

PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR DESA LAGADING KECAMATAN PITU RIASE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

¹⁾Miranti, ²⁾Lukman, ³⁾Muhammad Ikbal

^{1), 2), 3)}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

43172054miranti@gmail.com

Lukmansirap75@gmail.com

iqbal.sidrap@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Di Kantor Desa Lagading Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang, untuk mengetahui peningkatan sumber daya manusia di kantor desa lagading kecamatan pitu riase kabupaten sidenreng rappang dan untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen terhadap peningkatan sumber daya manusia di kantor desa lagading kecamatan pitu riase kabupaten sidenreng rappang. Populasi dalam hal ini adalah 1.291 orang , sedangkan pengambilan sampel yang digunakan yaitu *accidental sampling*, dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dan teknik pengumpulan data yaitu melalui observasi, kuesioner, dan study kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, dengan menggunakan table frekuensi ,metode regresi dan uji hipotesis.Hasil penelitian menunjukkan penerapan fungsi manajemen di kantor desa lagading kecamatan pitu riase Kabupaten Sidenreng Rappang dengan nilai rata-rata persentase 64,5% dalam kategori baik, sedangkan peningkatan sumber daya manusia di kantor desa lagading kecamatan pitu riase kabupaten sidenreng rappang dengan rata-rata persentase 65%. Penerapan fungsi manajemen terhadap peningkatan sumber daya manusia di kantor desa lagading kecamatan pitu riase Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai pengaruh signifikan sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam kerangka konsep penelitian ini. Hal ini menunjukana bahwa penerapan fungsi manajemen terhadap peningkatan sumber daya manusia di kantor desa lagading kecamatan pitu riase kabupaten sidenreng rappang belum optimal.

Kata Kunci : Fungsi manajemen, peningkatan SDM.

Abstract

The purpose of this study is to determine the Implementation of Management Functions in the Lagading Village Office, Pitu Riase District, Sidenreng Rappang Regency, to determine the increase in human resources in the lagading village office, Pitu Riase sub-district, Sidenreng Rappang district and to determine the application of management functions to improving human resources in lagading village office, pitu riase sub-district, sidenreng rappang district. The population in this case was 1,291 people, while the sampling used was accidental sampling, using quantitative descriptive research, and data collection techniques were observation, questionnaires, and literature study. The data analysis technique used is descriptive statistics, data quality test, using frequency tables, regression methods and hypothesis testing. The results showed the application of the management function in the lagading village office, pitu riase sub-district, Sidenreng Rappang district with an average percentage value of 64.5% in the good category, while the increase in human resources in the lagading village office, pitu riase sub-district, Sidenreng Rappang district with an average percentage 65%. The application of the management function to improving human resources in the lagading village office, pitu riase sub-district, Sidenreng Rappang district has a significant effect of 19% and the remaining 81% is influenced by other variables that are not included in the conceptual framework of this study. This shows that the implementation of the management function to increase human resources in the lagading village office, Pitu Riase sub-district, Sidenreng Rappang district has not been optimal. Keywords: *coordination and implementation of government.*

Keywords: management function, human resource improvement.

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar di dunia dengan jumlah penduduk lebih dari 200 juta jiwa. Jumlah SDM (Sumber Daya Manusia) yang melimpah di Indonesia ini merupakan salah satu kekuatan yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan untuk membangun bangsa. Indonesia juga merupakan negara yang dikaruniai oleh SDA (Sumber Daya Alam) yang melimpah, sehingga dapat digunakan untuk menopang pembangunan bangsa (Megalia, 2011). Sumber daya merupakan segala suatu yang mempunyai nilai, potensi dan bisa diberdayakan maupun dikembangkan yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu guna untuk memenuhi kebutuhan maupun meningkatkan kesejahteraan. Sumber daya juga sebagai tempat atau asal dari faktor produksi yang terdiri atas tanah, tenaga kerja, dan modal yang dipakai dalam kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang jasa, serta mendistribusikannya dan juga sebagai bahan atau keadaan yang dapat digunakan manusia untuk memenuhi kehidupannya (KBBI).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 7 tentang ketenagakerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan cara Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Makro dan Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia SDM) Mikro. Dalam pengelolaan sumber daya diperlukan kualitas sumber daya manusia yang mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya itu sendiri sehingga mencapai hasil yang maksimal. Kualitas sumber daya manusia ini sebagai pengelola sumber daya alam ataupun sumber daya lainnya sehingga dapat menghasilkan barang/jasa yang mempunyai nilai ekonomi demi kesejahteraan masyarakat itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2002:10) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut bohlender dan snell, sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan masyarakat dalam organisasi, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang

mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat dalam sebuah organisasi dimana sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Peningkatan ekonomi masyarakat perlu adanya pengembangan sumber daya alam maupun sumber daya manusia secara optimal demi kesejahteraan masyarakat itu sendiri. Optimalisasi sumber daya alam ini tidak bisa dilakukan tanpa adanya keahlian dalam mengelola sumber daya tersebut. Pengelolaan sumber daya secara optimal didukung oleh kemampuan aparat pemerintah desa dan masyarakat itu sendiri dalam memanfaatkan sumber daya tersebut. Dalam hal ini aparat pemerintah desa berperan penting sebagai pemberdaya potensi yang ada demi optimalnya pengelolaan sumber daya tersebut.

Pengembangan masyarakat (*community development*) sebagai suatu konsep perubahan sosial harus diakui untuk selalu mengacu atau berpijak pada paradigma pembangunan berbasis masyarakat yang disampaikan Korten dalam buku Pembangunan Berbasis Masyarakat. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan desa melalui pemberdayaan masyarakat tidak hanya memanfaatkan sumber daya yang ada tetapi juga perlu dilakukan peningkatan kapasitas atau kemampuan masyarakat maupun aparat pemerintah desa itu sendiri dalam memanfaatkan sumber daya tersebut.

Desa memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan nasional sebab desa merupakan struktur pemerintahan terendah dari sistem pemerintahan Indonesia. Setiap jenis kebijakan pembangunan nasional pasti bermuara pada pembangunan desa sebab pembangunan Indonesia tidak akan ada artinya tanpa membangun desa dan bisa dikatakan bahwa hari depan Indonesia terletak dan tergantung dari berhasilnya kita membangun desa. Sehingga dengan semangat desentralisasi dalam otonomi daerah ini masyarakat

haruslah dilibatkan atau diberdayakan dalam pembangunan desanya.

Undang-undang Desa (Undang-undang Republik Indonesia No.6 Tahun 2014) BAB V Penyelenggaraan Pemerintah Desa Pasal 26 Ayat 1 dan 2 serta BAB IX Pembangunan Desa dan Pembangunan Kawasan Pedesaan Pasal 78 ayat 1 disebutkan bahwa pembangunan desa bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana desa, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan. Desa lagading merupakan salah satu desa dari 68 desa di kabupaten sidenreng rappang yang menerima bantuan mesin jahit dari tahun 2017. Berdasarkan dari pengamatan awal calon peneliti ditemukan beberapa gejala berupa ditemukannya mesin jahit yang tidak dimanfaatkan oleh masyarakat, pemerintah desa tidak melakukan pelatihan menjahit (kursus menjahit) kepada kelompok masyarakat atau masyarakat tertentu saja dan ketepatan sasaran dari mesin jahit itu ternyata tidak tepat fungsi, dimana mesin jahit itu sebagai alat pemberdayaan kepada masyarakat itu tidak tepat fungsi. Permasalahan tersebut dibuktikan dengan ditemukannya beberapa unit mesin jahit hanya ditempatkan di rumah kosong, kemudian mesin jahit itu tidak pernah dijadikan sebagai alat untuk membina atau melatih masyarakat melakukan kegiatan menjahit. Sehingga dampaknya mesin jahit tidak terpakai dan tidak menuntut kemungkinan lambat laun akan rusak tidak terpakai dan dampak lainnya adalah masyarakat masih belum mampu untuk menghasilkan produk baru utamanya dalam hal kegiatan menjahit karena tidak dilakukannya pelatihan menjahit. Berdasarkan pada data Laporan Pertanggungjawaban Dana Desa Tahun 2017 melalui pembagian mesin jahit yang pada kenyataannya belum bisa dimaksimalkan oleh aparatatur pemerintah desa dan masyarakat. Hal ini disebabkan karena kurangnya penerapan fungsi manajemen aparatatur pemerintah desa dalam pemanfaatan bantuan mesin jahit yang diberikan dengan melibatkan masyarakat untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Dalam hal ini bagaimana

pemerintah dalam menerapkan fungsi manajemen dan bagaimana cara pemerintah untuk mengelolah bantuan mesin ini agar dapat difungsikan. Penerapan fungsi-fungsi manajemen pemerintah sangat menentukan keberhasilan dalam mengelola sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat itu sendiri.

Sejalan dengan itu untuk menjamin keberhasilan suatu usaha, maka manajemen haruslah dilaksanakan berdasarkan fungsi-fungsi manajemen. Relevan dengan itu Terry (2003:152) menyatakan bahwa ada empat Fungsi manajemen yaitu POAC (*Planing, Organizing, Actuating* dan *Controlling*). Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dengan teori yang dikemukakan oleh Terry, keempat fungsi manajemen ini belum berjalan maksimal. Mulai dari perencanaan(*planing*), langkah awal pemerintah dalam merencanakan pengelolaan mesin jahit itu, ternyata memang tidak ada yang dipersiapkan dan tidak ada masyarakat yang berminat atau berkeinginan. Dari segi perencanaan tidak berjalan karna pemerintah desa tidak mendapat dukungan oleh masyarakat tetapi pemerintah tetap saja mengadakan mesin jahit. Dari segi pengorganisasian (*organizing*), mesin jahit sudah ada namun orang yang dipercayakan mengelolah itu adalah orang yang tidak memiliki keahlian dibidang itu, sedangkan orang yang memiliki keahlian dibidang itu tidak merespon dan tidak tertarik memanfaatkan alat tersebut. Dari segi pengarahan (*actuating*), pengelolaan mesin jahit ini dijalankan hanya satu kali saja hanya untuk menggugurkan kewajiban. Dari segi pengawasan (*controlling*), disinilah paling lemahnya pemerintah desa, karena pemerintah melakukan kontrol hanya pada saat awal berjalannya pengelolaan mesin jahit, karna sampai saat ini pemerintah tidak ada respon dan tidak ada kontrol untuk melihat bagaimana kemudian mesin jahit itu dimanfaatkan.

Berdasarkan dari uraian permasalahan diatas, seiring dengan teori yang digunakan. Maka calon peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul yaitu Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Desa Lagading Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

George R. Terry dalam buku *Principles of Management* (Sukarna, 2011:3), menyatakan bahwa *management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people* atau manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain. Sedangkan Solihin (2009: 4) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi (Hanafi, 2015).

Menurut Nuryadin (2012: 10), Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen menurut L. Gulick mengungkapkan ada tujuh fungsi yaitu (*planning*) perencanaan, (*organizing*) organisasi, (*Staffing*) penentuan staf, (*directing*) pengarahan, (*coordinating*) pengkoordinasian, (*reporting*) pelaporan, dan (*budgeting*) penganggaran. Terry (dalam Hardyanti 2012: 16) menyatakan bahwa kegiatan atau fungsi manajemen meliputi, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dari beberapa fungsi yang telah diungkapkan oleh para ahli diatas, menurut penulis fungsi Manajemen menurut G.R Terry yang paling tepat dan berdasarkan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa fungsi manajemen yang paling banyak digunakan adalah empat fungsi manajemen berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Terry (Aditya, 2018) yang akan dijelaskan satu-persatu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*), George R. Terry (George R. Terry) dalam karyanya "Management Principles" (Sukarna, 2011: 10) mengemukakan pandangan perencanaan sebagai berikut, yaitu perencanaan adalah menyeleksi fakta dan menghubungkan fakta, serta melalui uraian dan rumusan untuk mencapai Kegiatan yang diperlukan untuk hasil yang diharapkan. Secara garis besar

perencanaan dapat diartikan sebagai proses menyusun secara sistematis kegiatan yang akan mencapai tujuan tertentu (Piyanto, 2011).

2. Pengorganisasian (*Organizing*), George R. Terry membahas organisasi dalam bukunya "Management Principles", yaitu organisasi menentukan, mengelompokkan dan mengatur berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, lokasi personel (karyawan), tentang kegiatan tersebut. Kegiatan, menyediakan faktor fisik yang cocok untuk kebutuhan pekerjaan dan menentukan hubungan kewenangan Hubungan otorisasi melibatkan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan (Putri, 2013).
3. Pengarahan (*Actuating*), George R. Terry menunjukkan dalam bukunya "Management Principles" bahwa penggerak adalah melatih dan mendorong semua anggota tim agar mau dan berusaha untuk berkoordinasi dengan perencanaan dan pengorganisasian pimpinan, dan dengan tulus Tujuan.
4. Pengawasan (*Controlling*), Terry dalam Hasibuan mengartikan Pengawasan adalah upaya sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau target yang telah ditentukan untuk menentukan apakah kinerja memenuhi standar tersebut dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan seefektif mungkin dalam aspek untuk mencapai Tujuan. Tujuan pengawasan sebatas memeriksa apakah kegiatan yang dilakukan memenuhi tolak ukur yang telah ditentukan, dalam hal ini berupa rencana.

Sedarmayanti (2017: 311) berpendapat bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan bisnis yang bertujuan untuk lebih meningkatkan "sumber daya manusia" dalam lingkup pelaksanaan kegiatan organisasi berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab melalui transformasi dan pengembangan manusia. Kemampuan. Tingkatkan kinerja seperti yang diharapkan (Villela, 2013). Selain itu, ia juga meyakini bahwa semua aspek / komponen yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan sumber

daya manusia yaitu kapabilitas meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap atau perilaku. Penempatan jabatan sesuai dengan kebutuhan jabatan dalam organisasi artinya selalu menempatkan pegawai pada jabatan yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, tanggung jawab yang jelas, kepercayaan pada masyarakat, kepemimpinan dan motivasi.

Peningkatan Sumber daya manusia adalah proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerjaan mereka saat ini, dan untuk mempersiapkan peran dan tanggung jawab di masa depan. Berikut penjelasan mengenai teori yang diungkapkan oleh sedermayanti (2017:313) mengenai peningkatan sumber daya manusia yaitu Kemampuan, kemampuan seseorang untuk menguasai suatu keterampilan yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Peningkatan posisi, penugasan posisi kepada seseorang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya (Mangkuprawira:2004). Tanggung jawab, Menurut Burhanudin (2000), tanggung jawab adalah kemampuan untuk menentukan sikap terhadap tindakan atau tugas yang dilakukan, dan kemampuan menanggung risiko atas tindakan yang dilakukan. Kepercayaan adalah dasar dari hubungan. Jika dua atau lebih pihak saling percaya, hubungan akan terjadi. Kepemimpinan, Menurut Swansburg (1995), kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok. Motivasi, adalah keadaan fisik dan psikis seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan atau kebutuhan tertentu.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis gejala-gejala empiris dan menguraikan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Adapun populasi dalam hal ini adalah keseluruhan penduduk ada di desa lagading kecamatan pitu riase kabupaten sidenreng rappang yaitu 1.291 orang., sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan *accidental sampling*. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuisioner, dan studi kepustakaan dengan teknik analisis data

yaitu menggunakan table frekuensi dan SPSS 16 for windows.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Kantor Desa Lagading Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Berikut pembahasan dari indikator penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang di angkat peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Rencana Pemerintah Desa Dalam Membuat Program Pelatihan Menjahit Pada Masyarakat Desa Lagading, 93 responden terdapat responden tertinggi 38 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 38,7%. Dan responden terendah 1 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase 1,1%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 38,7%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa rencana pemerintah desa dalam membuat program pelatihan menjahit pada masyarakat lagading belum berjalan baik, dimana dalam perencanaan pemerintah masih kurang baik dalam hal membuat program pelatihan menjahit pada masyarakat di desa lagading kecamatan pitu riase kabupaten sidenreng rappang.
2. Rencana Pemerintah Desa Dalam Mengembangkan Pelatihan Menjahit Pada Masyarakat Desa Lagading, 93 responden terdapat responden tertinggi 40 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 43%. Dan responden terendah 3 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase 3%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 43%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa rencana pemerintah desa dalam mengembangkan pelatihan menjahit pada masyarakat desa lagading belum berjalan baik.
3. Rencana Pemerintah Desa dalam Memantau Proses Pelatihan Penjahit Di Desa Lagading, 93 responden terdapat responden tertinggi 48 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 51,6%. Dan responden terendah 2 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase

- 2,2%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 51,6%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa rencana pemerintah desa dalam memantau proses pelatihan menjahit di desa lagading belum berjalan baik.
4. Pemerintah desa Mengatur Pekerjaan Masyarakat lagading dalam Pelaksanaan pelatihan Menjahit, 93 responden terdapat responden tertinggi 43 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 46,2%. Responden terendah 3 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase 3,2% dan tidak ada responden yang menjawab sangat baik. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 46,2%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengorganisasian pemerintah desa dalam mengatur pekerjaan masyarakat lagading dalam pelaksanaan pelatihan menjahit belum berjalan baik atau kurang baik.
 5. Pemerintah Desa Membagi Tugas Masing-Masing Kelompok Masyarakat Lagading Dalam Pelaksanaan Pelatihan Menjahit, dari 93 responden terdapat responden tertinggi 43 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 46,2%. Responden terendah 2 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 5 dari persentase 2,2%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 46,2%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pemerintah desa membagi tugas masing-masing kelompok masyarakat lagading dalam pelaksanaan pelatihan menjahit belum berjalan baik atau kurang baik.
 6. Pemerintah desa lagading memberikan pelatihan menjahit kepada masyarakat desa, 93 responden terdapat responden tertinggi 42 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 46,2%. Responden terendah 7 orang menjawab sangat baik dengan bobot 5 dari persentase 7,5% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 45,2%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pemerintah desa lagading memberikan pelatihan menjahit kepada masyarakat desa belum berjalan baik atau kurang baik.
 7. Komunikasi Pemerintah Desa Dengan Kelompok Masyarakat Lagading Dalam Pelaksanaan Pelatihan Mesin Jahit, 93 responden terdapat responden tertinggi 48 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 51,6%. Responden terendah 2 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase 2,2%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 51,6%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi pemerintah desa dengan kelompok masyarakat lagading dalam pelaksanaan pelatihan menjahit belum berjalan baik atau kurang baik.
 8. Pemerintah Desa Dalam Mengawasi Persiapan Pelatihan Menjahit, 93 terdapat responden tertinggi 41 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 44,1%. Responden terendah 1 orang menjawab sangat baik dengan bobot 5 dari persentase 1,1%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 51,6%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pemerintah desa dalam mengawasi persiapan pelatihan menjahit belum berjalan baik.
 9. Pemerintah Desa Dalam Mengawasi Proses Pelaksanaan Pelatihan Menjahit, 93 responden terdapat responden tertinggi 42 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 45,2%. Responden terendah 2 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase 2,2%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 45,2%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pemerintah desa dalam mengawasi proses pelaksanaan pelatihan menjahit belum berjalan baik atau kurang baik.
 10. pemerintah desa mengawasi pelaksanaan pelatihan menjahit, 93 responden terdapat responden tertinggi 42 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 45,2%. Responden terendah 2 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase 2,2%. Berdasarkan data

tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 45,2%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pemerintah desa dalam mengawasi pelaksanaan pelatihan menjahit belum berjalan baik.

Hasil rata-rata persentase dari 4 indikator penerapan fungsi manajemen di atas, maka didapatkan hasil rata-rata persentase yaitu 64,5% dari 100% yang diharapkan maka dari itu dari jumlah 64,5% memiliki kategori baik.

Peningkatan Sumber daya manusia adalah proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerjaan mereka saat ini, dan untuk mempersiapkan peran dan tanggung jawab di masa depan. Berikut penjelasan mengenai teori yang diungkapkan oleh sedermayanti (2017:313).

1. Kemampuan. 93 responden, responden tertinggi 45 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 48,4%. Responden terendah 2 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase 2,2%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 48,4%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan masyarakat desa lagading dalam menggunakan mesin jahit masih kurang.
2. Penempatan Posisi. 93 responden, responden tertinggi 46 orang yang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 49,5%. Responden terendah 2 orang menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase 2,2%. Berdasarkan data tersebut, rata-rata persentase paling banyak yang menjawab kurang baik dengan persentase 49,5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan penempatan posisi dalam hal hal masyarakat desa lagading menempatkan diri berdasarkan kemampuan menggunakan mesin jahit dalam pelatihan menjahit masih kurang baik.
3. Tanggung jawab. 93 responden, responden tertinggi yaitu 47 orang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 50,5% dan responden terendah yaitu 0 tidak ada yang menjawab sangat tidak baik. Berdasarkan dari data diatas diperoleh persentase tertinggi yaitu

50,5% dengan jawaban kurang baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan mengenai masyarakat lagading bertanggung jawab penuh terhadap berjalannya pelatihan menjahit masih kurang baik.

4. Kepercayaan. 93 responden, responden tertinggi yaitu 53 orang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentase 57% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik. Berdasarkan tanggapan responden dengan persentase tertinggi yaitu kurang baik maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masyarakat mendapatkan kepercayaan dari pemerintah desa lagading dalam pelatihan menjahit masih kurang baik.
5. Kepemimpinan. 93 responden, responden tertinggi yaitu 48 orang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari 51,6%. Responden terendah yaitu 3 orang menjawab sangat baik dengan bobot 5 dan 3 orang juga menjawab sangat tidak baik dengan bobot 1 dari persentase 3,2%. Berdasarkan persentase responden tertinggi yaitu 51,6% dengan jawaban kurang baik maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dalam hal kemampuan pemerintah desa dalam menjalin kerjasama dengan masyarakat melakukan penelitian menjahit masih kurang baik.
6. Motivasi. 93 responden, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik, dan responden tertinggi yaitu 38 orang menjawab kurang baik dengan bobot 3 dari persentasenya 36,6%. Berdasarkan dari persentase tertinggi adalah 36,6% dengan jawaban kurang baik maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai dorongan masyarakat untuk belajar menjahit masih kurang baik.

Hasil rata-rata persentase dari 6 pertanyaan pada indikator peningkatan sumber daya manusia di atas, maka didapatkan hasil rata-rata persentase yaitu 65% dari 100% yang diharapkan. Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pada indikator peningkatan sumber daya manusia ini berada dikategori baik. indikator penerapan fungsi manajemen menurut G.R. Terry yaitu POAC (*Planing, Organizing, Actuating dan Controlling*) yaitu 64,5% dengan kategori baik, hal ini berarti indikator dari fungsi manajemen yang seharusnya

mencapai 100% namun terdapat 34,2% persentase yang tidak tercapai. Hal ini dapat dilihat dari item koesoner indikator fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*planning*). Menurut donavan dan jakson (Yeremis T. Keban 2014:107) perencanaan termasuk merumuskan kebijakan, tujuan dan standar, merumuskan aturan dan prosedur, merumuskan rencana, membuat prediksi, menganalisis lingkungan dan mengevaluasi proses perencanaan. Indikator fungsi manajemen pertama adalah perencanaan dengan persentase rekapitulasi responden 66,6% dengan kategori baik. Walaupun demikian diperoleh data dari hasil olahan kesioner bahwasanya dalam hal rencana membuat program pelatihan menjahit belum berjalan baik atau masih kurang baik dilihat dalam olahan kuesioner yang telah menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 38,7% yang mengatakan kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya. Dalam hal rencana mengembangkan pelatihan menjahit belum berjalan baik atau kurang baik dilihat dari hasil olahan data koesoner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 43% yang mengatakan kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya. Dan dalam hal memantau proses pelatihan menjahit juga belum berjalan dengan baik atau masih kurang baik hal ini dapat dilihat dari hasil olahan data koesoner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 51,6% yang mengatakan kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.
2. Pengorganisasian (*organizing*). Menurut Donovan dan Jakson (1991: 13) (Yeremis T. Keban 2014: 107), organisasi adalah membagi tugas kerja kepada setiap orang, menetapkan fungsi dan struktur yang sesuai secara sosial, mendelegasikan wewenang, menetapkan Otoritas dan saluran komunikasi Koordinasi semua bawahan, Mengevaluasi efektivitas proses organisasi. fungsi manajemen kedua yaitu pengorganisasian dengan jumlah rekapitulasi responden 65% dengan kategori baik. Walaupun demikian diperoleh data dari hasil olahan kesioner bahwasanya dalam hal mengatur pekerjaan masyarakat dalam pelaksanaan

pelatihan menjahit dan dalam hal membagi tugas masing-masing kelompok masyarakat belum berjalan baik atau kurang baik dilihat dari hasil olahan data koesoner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 46,2% yang mengatakan kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.

3. Penggerakan (*actuating*). Pemimpin adalah yang mengawali untuk menggerakkan dan menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi (Endah Tri Wisudaningsih, 2018). Terry (1958) berpendapat bahwa ada empat dimensi yang menentukan keberhasilan insentif, yaitu kepemimpinan, pengawasan, komunikasi, pemerintah (komando).
4. *Actuating* merupakan indikator ketiga dari fungsi manajemen dengan jumlah rekapitulasi responden 67% dengan kategori baik. Walaupun demikian diperoleh data dari hasil olahan kesioner bahwasanya dalam hal pemimpin memberikan pelatihan menjahit kepada masyarakat desa belum berjalan baik atau kurang baik dilihat dari hasil olahan data koesoner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 45,2% yang mengatakan kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya. Dalam hal komunikasi pemerintah dengan kelompok masyarakat masyarakat kurang baik dilihat dari hasil olahan koesoner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 51,6% yang menjawab kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.

Indikator keempat dari fungsi manajemen adalah pengawasan dengan jumlah rekapitulasi responden 63% dengan kategori baik. Walaupun demikian diperoleh data dari hasil olahan kesioner bahwasanya dalam hal mengawasi persiapan pelatihan menjahit belum berjalan baik atau kurang baik dilihat dari hasil olahan data koesoner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 44,1% yang mengatakan kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya. Dalam hal mengawasi proses pelaksanaan pelatihan menjahit kurang baik dilihat dari hasil olahan koesoner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 45,2% yang menjawab kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.

Berdasarkan pendapat dari Terry dengan hasil rekapitulasi koesioner indikator penerapan fungsi manajemen diperoleh 64,5% dengan kategori baik, hal ini berarti indikator dari fungsi manajemen yang seharusnya mencapai 100% namun terdapat 35,5% persentase yang tidak tercapai kategori baik, sehingga indikator fungsi manajemen belum diterapkan secara optimal. Oleh karena itu sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya. Indikator peningkatan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017: 311) yaitu:

1. Kemampuan. Robbins dalam Badeni (2013:13) menyatakan bahwa Kemampuan memiliki arti yang luas, yaitu harus mengubah keseluruhan potensi pekerjaan potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan bervariasi dalam pekerjaan. Kemampuan merupakan indikator pertama dari peningkatan sumber daya manusia dengan jumlah rekapitulasi responden 64% dengan kategori baik. Walaupun demikian diperoleh data dari hasil olahan kesioner bahwasanya kemampuan masyarakat menggunakan mesin jahit kurang baik dilihat dari hasil olahan data koesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 48% yang mengatakan kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.
2. Penempatan posisi. Penempatan posisi adalah penugasan kepada seseorang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya (Mangkuprawira:2004). Penempatan posisi merupakan indikator kedua dari peningkatan sumber daya manusia dengan jumlah rekapitulasi responden 64% dengan kategori baik. Walaupun demikian diperoleh data dari hasil olahan kesioner bahwasanya penempatan diri berdasarkan kemampuan menggunakan mesin jahit dalam pelatihan menjahit kurang baik dilihat dari hasil olahan data koesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 49,5% yang mengatakan kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya, terutama dalam perencanaan mengembangkan pelaksanaan pelatihan menjahit di desa lagading.
3. Tanggung jawab. Menurut Burhanudin (2000), tanggung jawab adalah kemampuan untuk menentukan sikap

terhadap tindakan atau tugas yang dilakukan, dan kemampuan menanggung risiko atas tindakan yang dilakukan. Tanggung jawab merupakan indikator ketiga dari peningkatan sumber daya manusia dengan jumlah rekapitulasi responden 66% dengan kategori baik. Walaupun demikian diperoleh data dari hasil olahan kesioner bahwasanya tanggung jawab masyarakat terhadap berjalannya pelatihan menjahit kurang baik dilihat dari hasil olahan data koesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 50,5% yang menjawab kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.

4. Kepercayaan. Kepercayaan adalah dasar dari hubungan. Jika dua atau lebih pihak saling percaya, hubungan akan terjadi. Kepercayaan memang tidak semudah yang diakui pihak lain, tetapi harus dimulai dari awal dan dibuktikan. Dalam dunia ekonomi, kepercayaan telah dianggap sebagai katalisator berbagai transaksi antara pembeli dan penjual, sehingga kepuasan konsumen dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Yousafzai, 2003). Kepercayaan merupakan indikator keempat dari peningkatan sumber daya manusia dengan jumlah rekapitulasi responden 66% dengan kategori baik. Walaupun demikian diperoleh data dari hasil olahan kesioner bahwasanya kepercayaan pemerintah desa kepada masyarakat dalam pelatihan menjahit kurang baik dilihat dari hasil olahan data koesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 57% yang menjawab kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.
5. Kepemimpinan. Menurut George Terry (1986), kepemimpinan merupakan aktivitas yang mempengaruhi kesediaan orang lain untuk bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan indikator keempat dari peningkatan sumber daya manusia dengan jumlah rekapitulasi responden 60% dengan kategori kurang baik. Dilihat dari hasil olahan kesioner bahwasanya kemampuan pemerintah desa menjalin kerjasama dengan masyarakat dalam melakukan pelatihan menjahit bahwa tanggapan responden mencapai 51,6%

yang menjawab kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.

6. Motivasi. Motivasi adalah keadaan fisik dan psikis seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan atau kebutuhan tertentu. Motivasi merupakan indikator keenam dari peningkatan sumber daya manusia dengan jumlah rekapitulasi responden 70% dengan kategori baik. Walaupun demikian diperoleh data dari hasil olahan koesioner bahwasanya dorongan masyarakat untuk belajar menjahit kurang baik dilihat dari hasil olahan data koesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mencapai 36,6% yang menjawab kurang baik dan sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.

Berdasarkan pendapat dari Sedarmayanti (2017: 311) dengan hasil rekapitulasi koesioner indikator peningkatan sumber daya manusia diperoleh 65% dengan kategori baik, hal ini berarti indikator dari peningkatan SDM yang seharusnya mencapai 100% namun terdapat 35% persentase yang tidak tercapai kategori baik, sehingga peningkatan sumber daya manusia di desa lagading belum maksimal. Oleh karena itu sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya, terutama pada kemampuan pemerintah desa dalam menjalin kerjasama dengan masyarakat dalam pelatihan menjahit.

besar pengaruh/hubungan penerapan fungsi manajemen terhadap peningkatan sumber daya manusia yaitu 19% sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam kerangka konsep penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari uji t, dimana nilai t hitung > tabel, atau $4,617 > 1,990$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh bahwa apabila penerapan fungsi manajemen baik atau meningkat, maka sumber daya manusia juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,294 dan sebaliknya. maka untuk penerapan fungsi manajemen terhadap peningkatan sumber daya manusia dalam hal pemanfaatan atau penggunaan bantuan mesin jahit di desa lagading kecamatan pitu riase kabupaten sidenreng rappang mempunyai pengaruh yang signifikan atau Penerapan fungsi manajemen terhadap peningkatan sumber daya manusia di kantor desa lagading Belum berjalan optimal.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis merumuskan kesimpulan dengan uraian Penerapan Fungsi Manajemen Di Kantor Desa Lagading Kecamatan pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang termasuk dalam dikategorikan rata-rata “ baik” yaitu 6 Berdasarkan hasil penelitian maka penulis merumuskan kesimpulan dengan uraian sebagai berikut :

1. Penerapan Fungsi Manajemen Di Kantor Desa Lagading Kecamatan pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang termasuk dalam dikategorikan rata-rata “ baik” yaitu 64,5%. Berdasarkan pendapat dari Terry dengan hasil rekapitulasi koesioner indikator penerapan fungsi manajemen diperoleh 64,5% dengan kategori baik, hal ini berarti indikator dari fungsi manajemen yang seharusnya mencapai 100% namun terdapat 35,5% persentase yang tidak tercapai kategori baik, Indikator dalam penerapan fungsi manajemen yang memiliki presentase tertinggi yaitu pergerakan dengan 67% sedangkan presentase yang paling rendah adalah pengawasan dengan 50%. Oleh karena itu sangat perlu untuk ditingkatkan kedepannya.
2. Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Kantor Desa Lagading Kecamatan pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang berada dalam kategori “ baik” (65%) . hampir semua indikator peningkatan sumber daya manusia dalam kategori baik, namun ada indikator yang masih dalam kategori kurang baik yaitu indikator kepemimpinan dengan nilai rata-rata persentasenya 60% dan indikator tertinggi yaitu motivasi dengan 70%.
3. Penerapan fungsi manajemen terhadap peningkatan sumber daya manusia di kantor desa lagading Belum berjalan optimal. Hal ini dapat dilihat dari uji t, dimana nilai t hitung > tabel, atau $4,617 > 1,990$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Namun pengaruhnya hanya 19,% seperti yang ditunjukkan oleh tabel model summary dimana nilai Rsquare 0,190 atau 19% besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah 19%. Sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh faktor lain-lain yang tidak diteliti.

E. REFERENSI

Buku

Ahmad, J. (2015) *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

George R Terry dan Leslie W Rue (2005), *"Dasar-dasar Manajemen"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal.2. 5.

Nawawi, Z. (2015). *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sugiono.(2016) *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*.Bandung:ALVABETA,cv

Zainuddin. (2017). *Teori-teori Muktabakhir Dalam Prespektif Ilmu Administrasi Publik*. Phitama Media.

Jurnal

Aditya, J.R.P. (2018) *Dampak penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja unit kegiatan mahasiswa Inkai Karate*, Universitas Negeri Yogyakarta, Direktur, 15 (29), atau. 7577–7588.

Bayanie, M. (2012) *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Konsep Diri dengan Sikap Kreatif*, Jurnal Pendidikan Usia Dini, 7(1), or. 155–172.

Endah Tri Wisudaningsih (2018) *Konsep Actuating dalam Alquran dan Hadits*, HUMANISTIKA: Jurnal Keislaman, 4(1), or. 1–16. doi: 10.36835/humanistika.v4i1.27.

Falk, M. et al. (2014) *Perencanaan Syariah, muslim kamil*, 4(2), or. 155–162.

Fallis, A. (2013) *Konsep Manajemen Secara Umum*, Dinas Pendidikan Kamus Besar Bahasa Indonesia, (KBBI) (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm. 909 *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), or. 1689–1699.

Hanafi, M. (2015) *Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen*, 1(1), or. 66. Available at: <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>.

Haryani, F. (2013) *Meningkatkan Motivasi dan Pemahaman Konsep Perbandingan Fungsi Trigonometri melalui Model*

Pembelajaran Jigsaw di SMA Negeri 8 Kota Jambi, Edu-Sains: Jurnal Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, 1(1). doi: 10.22437/jmpmpipa.v1i1.792.

Hermanto, M. (2016) *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Kantor Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Kota Sampit Kabupaten Kotawaringin Timur*.

I Wayan Lanang Pastika, D. (2016) *Penerapan Konsep Pengorganisasian Dan Pengarahan Pada PT Bayus Cargo Badung, Bali*, Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 12(3), or. 197–205.

Kamaruddin, S. eta Darman, M. (2016) *Penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam kepemimpinan di sekolah tinggi ilmu sosial dan ilmu politik muhammadiyah rappang kabupaten sidenreng rappang provinsi sulawesi selatan*, Akmen, 14(3), or. 469–477.

Mamlu'ah, A. (2019) *Konsep Percaya Diri Dalam Al Qur'an Surat Ali Imran Ayat 139, Al-Aufa: Jurnal Pendidikan Dan Kajian Keislaman*, 1(1), or. 30–39. doi: 10.36840/alaufa.v1i1.222.

Masik, A. (2005) *Hubungan Modal Sosial Dan Perencanaan, Perencanaan Wilayah dan Kota*, Vol.16/No. 3, Desember 2005, hlm. 1-23, 16(3), or. 23.

Megalia, R. (2011) *Instrumental Ability Management: Research on the Implementasi Kebijakan Reformasi Sumber Daya Manusia Badan Diklat Indonesia*, halaman 4 (31), atau. 259–286.,

Nurbaeti (2019) *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren Sma Immim Putra Makassar*, Nanotechnology, 27(9), or. 3505–3515.

Piyanto, D. (2011) *Pengembangan Perencanaan Pendidikan Islam (Konsep Strategi Pengembangan di Indonesia)* Dwi Priyanto Dosen tetap Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri

Purwokerto, Pendidikan, 12, or. 295–307.

Putri, C. K. (2013) *MANAJEMEN, Analisis Pendapatan Dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani*, 53(9), or. 1689–1699.

Razak, Muhammad Rais Rahmat, D. (2018) *Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang*.

Setiyaningrum, I. (2017) *Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran dengan Konsep Value for Money Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Yogyakarta*, Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, or. 162. Available at: <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/9774>.

Sudrajat, A. S. (2010) *Konsep Dan Mekanisme Pengawasan Terhadap Peraturan*, Jurnal Ilmu Administrasi, VII(3), or. 155–166.

Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Villela, lucia maria aversa (2013) *Administrasi Publik Dan Pemberdayaan Masyarakat*, Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), or. 1689–1699.

Widyanata, R. eta Senen, S. H. (2019) *Pengaruh Lingkungan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung*, Journal of Business Management Education (JBME), 2(3), or. 47–55. doi: 10.17509/jbme.v2i3.5883.

Yudiaatmaja, F. (2017) *Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, IV(2), or. 29–38.