

# Pengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di SMA Swasta Kampus Telukdalam

Egilius Zamili<sup>1</sup>, Alwinda Manao<sup>2</sup>, dan Samalua Waoma<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di SMA Swasta Kampus Telukdalam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di SMA Swasta Kampus Telukdalam. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana melalui uji instrumen penelitian, uji klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji koefisien determinasi). Melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,181. Artinya bahwa  $t_{hitung} (6,181) > t_{tabel} (1.693)$  yang dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan melalui uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,748, yang artinya bahwa 74,8% keragaman variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen dapat dijelaskan variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya 25,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebut dalam model. Saran yang diajukan oleh penulis adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu peningkatan penerapan fungsi-fungsi manajemen yang efektif dan efisien di SMA Swasta Kampus Telukdalam.

**Kata Kunci :** Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen, Kinerja Pegawai

## A. 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 (2012:2), “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 (2012:5), 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*). Penerapan 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. Penerapan fungsi-fungsi manajemen bertujuan untuk mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan ([egiliusz@gmail.com](mailto:egiliusz@gmail.com))

<sup>2</sup> DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan ([alwindayuanlee@gmail.com](mailto:alwindayuanlee@gmail.com))

<sup>3</sup> DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan ([samaluawaoma@gmail.com](mailto:samaluawaoma@gmail.com))

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 Sinambela dkk dalam Bintoro & Daryanto (2017:105), “kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Memiliki kinerja pegawai yang baik, tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Dengan adanya manajemen yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa manajemen sangat diperlukan dalam memaksimalkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi pada objek penelitian, peneliti menemukan bahwa SMA Swasta Kampus Telukdalam 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 SMA Swasta Kampus Telukdalam. Dalam penjabaran setiap fungsi manajemen masih kurang efektif dan efisien. Dari keempat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan adapun penerapannya yang dilakukan di SMA Swasta Kampus Telukdalam 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 tindaklanjut terhadap pencapaian kerja pegawai. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen di SMA Swasta Kampus Telukdalam masih kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai di SMA Swasta Kampus Telukdalam”**.

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

## **Konsep Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen**

Menurut Wijaya & Rifa'i (2016:25), 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 (2016:26), bahwa “fungsi manajemen terdiri dari *Planning* / Perencanaan, *Organizing* / Pengorganisasian, *Actuating* / Pengarahan, dan *controlling* / Pengawasan”. Selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009:89), mengemukakan bahwa “fungsi fungsi manajerial mencakup ; a). Perencanaan, b). Pengorganisasian, c). Pengarahan, dan d). Pengawasan”.

Berdasarkan uraian dan pandangan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan 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 (2010:5), 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 & Daryanto (2017:105), 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. 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 Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai**

“Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan” (Bintoro & Daryanto, 2017:1). Memiliki kinerja pegawai yang optimal, tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya menurut Putra (2018:67) mengemukakan bahwa “penerapan fungsi manajemen dapat dijadikan sebagai ukuran dan standar dalam menentukan maksimal kinerja pegawai”. Artinya bahwa penerapan fungsi manajemen dalam sebuah organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai.

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

### **Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Bintoro & Daryanto (2017:50), 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 Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen**

Untuk mengukur tingkat penerapan fungsi – fungsi manajemen dalam sebuah organisasi, maka diperlukan sebuah indikator dalam pengukurannya. Penerapan Fungsi–fungsi manajemen dapat diukur berdasarkan pada indikator setiap fungsi – fungsi manajemen (POAC). Menurut Aditya (2018:46) dalam penelitiannya bahwa indikator penerapan fungsi – fungsi manajemen dapat diuraikan dari ;

- 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 penerapan fungsi – fungsi manajemen berdasarkan indikator setiap fungsi manajemen (POAC) dapat diuraikan sebagai berikut ;

1. Sumber Daya Manusia
2. Sarana dan Prasarana
3. Anggaran
4. *Job description*
5. Struktur Organisasi
6. Pemberian motivasi,
7. Evaluasi kerja, dan
8. *Follow Up*.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti dalam Bintoro &Daryanto (2001:51), 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 yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

### **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMA Swasta Kampus Telukdalam 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 : 86):

- 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 alat bantu yang digunakan program SPSS 15.0 *For Windows Evaluation Version (Statistical Product and Service Solution)*.

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.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen Penelitian

#### Pengujian Instrumen Variabel Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen

##### 1. Uji Validitas

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel penerapan fungsi – fungsi manajemen dapat dilihat pada tabel 4.3 dengan bantuan *SPSS 15.0 For Windows*:

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Penerapan 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

Sumber: Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel diatas, 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.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4

### Uji Reliabilitas Variabel Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	10

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan tabel diatas 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 ( $0,731 > 0,60$ ).

## Pengujian Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

### 1. Uji Validitas

Perolehan hasil ujian validitas untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.5 dengan bantuan *SPSS 15.0 For Windows*:

Tabel 4.5

### 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

Sumber: Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diujicobakan pada 10 responden berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 11 sampai 20 bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa item nomor 11 sampai 20 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,951	10

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan tabel diatas, 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 4.7

### Hasil uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Sminorv (K-S)*

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Penerapan Fungsi - Fungsi Manajemen	Kinerja Pegawai	Unstandardized Residual
N		32	32	32
Normal Parameters a,b	Mean	43,91	43,13	,0000000
	Std. Deviation	3,020	3,045	2,01974515
Most Extreme Differences	Absolute	,097	,238	,132
	Positive	,087	,238	,095
	Negative	-,097	-,148	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z		,550	1,345	,749
Asymp. Sig. (2-tailed)		,923	,054	,630

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

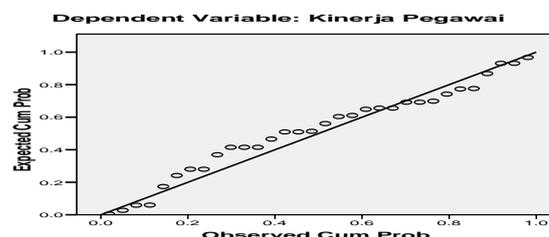
Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Kolmogorov-Sminorv* sebesar 0,749 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,630 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

Hasil uji normal *probability plot* dapat dilihat pada Gambar 4.5, berikut :

Gambar 4.5

### Hasil Uji Normal *Probability Plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



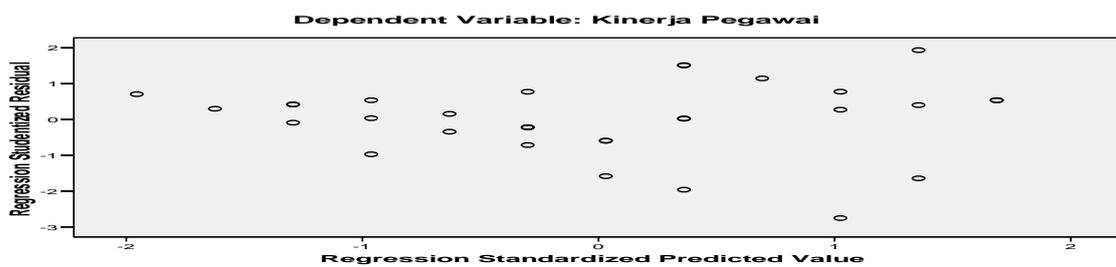
Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu  
*SPSS 15.0 For Windows*

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

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Scatterplot



Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan gambar 4.6 diatas diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS 15.0 for Windows*, 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 4.8, berikut.

Tabel 4.8

Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,988	5,374		1,859	,073
	Penerapan Fungsi - Fungsi Manajemen	,755	,122	,748	6,181	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial penerapan fungsi – fungsi manajemen dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebab nilai  $t_{hitung} = 6,181 > t_{tabel} = 1,693$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.9, berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,545	2,053

a. Predictors: (Constant), Penerapan Fungsi - Fungsi Manajemen

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020 dengan menggunakan alat bantu *SPSS 15.0 For Windows*

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

### 4.6 Analisis dan Pembahasan

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah penerapan fungsi – fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai di SMA Swasta Kampus Telukdalam dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dan diolah dengan menggunakan program *SPSS 15.0 For Window's* yang hasilnya sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan dibawah ini.

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen

Interpretasi dari persamaan tersebutdi atas, terlihat bahwa: nilai konstanta (*a*) adalah sebesar 9,988. Nilai ini mempunyai arti bahwa apabila variabel Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen (X) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 9,988. Sedangkan nilai koefisien variabel Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen (*b*) adalah sebesar 0,755. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel Penerapan 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 Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen yang tinggi akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang tinggi pula.

Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Aditya (2018:34), bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Putra (2018:67), bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen dapat dijadikan sebagai ukuran dan standar dalam menentukan maksimal kinerja pegawai.

Dan hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kapetta (2016) dimana melalui metode dan analisis data, maka diperoleh hasil bahwa penerapan fungsi – fungsi manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja guru karena nilai  $t_{hitung} = 10 \geq t_{tabel} = 2,36$  pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safri dan Kasran (2014) dimana 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.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel penerapan fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Swasta Kampus Telukdalam. Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,181 > 1,693$ ).
2. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 74,8%, artinya bahwa variabel penerapan fungsi-fungsi manajemen dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai sebesar 74,8 % sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
3. Hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 9,988 + 0,755X$ . dimana koefisien regresi penerapan fungsi-fungsi manajemen ( $b$ ) = 0,755, yang menunjukkan pengaruh positif antara penerapan fungsi-fungsi manajemen dan kinerja pegawai di SMA Swasta Kampus Telukdalam. Artinya semakin baik penerapan fungsi-fungsi manajemen, maka akan semakin baik kinerja pegawai di SMA Swasta Kampus Telukdalam sebesar 0,755 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, Jamaluddin Rasyid Pinto. 2018. Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Karate Incai Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

- Feriyanto dan Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kabumen: Mediatara.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Kapetta, Bau Rannu Dg. 2016. Pengaruh Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kassi Makassar. *Skripsi*. Makassar.
- Kisbiyanto. 2012. *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta. Mahameru.
- Mangkunegara., Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Putra, Satria Nusa. 2018. Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Waykanan. *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Safri, Hendra dan Kasran, Muh. 2014. Pengaruh Penerapan Fungsi – fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 143 Arusu Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal. Vol.1; 1*).
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Supranto. 2009. *Statistik 2*. Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.
- Uha, Nawawi Ismail. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.

- \_\_\_\_\_. *Undang – undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2005. Jakarta: Deputi Menteri Sekretaris Negara Bidang Perundang-undangan.
- \_\_\_\_\_. *Undang – undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2003. Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, Candra dan Rifa'i, Muhammad. 2016. *Dasar – Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.
- Winardi J. 2011. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zanah, Rifki Faisal Miftaahul dan Sulaksana, Jaka. Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus di Home Industri Asri Rahayu di Wilayah Majalengka). *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan*. Volume 4; 157-166).