

Artikel Hasil Penelitian**PENGARUH ASPEK PARTISIPASI DAN TRANSPARANSI
TERHADAP KINERJA MELALUI PENEGAKAN DISIPLIN****Yasykur^{1,3}, Martaleni², Kohar Adi Setia²**¹Pegawai di Dinas Satpol PP Kabupaten Probolinggo;²Dosen PPs Universitas Gajayana Malang³Email: ahmad_t@unigamalang.ac.id**Abstrak**

Tujuan Penelitian adalah : i) untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi terhadap disiplin, ii) untuk menguji dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap disiplin, iii) untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi terhadap kinerja, iv) untuk menguji dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap kinerja, v) untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja, vi) Menguji dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap kinerja melalui disiplin, vii) untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi terhadap kinerja melalui disiplin pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo, maka dapat dikemukakan beberapa identitas mengenai umur, jenis kelamin, dan lama bekerja. Analisis statistik yang digunakan adalah menggunakan pendekatan Analisis Path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa i) Partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, ii) Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, iii) Partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, iv) Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, v) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, vi) Disiplin merupakan penguat (memediasi) partisipasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi partisipasi pegawai maka disiplin akan meningkat. Kinerja pegawai akan lebih meningkat, jika pegawai disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin mampu memediasi pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa transparansi dapat meningkatkan kinerja pegawai, jika pegawai disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keyword: Partisipasi, Transparansi, Kinerja, Penegakan Disiplin**PENDAHULUAN**

Good Corporate Governane merupakan istilah yang populer sejak berakhirnya rezim orde baru dan digantikan dengan masa reformasi. Konsep *Good Corporate Governane* atau tata pemerintahan yang baik muncul karena kurang efektifnya kinerja pemerintah yang selama ini dipercaya sebagai penyelenggara urusan publik. Pendekatan penyelenggaraan urusan publik yang bersifat sentralisasi, non partisipatif serta tidak menumbuhkan rasa percaya bahkn antipasti pada rezim yang berkuasa. Menurut Edenon dalam Wibowo (2004:5) hal ini seperti

merupakan era anti birokrasi era anti pemerintah serta era anti institusi. Implikasi nyata dari fenomena semakin rendahnya kepercayaan publik pada pemerintah ini, berujung pada posisi administrasi publik serta sulit dan tidak menguntungkan bagi Negara Indonesia. Lahirnya konsep *Good Corporate Governane* dianggap sebagai suatu paradigma baru landasan nilai penyelenggaraan pemerintahan yang efektif.

Good governance telah dijabarkan menjadi prinsip-prinsip yang melandasi bekerjanya sebuah sistem. Hal ini dianggap

akan menjamin efektivitas sebuah pemerintahan. Prinsip-prinsip *good governance* berkaitan dengan partisipasi, penegakan hukum, transparansi, orientasi konsensus, keadilan, efektifitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Selain itu, *good governance* merupakan sebuah sistem aturan, proses dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana kekuasaan dijalankan pada setiap tingkatan pemerintahan yang berbeda, baik pada pemerintah pusat hingga ke satuan pemerintahan terendah, yaitu pemerintahan desa.

Kinerja merupakan proses mengukur prestasi kinerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Robbins (2006:24) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam mencapai suatu tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah partisipasi. Prinsip partisipasi, Nasution (2010) berpendapat bahwa partisipasi anggota masyarakat adalah ketertiban anggota masyarakat dalam pembangunan yang meliputi kegiatan perencanaan dan pelaksanaan (implementasi) program/proyek pembangunan. Realitas partisipasi masyarakat hanya sekedar pelaksanaan kegiatan belaka tanpa ada substansi penyerapan aspirasi. Aspirasi tersebut diutamakan dari golongan masyarakat menengah ke bawah yang lebih membutuhkan untuk mendapatkan manfaat dari kebijakan pembangunan desa. Agenda pembangunan yang dirumuskan lebih banyak berasal dari kalangan elit desa yang mengharuskan untuk mengacu pada perencanaan pembangunan tingkat kabupaten/kota. Hasil penelitian Permana (2015) menemukan bahwa partisipasi publik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Prinsip transparansi menurut Warsono (2009) menunjukkan bahwa penerapan transparansi berupa penyampaian informasi yang material sesuai dengan substansi yang sesungguhnya dan menjadikan informasi tersebut dapat diakses dan dipahami secara mudah oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Hasil penelitian Barata (2015) membuktikan bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja.

Setiap pegawai berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang di dalam peningkatan kinerja pegawai. Disiplin dalam suatu organisasi merupakan satu masalah penting yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan setiap pegawai. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai memiliki tingkat pemahaman terhadap tugas dan kewajiban maupun tentang peraturan yang harus dipatuhi, selain itu disiplin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dari seseorang. Hal ini terlihat dari kenyataan yang terjadi di lapangan, bahwa banyak pegawai pada jam-jam kantor justru tidak ditemui di kantor, sehingga hal ini berdampak pada semakin lambatnya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maupun pemberian pelayanan yang dirasakan samaunya sendiri. Akan tetapi tidak sedikit pula pegawai yang bekerja dengan penuh kesadaran dan disiplin yang tinggi serta mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan.

Selain dipengaruhi tingkat pemahaman seseorang, nilai dan norma yang dianut serta motivasi yang dimiliki pegawai, disiplin kerja juga sangat dipengaruhi oleh adanya keteladanan dari seorang pemimpin dalam menaati seluruh peraturan yang berlaku.

Berdasar dari uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik membahas tentang Pengaruh Aspek Partisipasi dan Transparansi Terhadap Kinerja Melalui Penegakan Disiplin Di Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi terhadap disiplin (2) Menguji dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap disiplin (3) Menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi terhadap kinerja (4) Menguji dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap kinerja (5) Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja (6) Menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi terhadap kinerja melalui disiplin.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas

Perikanan Kabupaten Probolinggo Jl. Raya Dringu KM. 5 Probolinggo, dengan pertimbangan tugas dan tanggung jawab peneliti saat ini berstatus pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo Probolinggo, dan temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk membina pegawai guna meningkatkan kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo dan belum pernah dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Aspek Partisipasi dan Transparansi Terhadap Kinerja Melalui Penegakan Disiplin Di Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo. Waktu pengumpulan data dan analisisnya dilakukan bulan Agustus 2019

Populasi

Untuk memperoleh suatu data. Sugiyono (2011:90) mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995:152) “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga”. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 33 orang.

Jenis Penelitian

Data yang dipakai adalah data primer, Sumber data primer berasal dari responden yang menjawab kuisisioner yang meliputi data partisipasi, transparansi, disiplin dan kinerja. Data primer dikumpulkan dengan metode pengiriman kuisisioner secara langsung kepada responden. Dalam kuisisioner tersebut responden diminta untuk menjawab dalam 5 (lima) tingkat persetujuan dengan diberi skor tipe skala *Likert*. Misalnya, jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban netral diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Skor jawaban setiap indikator dijumlahkan selanjutnya dirata-rata sehingga skala pengukuran setiap variabel adalah rasio.

Variabel Penelitian

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu: Partisipasi dilambangkan dengan variabel eksogen = X_1 , Transparansi dilambangkan dengan variabel eksogen = X_2 , disiplin dilambangkan dengan variabel Intervening = Z dan Kinerja Karyawan

dilambangkan dengan Variabel Endogen = Y .

Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui: (1) pemberian angket atau kuisisioner, dan (2) observasi dokumen. Angket atau kuisisioner berisi sejumlah pertanyaan tertutup, artinya responden tinggal memilih satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang tersedia. Masing-masing jawaban memiliki skor, misalnya: Sangat Setuju=5, Setuju=4, Netral=3, Kurang Setuju=2, Tidak Setuju=1. Pertanyaan dalam angket didasarkan pada indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Observasi dokumen merupakan observasi terhadap dokumen-dokumen yang ada di Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo yang berkaitan dengan penelitian, antara lain:

Jumlah dan nama-nama pegawai Negeri Sipil didasarkan pada jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status kepegawaian.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur.

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung” (Sarwono, 2006). Sedangkan definisi lain mengatakan: “Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.” (Sarwono, 2006). Adapun untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini, menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 17 For Windows sebagai softwarenya. Pertimbangan peneliti menggunakan *software* tersebut adalah fleksibilitas dari *software* SPSS 17 for windows ini menyebabkan berbagai macam analisis data dapat diatasinya dengan mudah dan baik.

Dalam studi ini, analisis jalur digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dan menguji hipotesis. Model yang disusun pada penelitian ini terdapat keterkaitan hubungan antara sejumlah variabel yang dapat diestimasi secara simultan dan di dalamnya mengandung

variabel antara atau variabel *intervening*. Selain itu variabel endogen pada satu hubungan yang sudah ada, akan menjadi variabel eksogen pada hubungan selanjutnya.

Model persamaan dari penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = \rho_{z1}X_1 + \rho_{z2}X_2 + \rho_z\varepsilon_1$$

$$Y = \rho_{y1}X_1 + \rho_{y2}X_2 + \rho_{y3}Z_1 + \rho_y\varepsilon_2$$

Keterangan:

X_1 = Partisipasi

X_2 = Transparansi

Z = Disiplin

Y = Kinerja

ρ = Koefisien jalur

ε = Error

Untuk membuktikan hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda, diperlukan pengujian terhadap model dengan menggunakan uji t. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel eksogen dalam menerangkan variabel endogen jika variabel eksogen lain tidak diperhitungkan atau dianggap konstan (Kuncoro, 2003:124).

Signifikansi analisis jalur diuji dengan cara membandingkan nilai signifikansi t dengan alfa

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai alfa 0,05 atau (sig >0,05), artinya pengaruh tidak signifikan.
2. Jika nilai signifikansi t lebih kecil dari nilai alfa 0,05 atau (sig <0,05), artinya pengaruh signifikan.

TEMUAN DAN DISKUSI

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 32 responden Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo, maka dapat dikemukakan beberapa identitas mengenai umur, jenis kelamin, dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	25 – 35 tahun	6	18,8
2	36 – 45 tahun	17	53,1
3	46 – 58 tahun	9	28,1
Jumlah		32	100

Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo, 2019.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo berumur 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 17 responden (53,1%). Hal ini

menunjukkan bahwa Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo memiliki pegawai dalam kategori usia produktif.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	71,9
2	Wanita	9	28,1
Jumlah		32	100

Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo, 2019.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden (71,9%) lebih banyak dibandingkan jenis kelamin wanita sebanyak 9 responden (28,1%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo dibandingkan jenis kelamin wanita.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	5	15,6
2	5,1 – 10 tahun	6	18,8
3	Lebih dari 10 tahun	21	65,6
Jumlah		32	100

Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo, 2019.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 21 responden (65,6%), hal ini menunjukkan bahwa responden sudah ahli dalam bidang masing-masing.

Berikut disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap angket Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Partisipasi (X1)

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Item	r hit	r tabel	Ket.
X1.1	0.762	0.349	Valid
X1.2	0.484	0.349	Valid
X1.3	0.593	0.349	Valid
X1.4	0.630	0.349	Valid
Cronbach Alpha = 0.656 (Reliabel)			
Y.5	0.570	0.349	Valid
Y.6	0.661	0.349	Valid
Cronbach Alpha = 0.625 (Reliabel)			

an Korelasi Pearson terhadap angket Partisipasi (X1) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,349$ sehingga 3 item valid dan dapat dilanjutkan. Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha diperoleh nilai Cronbach Alpha memenuhi syarat yaitu $> 0,600$ sehingga variabel yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Transparansi (X2)

Item	r hit	r tabel	Ket.
X2.1	0.822	0.349	Valid
X2.2	0.752	0.349	Valid
X2.3	0.760	0.349	Valid
Cronbach Alpha = 0.658 (Reliabel)			

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Transparansi (X2) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,349$ sehingga 3 item valid dan dapat dilanjutkan. Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha diperoleh nilai Cronbach Alpha memenuhi syarat yaitu $> 0,600$ sehingga variabel yang digunakan adalah reliabel.

Item	r hit	r tabel	Ket.
Z.1	0.695	0.349	Valid
Z.2	0.755	0.349	Valid
Z.3	0.676	0.349	Valid
Z.4	0.653	0.349	Valid
Cronbach Alpha = 0.638 (Reliabel)			

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Disiplin (Z)

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,349$ sehingga 6 item valid dan dapat dilanjutkan. Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha diperoleh nilai Cronbach Alpha memenuhi syarat yaitu $> 0,600$ sehingga variabel yang digunakan adalah reliabel.

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

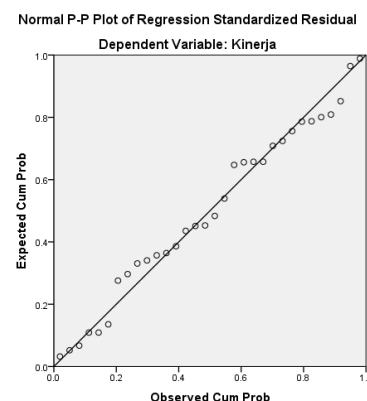
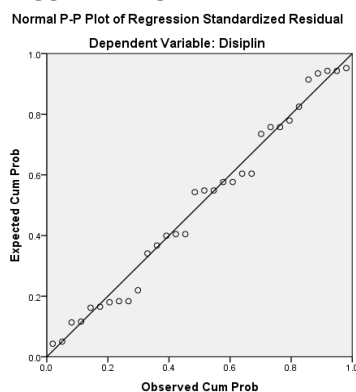
Hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Disiplin (Z) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu $> 0,349$ sehingga 4 item valid dan dapat dilanjutkan. Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha diperoleh nilai Cronbach Alpha memenuhi syarat yaitu $> 0,600$ sehingga variabel yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik terhadap model path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y).

1. Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil uji normalitas terhadap model path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan grafik Normal P-P Plot.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji normalitas residual menggunakan grafik Normal P-P Plot terhadap model path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y) diperoleh titik-titik plot berhimpit dengan garis diagonal sehingga

residual mengikuti distribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Berikut disajikan hasil uji linieritas terhadap model path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan linearity test.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

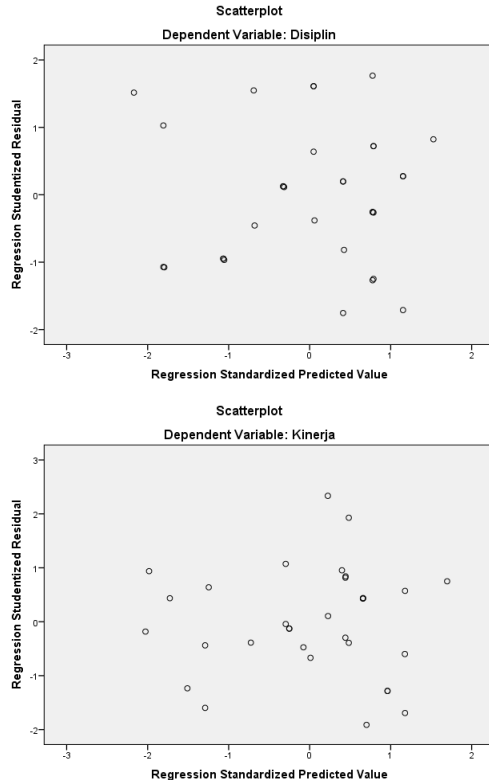
Pengaruh	F hit	Sig.	Keterangan
X1 → Z	33.403	0.000	Linier
X2 → Z	33.856	0.000	Linier
X1 → Y	63.135	0.000	Linier
X2 → Y	64.962	0.000	Linier
Z → Y	63.222	0.000	Linier

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji linieritas menggunakan linearity test terhadap model path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y) diperoleh nilai signifikansi setiap hubungan kurang dari 0,05 sehingga ada hubungan linier antar variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut disajikan hasil uji heteroskedastisitas terhadap model path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan grafik Scatter plot.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji heteroskedastisitas terhadap

model path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan grafik Scatter plot diketahui titik-titik plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Multikolinieritas

Berikut disajikan hasil uji multikolinieritas terhadap model path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan uji VIF.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Partisipasi	.366	2.730
Transparansi	.385	2.599
Disiplin	.396	2.523

Sum
ber:
Data

Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji multikolinieritas terhadap model path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan uji VIF diperoleh nilai VIF setiap variabel bebas kurang dari 10 sehingga tidak ditemukan masalah multikolinieritas.

Berikut disajikan hasil analisis path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y).

1. Struktur 1: Pengaruh Partisipasi (X1) dan Transparansi (X2) terhadap Disiplin (Z)

Berikut disajikan hasil path struktur 1 yaitu pengaruh antara Partisipasi (X1) dan Transparansi (X2) terhadap Disiplin (Z).

Tabel 10. Hasil Uji Path Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.764	1.834		3.142	.004
1 Partisi	.456	.178	.447	2.565	.016
Transparansi	.470	.213	.385	2.208	.035

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji path struktur 1 pada pengaruh antara Partisipasi (X1) dan Transparansi (X2) terhadap Disiplin (Z) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = P_{ZX1}X1 + P_{ZX2}X2 + e_1$$

$$Z = 0,447 X1 + 0,385 X2 + e_1$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Partisipasi (X1) dan Transparansi (X2) terhadap Disiplin (Z).

2. Struktur 2: Pengaruh Partisipasi (X1), Transparansi (X2), dan Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y)

Berikut disajikan hasil path struktur 2 yaitu pengaruh antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), dan Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Path Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.139	1.864		4.904	.000
Partisipasi	.361	.173	.303	2.090	.046
Transparansi	.436	.202	.305	2.157	.040
Disiplin	.432	.163	.369	2.650	.013

Sumber:
Data Penelitian Diolah (2019)

Hasil uji path struktur 2 pada pengaruh antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), dan Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = P_{YX1}X1 + P_{YX2}X2 + P_{YZ}Z + e_2$$

$$Y = 0,303 X1 + 0,305 X2 + 0,369 Z + e_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), dan Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis path antara Partisipasi (X1), Transparansi (X2), Disiplin (Z), dan Kinerja (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis

No.	Pengaruh	Koef. Jalur	T Statistik	Sig.	Ket.
1	X1 → Z	0.447	2.565	0.016	Signifikan
2	X2 → Z	0.385	2.208	0.035	Signifikan
3	X1 → Y	0.303	2.090	0.046	Signifikan
4	X2 → Y	0.305	2.157	0.040	Signifikan
5	Z → Y	0.369	2.650	0.013	Signifikan
6	X1 → Z → Y	0.165	2.441	0.016	Signifikan
7	X2 → Z	0.142	2.146	0.034	Signifikan

No.	Pengaruh	Koef. Jalur	T Statistik	Sig.	Ket.
	→ Y				

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

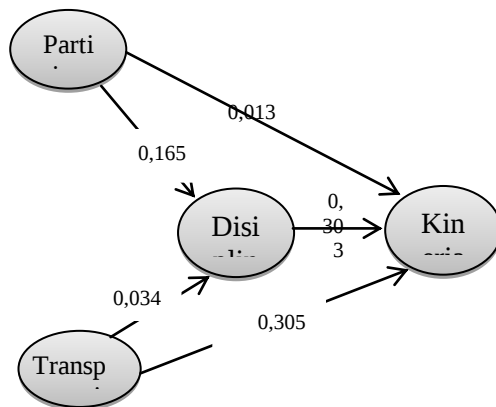
4.1. Hasil pengujian hipotesis

Hasil Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Pengaruh Partisipasi (X1) terhadap Disiplin (Z) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,447 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Partisipasi (X1) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin (Z).
- Pengaruh Transparansi (X2) terhadap Disiplin (Z) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,385 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Transparansi (X2) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin (Z).
- Pengaruh Partisipasi (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,303 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Partisipasi (X1) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Kinerja (Y).
- Pengaruh Transparansi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,305 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Transparansi (X2) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Kinerja (Y).
- Pengaruh Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,369 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Disiplin (Z) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Kinerja (Y).
- Pengaruh secara tidak langsung Partisipasi (X1) melalui Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,165 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya secara tidak langsung semakin baik Partisipasi (X1) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Kinerja (Y) melalui Disiplin (Z) yang baik.

- g. Pengaruh secara tidak langsung Transparansi (X2) melalui Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,142 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya secara tidak langsung semakin baik Transparansi (X2) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Kinerja (Y) melalui Disiplin (Z) yang baik.

Maka hasil hipotesis secara keseluruhan dapat disajikan pada Gambar 3



Gambar 3. Hasil hipotesis

Pembahasan

1. Pengaruh Partisipasi terhadap Disiplin

Partisipasi berpengaruh terhadap disiplin, hal ini menunjukkan partisipasi merupakan kunci sukses dari pelaksanaan otonomi daerah karena dalam partisipasi menyangkut aspek pengawasan dan aspirasi. Selain itu partisipasi masyarakat ini menunjukkan bahwa masyarakat merasa terlibat dan merasa bagian dari pembangunan. Hal ini akan sangat berdampak positif terhadap keberhasilan pelaksanaan suatu program pembangunan. Penerapan partisipasi cukup efektif sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai baik di bidang keuangan maupun di bidang lain. Adanya kesinambungan antara pemerintah dan masyarakat akan membangun rasa percaya dan menimbulkan peningkatan disiplin di segala aspek. Sebagaimana konsepsi Tilaar (2009:287) yang menyatakan bahwa partisipasi adalah sebagai wujud dari keinginan untuk mengembangkan demokrasi melalui proses desentralisasi dimana diupayakan antara lain perlunya perencanaan dari bawah (*bottom-up*) dengan mengikutsertakan masyarakat dalam proses perencanaan dan pembangunan masyarakatnya.

2. Pengaruh Transparansi terhadap Disiplin

Transparansi berpengaruh terhadap disiplin, yang berarti bahwa semakin transparan akan dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Transparansi diterapkan di Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo akan bermakna untuk pegawai dan masyarakat. Dengan demikian, pegawai dan masyarakat/pelanggan akan merasa dapat menerima informasi dari Dinas Perikanan karena transparansi yang dilakukan Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo. Dengan adanya transparansi di Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo maka pegawai akan lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan akan selalu dipantau oleh masyarakat Kabupaten Probolinggo. Transparansi sebagai prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan dan pelaksanaannya serta hasil – hasil yang dicapai.

3. Pengaruh Partisipasi terhadap Kinerja

Partisipasi berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi searah dengan kinerja pegawai dengan kata lain partisipasi anggaran yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik/tinggi dan demikian sebaliknya. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa partisipasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan teori *stewardship*, hubungan *principals-manajemen* saling percaya. Teori *stewardship* dibangun atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Teori *stewardship* memandang manajemen sebagai institusi yang dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan *principal* maupun organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mayasari (2012), Permana (2015), dan Natalya dkk (2016) yang menyatakan bahwa partisipasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja

Transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi tingkat transparansi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam upaya transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam artian informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik harus secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan. Ketika masyarakat memperoleh informasi yang berkaitan dengan kinerja suatu instansi, maka dapat diasumsikan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut dapat terbentuk. Di sisi lain, tuntutan akan adanya transparansi laporan keuangan sebenarnya juga dibutuhkan oleh setiap instansi untuk meningkatkan ataupun mengevaluasi kinerjanya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Mayasari (2012) dan Barata (2015) yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh terhadap kinerja.

5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang kondusif akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja. Apabila pegawai telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam mentaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari instansi, maka pegawai tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga diharapkan akan timbul rasa loyalitas dari para pegawai kepada instansi.

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu instansi, karena dalam suasana disiplinlah instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai tidak dapat terjadi begitu saja tanpa adanya kedisiplinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat kinerja pegawai disebabkan oleh kedisiplinan kerja dari pegawai yang tinggi dimana hal ini mempermudah pimpinan untuk menggerakkan pegawai tersebut untuk mencapai tujuan instansi. Apabila kedisiplinan dari pegawai rendah maka menyebabkan tingkat kinerja pegawai juga rendah.

Kedisiplinan pegawai merupakan perilaku yang melekat pada diri individu yang

kemudian diimplementasikan ke dalam bentuk-bentuk nyata. Organisasi yang maju menumbuhkan perilaku disiplin dari para anggota atau pegawainya. Kedisiplinan perlu diimbangi dengan kemampuan dan ketrampilan anggota organisasi atau instansi. Semakin baik dan tinggi tingkat kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai maka tujuan instansi akan tercapai. Kedisiplinan merupakan kunci utama dari pada keahlian atau ketrampilan. Sehingga semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai maka kinerja setiap organisasi atau instansi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Barata (2015) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

6. Pengaruh Partisipasi terhadap Kinerja melalui Disiplin

Disiplin merupakan penguat (memediasi) partisipasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi partisipasi pegawai maka disiplin akan meningkat. Kinerja pegawai akan lebih meningkat, jika pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan bersikap disiplin. Hal ini sesuai dengan konsepsi Simamora (2001:746) bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat disiplin yang dimiliki. Ketika pegawai disiplin pada pekerjaan yang dilakukan, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya.

7. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja melalui Disiplin

Disiplin mampu memediasi pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa transparansi dapat meningkatkan kinerja pegawai, jika pegawai disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Penilaian karyawan terhadap pekerjaan dengan kondisi dirinya erat hubungannya dengan disiplin karyawan. Hal ini disebabkan oleh penilaian yang positif dapat meningkatkan disiplin karyawan, sedangkan penilaian yang negatif dapat mengakibatkan ketidakdisiplinan karyawan. Adanya transparansi yang sesuai harapan dapat meningkatkan disiplin kepada pegawai. Sebagaimana konsepsi Siagian (1998:305)

bahwa kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki partisipasi tinggi akan lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
Hal ini menunjukkan partisipasi merupakan kunci sukses dari pelaksanaan otonomi daerah karena dalam partisipasi menyangkut aspek pengawasan dan aspirasi. Selain itu partisipasi masyarakat ini menunjukkan bahwa masyarakat merasa terlibat dan merasa bagian dari pembangunan. Hal ini akan sangat berdampak positif terhadap keberhasilan pelaksanaan suatu program pembangunan.
- 2) Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat transparansi maka semakin tinggi tingkat disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
Transparansi diterapkan di Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo akan bermakna untuk pegawai dan masyarakat. Dengan demikian, pegawai dan masyarakat/pelanggan akan merasa dapat menerima informasi dari Dinas Perikanan karena transparansi yang dilakukan Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo.
- 3) Partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa partisipasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan teori *stewardship*, hubungan *principals-manajemen* saling percaya. Teori *stewardship* dibangun atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan tanggung jawab, memiliki integritas dan

kejujuran terhadap pihak lain.

- 4) Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin tinggi transparansi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
Dalam upaya transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam artian informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik harus secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan. Ketika masyarakat memperoleh informasi yang berkaitan dengan kinerja suatu instansi, maka dapat diasumsikan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut dapat terbentuk. Di sisi lain, tuntutan akan adanya transparansi laporan keuangan sebenarnya juga dibutuhkan oleh setiap instansi untuk meningkatkan ataupun mengevaluasi kinerjanya
- 5) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin disiplin pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu instansi, karena dalam suasana disiplinlah instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai tidak dapat terjadi begitu saja tanpa adanya kedisiplinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat kinerja pegawai disebabkan oleh kedisiplinan kerja dari pegawai yang tinggi dimana hal ini mempermudah pimpinan untuk menggerakkan pegawai tersebut untuk mencapai tujuan instansi.
- 6) Disiplin merupakan penguat (memediasi) partisipasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi partisipasi pegawai maka disiplin akan meningkat. Kinerja pegawai akan lebih meningkat, jika pegawai disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu instansi, karena dalam suasana disiplinlah instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai tidak dapat terjadi begitu saja tanpa adanya kedisiplinan untuk

melakukan aktivitas yang lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat kinerja pegawai disebabkan oleh kedisiplinan kerja dari pegawai yang tinggi dimana hal ini mempermudah pimpinan untuk menggerakkan pegawai tersebut untuk mencapai tujuan instansi. Apabila kedisiplinan dari pegawai rendah maka menyebabkan tingkat kinerja pegawai juga rendah

- 7) Disiplin mampu memediasi pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa transparansi dapat meningkatkan kinerja pegawai, jika pegawai disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Penilaian karyawan terhadap pekerjaan dengan kondisi dirinya erat hubungannya dengan disiplin karyawan. Hal ini disebabkan oleh penilaian yang positif dapat meningkatkan disiplin karyawan, sedangkan penilaian yang negatif dapat mengakibatkan ketidakdisiplinan karyawan.

- b. Sebaiknya untuk menumbuhkan tingkat kesadaran dan kedisiplinan bagi para pegawai untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan support agar setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan kerja perlu juga diberikan sanksi-sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan.

Saran Dan Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Partisipasi, transparansi dan disiplin perlu ditingkatkan karena mampu mempengaruhi kinerja..
- b. Untuk penelitian lebih lanjut perlu dikembangkan disiplin sebagai penguat kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

- a. Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo sebaiknya mengefektifkan pengelolaan dan publikasi website kabupaten sebagai media transparansi kabupaten yang tentunya didukung oleh SDM yang berkompeten dibidang teknologi informasi. Selain itu, peningkatan SDM aparat kabupaten juga diperlukan khususnya dalam menyusun laporan keuangan untuk mengefektifkan penggunaan sistem nantinya serta lebih menjalin koordinasi agar tepat waktu dalam pelaporan pertanggungjawaban. Dalam hal partisipasi, Dinas Perikanan Kabupaten Probolinggo sebaiknya melibatkan seluruh unsur yang ada di instansi baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan tanpa latar belakang politik agar partisipasi masyarakat dapat menyeluruh.

REFERENSI

- Dwiyanto, Agus. (2008). Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anoraga, Pandji. 2005. Psikologi Kerja Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2002). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Astuti, Widi. (2008). Bentuk – bentuk Partisipasi. Jakarta: Rieneke Cipta
- Atmosoeparto, Kisdarto, (2000), Menuju SDM Berdaya. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Barata. (2015). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari (RSUD) Gunungkidul Daerah Istimewa Yogyakarta
- Cohen, Uphoff dan Shery Arstein (Irene, 2011:61) dikutip oleh Siti Irene Astuti Dwiningrum. 2011. Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Damodar Gujarati, 1997, Ekonometrika Dasar. Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks
- Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Dwiningrum, Siti Irene Astuti. 2011. Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edenen, Wibowo. 2004. Akuntansi Untuk Bisnis: Usaha Kecil dan Menengah. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 1997, Perilaku Keorganisasian, Yogyakarta : BPFE.
- Gujarati, Damodar. 1993. Ekonometrika Dasar. Terjemah Sumarno Zein. Jakarta: Erlangga
- Gerungan, W.A. 1996. Psikologi Sosial. Bandung: Eresco
- Ghozali, Imam, 2007, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.
- H.A.R. Tilaar. 2009. Kekuasaan dan Pendidikan: Kajian Manajemen Pendidikan Nasional dalam Pusaran Kekuasaan . Jakarta: Rinika Cipta.
- Hasibuan, Melayu S. P, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIEYKPN Yogyakarta
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi, 2001, Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta. : Graha Ilmu
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. (2000). Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah:
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi, 1995, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta
- Martoyo, Susilo 1996, Manajemen sumber Daya Manusia, PT BPFE, Jakarta
- Poerbakawatja, Soegarda. Ensiklopedi Pendidikan. Jakarta. Gunung Agung. 1981.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, 1993, Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1
- Santoso, 2002, Singgih dan Fandy Tjiptono, Riset Pemasaran (Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS). Elex MEDIA Komputindo: Jakarta
- Sekaran, Uma. 2003. Research Methods For Business: A Skill Building Approach, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Sondang, P. Siagian. 1982. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung

- Sondang, P. Siagian. 1998, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuna Ilmu Populer, Jakarta
- Subandiyah. 1982. *Partisipasi Masyarakat dalam Pelaksanaan Kurikulum Muatan Lokal di SD se-Jawa tengah*. Skripsi. FIP-UNY.
- Sugiyah, 2010, *Partisipasi Komite Sekolah dalam Penyelenggaraan Rintisan*. Sekolah, Jakarta, Algifari.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistoni, G., 2003, *Fiqh korupsi: Amanah Vs Kekuasaan*, SOMASI, Nusa Tenggara Barat.
- Sulistiyani, A.T. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gaya Media
- Sutopo, Wawan. 2015. *Mewujudkan Good Village Governance (Analisis Isi Prinsip-Prinsip: Transparansi, Responsivitas, Akuntabilitas, dan Partisipasi Masyarakat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa)*. Tesis. Yogyakarta : Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada
- Warsono, Sony dkk, 2009, *Corporate Governance Concept and Model*, Yogyakarta: Center Of Good Corporate Governance.
- Wijaya, Willie. 2004. *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia*, Semarang : Bintang Jaya.