

Pengaruh implementasi fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang

Zulviar Anas^{*}, Septian Eko Haryansyah, Fuji Santoso, Sutinah
Institut Teknologi dan Bisnis Nazhatut Thullab AL-Muafa Sampang, Indonesia

^{*}) Korespondensi (e-mail: zulviar.anas65@gmail.com)

Abstract

The scope of this research is a study of the effect of implementing management functions on employee performance at SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong, Sampang Regency. The purpose of this study was to determine the impact of the implementation of management functions on employee performance at SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong, Sampang Regency. The research method used is simple linear regression analysis. The results can be concluded that implementing management functions positively affects employee performance. The diversity of variables in implementing management functions can be explained by employee performance variables, while the rest is influenced by other variables not mentioned in the model. The implications of the results of the study are then to improve employee performance, it is necessary to enhance the application of effective and efficient management functions at SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Region Sampang.

Keywords: Implementing management functions, Employee performance, Improve performance

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh implementasi fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh implementasi fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa implementasi fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Keragaman variabel implementasi fungsi-fungsi manajemen dapat dijelaskan variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model. Implikasi dari hasil penelitian tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu ditingkatkan penerapan fungsi manajemen yang efektif dan efisien di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Region Sampang.

Kata kunci: Implementing management functions, Employee performance, Improve performance

How to cite: Anas, Z., Haryansyah, S. E., Santoso, F., & Sutinah, S. (2022). Pengaruh implementasi fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang. *Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i1.324>

1. Pendahuluan

Hal terpenting dalam sebuah organisasi yaitu adanya tujuan yang harus dicapai dan sumber daya organisasi yang harus dioptimalkan. Sekolah sebagai organisasi pendidikan di Indonesia, tentunya memiliki tujuan pendidikan yang harus dicapai dan sumber daya sekolah yang harus diberdayakan secara optimal. Hal ini yang mendasari perlunya manajemen sekolah yang efektif dan efisien. Menurut Kisbiyanto (2012), “manajemen sekolah adalah proses dalam mengelola semua sumber daya pendidikan”. Melalui manajemen yang efektif dan efisien, akan mempermudah dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut Kisbiyanto (2012), bahwa “pendidikan yang dikelola dengan baik, memenuhi prinsip – prinsip manajemen akan menghasilkan proses menuju tercapainya keberhasilan pendidikan”. Fungsi – fungsi manajemen dikenal dengan istilah *POAC*. *POAC* merupakan singkatan dari Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*). Implementasi fungsi – fungsi manajemen meliputi merencanakan tujuan dan metode dalam mencapainya, mengorganisasikan sumber daya manusia melalui pembagian tugas, mengarahkan dan memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan, dan mengawasi dan mengevaluasi atas pencapaian kerja. Implementasi fungsi-fungsi manajemen bertujuan untuk mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi (Zamili, 2021).

Sumber daya Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi melalui hasil pencapaian kerja pegawai atau kinerja pegawai. Menurut Sinambel, “kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu” (Bintoro & Daryanto, 2017). Memiliki kinerja pegawai yang baik, tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Dengan adanya manajemen yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja pegawai (Suryadi, 2010, Ellyzar & Yunus, 2017). Artinya bahwa manajemen sangat diperlukan dalam memaksimalkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi pada objek penelitian, peneliti menemukan bahwa SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang memiliki manajemen sekolah yang kurang efektif dan efisien. Selain itu, adanya kinerja pegawai yang kurang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan yang diemban. Hal ini didasari oleh manajerial kepala sekolah yang kurangnya efektif dan efisien dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang. Dalam penjabaran setiap fungsi manajemen masih kurang efektif dan efisien. Dari keempat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, dan pengawasan adapun implementasinya yang dilakukan di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang berdasarkan pengamatan atau observasi penulis.

Pertama fungsi perencanaan, dimana adanya sistem perencanaan yang kurang efektif dan efisien dalam pengadaan sumber daya. Memiliki sistem pengadaan sumber daya manusia yang kurang efektif dan efisien. Dan pengadaan sarana prasarana yang masih belum memadai serta pengelolaan anggaran yang kurang efektif dan efisien. Fungsi yang kedua yaitu fungsi pengorganisasian yang kurang efektif dan efisien. Kurangnya koordinasi terhadap pengorganisasian dalam hubungan kerja antar unit kerja.

Selanjutnya fungsi pengarahan yang kurang efektif dan efisien. Selain memiliki sistem pengarahan yang baik, terdapat motivasi yang kurang dari pimpinan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan yang diembannya. Terakhir fungsi pengawasan yang kurang efektif dan efisien. Terdapatnya pengawasan yang baik terhadap capaiannya kerja pegawai oleh kepala sekolah melalui kegiatan evaluasi persemesteran. Namun, kurangnya tindak lanjut terhadap pencapaian kerja pegawai. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi fungsi- fungsi manajemen di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang masih kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian masalah diatas tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang.

2. Tinjauan Pustaka

Konsep Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Wijaya & Rifa'i (2016), bahwa "dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap organisasi, baik organisasi, industri, perbankan, maupun pendidikan dengan menerapkan prinsip dasar atau fungsi-fungsi manajemen". Untuk memaksimal pencapaian tujuan organisasi, manajemen perlu diterapkan berdasarkan prinsip dasar atau fungsi manajemen secara efektif dan efisien. Selanjutnya menurut Terry dalam Wijaya & Rifa'i (2016), bahwa "fungsi manajemen terdiri dari *Planning* / Perencanaan, *Organizing* / Pengorganisasian, *Actuating* / Pengarahan, dan *controlling* / Pengawasan". Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009), mengemukakan bahwa "fungsi fungsi manajerial mencakup; a). Perencanaan, b). Pengorganisasian, c). Pengarahan, dan d). Pengawasan".

Berdasarkan uraian dan pandangan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi fungsi – fungsi manajemen merupakan proses manajemen sumber daya organisasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Rahadi (2010), bahwa "kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukan". Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017), bahwa "kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab

dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Memiliki kinerja pegawai yang baik, sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan (Setiawan, 2013; Rani & Mayasari, 2015; Amanda, Budiwibowo & Amah, 2017). Artinya bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian pegawai atas pekerjaan yang diembannya.

Dari uraian pandangan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tolak ukur dalam pencapaian hasil berdasarkan *output* pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

“Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan” (Bintoro & Daryanto, 2017). Memiliki kinerja pegawai yang optimal, tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya menurut Putra (2019) mengemukakan bahwa “implementasi fungsi manajemen dapat dijadikan sebagai ukuran dan standar dalam menentukan maksimal kinerja pegawai”. Artinya bahwa implementasi fungsi manajemen dalam sebuah organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa implementasi fungsi manajemen dalam organisasi sangatlah berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran dan motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

Indikator implementasi fungsi-fungsi manajemen

Untuk mengukur tingkat implementasi fungsi – fungsi manajemen dalam sebuah organisasi, maka diperlukan sebuah indikator dalam pengukurannya. Implementasi Fungsi– fungsi manajemen dapat diukur berdasarkan pada indikator setiap fungsi – fungsi manajemen (POAC). Menurut Aditya (2018) dalam penelitiannya bahwa indikator implementasi fungsi – fungsi manajemen dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Indikator fungsi perencanaan, meliputi: visi dan misi, strategi dan koordinasi, sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran,
- b. Indikator fungsi pengorganisasian, meliputi: *job description*, struktur organisasi, kepengurusan, kegiatan dan latihan,
- c. Indikator fungsi pengarahan, meliputi: pemberian motivasi, pengambilan keputusan, disiplin, tanggungjawab dan komunikasi,

d. Indikator fungsi pengawasan, meliputi: evaluasi kegiatan, penetapan waktu, individu, *follow up* dan organisasi.

Berdasarkan uraian dan pandangan ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan indikator implementasi fungsi – fungsi manajemen berdasarkan indikator setiap fungsi manajemen (POAC) dapat meliputi: sumber daya manusia, sarana dan prasarana, anggaran, *job description*, struktur organisasi, pemberian motivasi, evaluasi kerja, dan *follow up*.

Indikator implementasi fungsi-fungsi manajemen

Menurut Sedarmayanti dan Siswanto (2014) indikator kinerja pegawai meliputi:

- a) Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b) Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- c) Inisiatif, yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggungjawab.
- d) Kemampuan, yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e) Komunikasi, yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan sasaran dan pendapat dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Dari uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai berdasarkan pendapat Sedarmayanti dan Siswanto (2014), yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang. Dengan metode total *sampling*, yaitu populasi penelitian seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 32 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk pernyataan kepada responden. Selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert skala jenjang lima dengan gradasi sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

- Skor 5 = Sangat setuju
- Skor 4 = Setuju
- Skor 3 = Ragu-ragu
- Skor 2 = Tidak setuju
- Skor 1 = Sangat tidak setuju

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana, dengan persamaan sebagai berikut:

$$KPit: \beta_1 KP + \beta_2 \log FFM + \sum$$

Keterangan:

- KP = Kinerja Pegawai
- FFM = Fungsi-Fungsi Manajemen
- \sum = Koefesien

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang valid dan reliabilitas, maka instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ item angket dinyatakan tidak valid. Selanjutnya melalui uji reliabilitas dengan ketentuan jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka reliabel. Dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*.

Untuk mengetahui terpenuhinya atau tidak asumsi klasik sebagai dasar dalam analisis regresi linear sederhana, maka model penelitian yang digunakan perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, melalui uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Dengan ketentuan jika hasil Kolmogorov-Sminorv menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Dan jika *scater plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scater plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah uji t dan uji koefisien determinasi. Dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat. Sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat. Dan koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Uji Validitas dan reliabilitas

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel implementasi fungsi – fungsi manajemen dapat dilihat pada Tabel 1. Tabel 1, diujicobakan pada 10 responden berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Maka dapat

disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Implementasi Fungsi – Fungsi Manajemen

No. Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	0,710	0,632	Valid
2	0,973	0,632	Valid
3	0,973	0,632	Valid
4	0,797	0,632	Valid
5	0,797	0,632	Valid
6	0,797	0,632	Valid
7	0,926	0,632	Valid
8	0,926	0,632	Valid
9	0,775	0,632	Valid
10	0,836	0,632	Valid

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Implementasi Fungsi – Fungsi Manajemen

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	10

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,956, sedangkan nilai standar reliabilitas sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel ($0,956 > 0,60$).

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No. Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
11	0,831	0,632	Valid
12	0,831	0,632	Valid
13	0,889	0,632	Valid
14	0,889	0,632	Valid
15	0,889	0,632	Valid
16	0,813	0,632	Valid
17	0,831	0,632	Valid
18	0,715	0,632	Valid
19	0,946	0,632	Valid
20	0,679	0,632	Valid

Berdasarkan Tabel 3, diujicobakan pada 10 responden berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Implementasi Fungsi – Fungsi Manajemen

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	10

Berdasarkan Tabel 4, didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.951, artinya nilai *cronbach' alpha* hitung lebih besar dari nilai *r* kritis sebesar 0,60 ($0,951 > 0,60$). Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

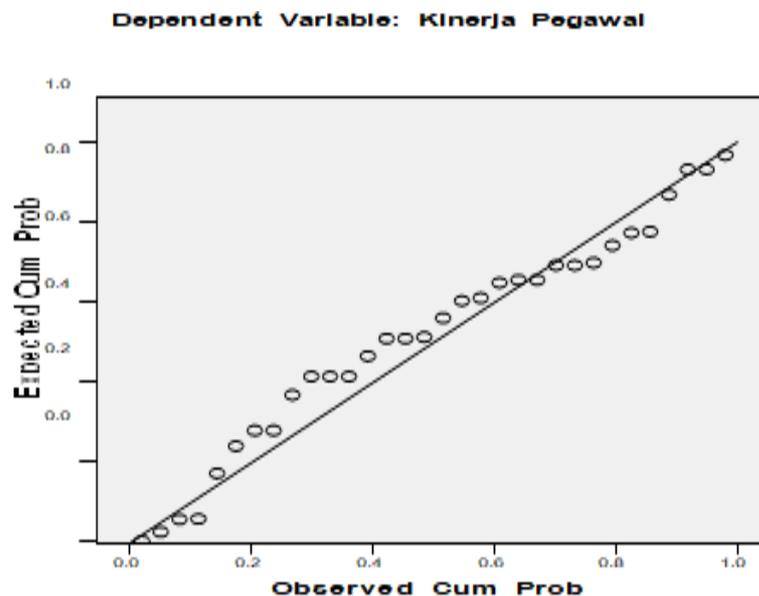
Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Sminorv (K-S)*

	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Penerapan Fungsi - Fungsi Manajemen	0,55	0,923
Kinerja Pegawai	1,345	0,054
Unstandardized Residual	0,749	0,63

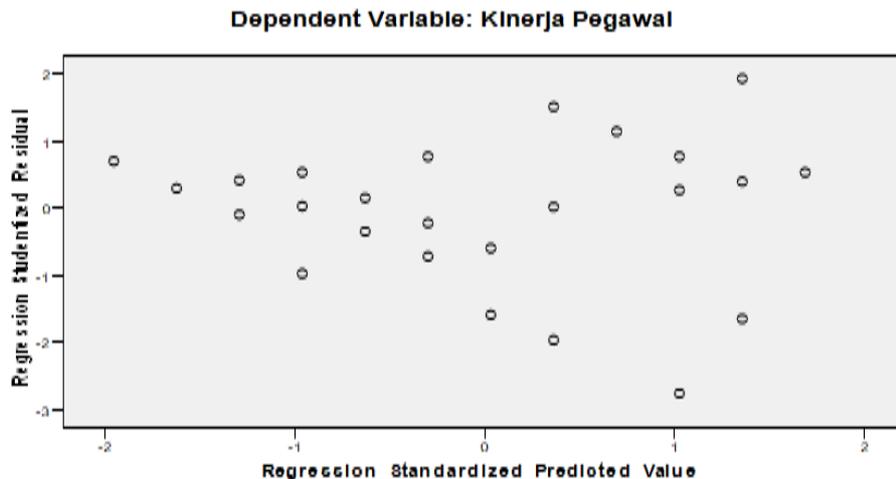
Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *Kolmogorov-Sminorv* sebesar 0,749 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,630 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

Hasil uji normal *probability plot* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normal *Probability Plot*

Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, karena titik-titik pada gambar diatas tidak membentuk pola, dan terlihat titik-titik menyebar. dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t dapat ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	9,988	5,374	1,859	,073
Implementasi Fungsi - Fungsi Manajemen	,755	,122	6,181	,000

Dengan persamaan empiris dibawah ini.

$$Y = 9,988 + 0,755X$$

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa secara parsial implementasi fungsi – fungsi manajemen dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebab nilai $t_{hitung} = 6,181 > t_{tabel} = 1,693$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Implementasi fungsi – fungsi manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja guru karena nilai $t_{hitung} = 10 \geq t_{tabel} = 2,36$ pada taraf signifikan 5%.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan secara parsial (Uji – t) bahwa variabel fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan besaran nilai koefisien regresi sebesar 64,9 % dengan tingkat signifikan 0,014.

Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,748 ^a	,560	,545	2,053

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,748 artinya bahwa 74,8% keragaman variabel terikat (implementasi fungsi – fungsi manajemen) dapat dijelaskan variabel bebas (Kinerja Pegawai) sedangkan sisanya 25,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model.

4.2. Pembahasan

Pokok Pemasalahan dalam penelitian ini adalah implementasi fungsi – fungsi manajeme terhadap kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang. Interpretasi bahwa: nilai konstanta (a) adalah sebesar 9,988. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Implementasi Fungsi – Fungsi Manajemen (X) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 9,988. Sedangkan nilai koefisien variabel Implementasi Fungsi – Fungsi Manajemen (b) adalah sebesar 0,755. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,755 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Artinya, bahwa Implementasi Fungsi – Fungsi Manajemen yang tinggi akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang tinggi pula.

Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Aditya (2018), bahwa implementasi fungsi-fungsi manajemen merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Putra (2019), bahwa implementasi fungsi-fungsi manajemen dapat dijadikan sebagai ukuran dan standar dalam menentukan maksimal kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian dari Kapetta dan Rannu (2016) dimana fungsi – fungsi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maujud (2019) dimana melalui metode dan analisis data, maka diperoleh hasil bahwa pengelolaan organisasi mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen antara lain fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Fungsi perencanaan dimulai dengan mekanisme penentuan arah dan tujuan yang hendak dicapai dengan melibatkan ketua yayasan, kepala sekolah, guru, dan komite. Fungsi pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab kepada seluruh civitas.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa: Variabel implementasi fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel implementasi fungsi-fungsi manajemen dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti oleh peneliti. Hasil persamaan regresi linier sederhana menunjukkan implementasi fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif antara implementasi fungsi-fungsi manajemen dan kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang. Artinya semakin baik implementasi fungsi-fungsi manajemen, maka akan semakin baik kinerja pegawai di SMK Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Kabupaten Sampang.

Ucapan Terimakasih

Dalam Terimakasih kepada seluruh pendukung dalam penyusunan naskah penelitian ini seluruh pihak sehingga data dapat terkumpul dan dapat dilakukan penelitian ini.

Referensi

- Aditya, J. R. P. (2018). Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Karate Incai Universitas Negeri Yogyakarta.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35-45.
- Kapetta, D., & Rannu, B. (2016). *Pengaruh Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kassi Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Kisbiyanto. (2012). *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Mahameru.
- Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan Islam (studi kasus pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 31-51.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Putra, S. N. (2019). *Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Gunung Labuhankabupaten Waykanan* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Sedamayanti, S., & Siswanto, E. N. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek*

Administrasi, 11(3), 501-510.

Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.

Sugiyono, (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(1), 1-9.

Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*. Perdana Publishing.

Zamili, E. (2021). Pengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1).