besarnya pengaruh nilai  $R^2$  (R Square) atau koefisien determinan) penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata yaitu sebesar  $0,436^2 \times 100\% = 19,01\%$ .

Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap variabel kreativitas kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo sebesar 19,01%. Sedangkan sisanya yaitu  $100\% - 19,01\% = 80,99\%$ , dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap kreativitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Wajo. Berikut ini pembahasan untuk masing-masing variabel :



## **Pengaruh Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap kreativitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Wajo**

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan analisis statistika inferensial pengaruh penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo dapat diuraikan pembahasannya sebagai berikut :

### **1. Fungsi – Fungsi Manajemen**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis pertama, ternyata secara umum menurut responden penerapan fungsi – fungsi manajemen pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang sangat baik.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa dimensi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan secara umum berada dalam kategori rata – rata sangat baik. Hal ini dikarenakan Kepala Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo selama ini selalu memperhatikan ataupun memantau pegawainya dalam mengerjakan tugasnya, memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan senantiasa memberikan arahan kepada pegawai, mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam perencanaan sebelumnya, dan mengetahui hasil pekerjaan pegawainya dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam perencanaan, yaitu standar kinerja.

### **2. Kreativitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis kedua, ternyata secara umum menurut responden kreativitas kerja pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, termasuk dalam kriteria yang sangat baik.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa dimensi rasa ingin tahu, kepercayaan, ketekunan, berani, dan imajinasi, dengan beberapa indikator seperti dorongan untuk mencari dan memahami informasi baru, keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, konsistensi dalam menghadapi tantangan, kesiapan mengambil risiko yang terukur, serta kreativitas dalam menemukan solusi dan gagasan inovatif.

### **3. Pengaruh Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis ketiga, dilihat pada tabel 4.13 ternyata penerapan fungsi – fungsi manajemen mempunyai hubungan dengan kreativitas kerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo.

Bentuk hubungan tersebut adalah hubungan kausal (sebab akibat), yaitu penerapan fungsi –fungsi manajemen sebagai penyebab dan kreativitas kerja pegawai sebagai akibat.

Besarnya hubungan antara penerapan fungsi – fungsi manajemen dengan kreativitas kerja pegawai adalah sebesar 0,436. Kuatnya hubungan tersebut sesuai dengan tabel 3.5 termasuk dalam kategori cukup kuat artinya penerapan fungsi – fungsi manajemen mempunyai hubungan yang cukup kuat dan berpengaruh positif terhadap kreativitas kerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo.

Besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap variabel kreativitas kerja pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo yaitu sebesar 19,01%. Sedangkan sisanya yaitu  $100\% - 19,01\% = 80,99\%$ , dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Persamaan regresi antara penerapan fungsi – fungsi manajemen (X) dan kreativitas kerja pegawai (Y), yaitu  $Y = 26,764 + 0,446 X$ . Hal ini menjelaskan bahwa konstanta sebesar 26,764 menyatakan bahwa jika variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen (X) nilainya 0, maka nilai variabel kreativitas kerja pegawai = 26,764. Koefisien regresi variabel (X) sebesar 0,446 artinya jika variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel (Y) akan mengalami kenaikan (peningkatan) sebesar 0,446 satuan.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi (bentuk) hubungan positif antara penerapan fungsi – fungsi manajemen dengan kreativitas kerja pegawai, semakin tinggi nilai penerapan fungsi – fungsi manajemen sampai batas maksimum, maka akan semakin tinggi nilai kreativitas kerja pegawai dan arah hubungan kedua variabel tersebut positif (+0,446).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi – fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo dan hubungan variabel keduanya cukup kuat.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas maka dapat dipahami, bahwa bila indikator – indikator penerapan fungsi – fungsi manajemen dapat ditingkatkan maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kreativitas kerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo.

Demikianlah pembahasan penelitian ini tentang pengaruh penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kreativitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, yang dapat disampaikan.

Sangat disadari hasil penelitian ini tidak luput dari kekurangan, baik kekurangan metodologis maupun kekurangan non metodologis. Oleh karena itu, saran penyempurnaan dari semua pihak sangat diharapkan. Kepada para peneliti, kiranya dapat mengadakan penelitian lanjutan yang sehubungan dengan variabel penelitian ini yang belum diungkapkan, sehingga wawasan dan pengetahuan bersama dapat bertambah.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Wajo sebagai berikut : Penerapan fungsi – fungsi manajemen yang ada pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo berada pada kriteria sangat baik. Hal ini didasarkan pada nilai skor perolehan kuesioner fungsi- fungsi manajemen sebesar 1363. Kreativitas kerja yang ada pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo berada pada kriteria baik. Hal ini berdasarkan pada nilai skor perolehan kuesioner kreativitas kerja sebesar 1678. Penerapan fungsi – fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo Hal ini didasarkan pada hasil pengujian statistik,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Wajo.

### **Saran**

Adapun saran-saran berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian sebagai berikut : Saran Teoritis: Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya melakukan pengkajian penelitian lebih lanjut mengenai faktor – faktor determinan fungsi – fungsi manajemen, demi menciptakan kondisi kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan sebagai pelayanan masyarakat. Saran Praktis: Bagi kepala Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo agar kiranya terus mempertahankan peningkatan penerapan fungsi – fungsi manajemen di kantornya, supaya dapat terus meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas dalam pelayanan kepada masyarakat serta mendukung pengembangan sektor pemuda, olahraga, dan pariwisata di Kabupaten Wajo.

Bagi Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo dapat lebih meningkatkan lagi kinerjanya melalui pendekatan – pendekatan fungsi – fungsi manajemen dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman tanpa adanya penyimpangan, dan dapat lebih meningkatkan etos kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, J. R. P. (2018). Pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Karate Inkai Universitas Negeri Yogyakarta. *Journal of Management and Digital Business*.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahmad, S. (2017). *Pendidikan anak usia dini (Konsep dan teori)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Amabile, T. M. (2017). *Creativity in management*. Harvard Business Review Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2019). *Bisnis* (Edisi ke-8). Jakarta: Erlangga.
- Gulati, R., Mayo, A. J., & Nohria, N. (2018). *Management: An integrated approach*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Harsuki. (2012). *Pengantar manajemen olahraga*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriajati, D., & Ngazizah, N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Binus University.
- Masganti Sit, dkk. (2016). *Pengembangan kreativitas anak usia dini (Teori dan praktik)*. Medan: Perdana Publishing.
- Munandar, U. (2014). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rachmawati, Y., & Kurniati, E. (2012). *Strategi pengembangan kreativitas pada usia kanak-kanak*. Jakarta: Kencana.
- Riduwan. (2007). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan, & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara menggunakan dan memakai analisis jalur (Path analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Stewart, J., & Ranson, S. (2017). Management in the public domain. In J. A. F. Stoner (Ed.), *Public money and management*. Prentice Hall.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.