

Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Yang Dimediasi Oleh Partisipasi Masyarakat (Studi Pada Aparatur Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana)

Samirudin

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Korespondensi penulis: samirudin085@gmail.com

Abstract. *This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with the number of research samples as many as 59 apparatus. The purposes of this study are 1) To examine and analyze the leadership style has a significant effect on the performance of the apparatus of Kaimana District, Kaimana Regency. 2) Testing and analyzing leadership style has a significant effect on community participation in Kaimana District, Kaimana Regency. 3) Testing and analyzing professionalism has a significant effect on the performance of the Kaimana District apparatus, Kaimana Regency. 4) Testing and analyzing professionalism that has a significant effect on community participation in Kaimana District, Kaimana Regency. 5) Testing and analyzing community participation has a significant effect on the performance of the Kaimana District apparatus, Kaimana Regency. 6) Testing and analyzing leadership style has a significant effect on the performance of the Kaimana District apparatus, Kaimana Regency which is mediated by community participation. 7) Test and analyze professionalism which has a significant effect on the performance of the Kaimana District apparatus, Kaimana Regency which is mediated by community participation.*

The results showed that: 1) Leadership style had a significant positive effect on the performance of the Kaimana District apparatus, Kaimana Regency with an original sample value of 0.434. 2) Leadership style has a significant positive effect on community participation in Kaimana District, Kaimana Regency with an original sample value of 0.419. 3) Professionalism has a significant positive effect on the performance of the Kaimana District apparatus, Kaimana Regency with the original sample value of 0.356. 4) Professionalism has a significant positive effect on community participation in Kaimana District, Kaimana Regency with an original sample value of 0.297. 5) Community participation has a significant positive effect on the performance of the Kaimana District apparatus, Kaimana Regency with the original sample value of 0.306. 6) Leadership style has a insignificant positive effect on the performance of the Kaimana District apparatus, Kaimana Regency which is mediated by community participation with an original sample value of 0.128. 7) Professionalism has an insignificant positive effect on the performance of the Kaimana District apparatus, Kaimana Regency which is mediated by community participation with an original sample value of 0.091.

Keywords: *Leadership Style, Work Professionalism, Community Participation, and Apparatus Performance.*

Abstrak. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 59 orang. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana. 2) Menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi masyarakat di Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana. 3) Pengujian dan analisis profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana. 4) Menguji dan menganalisis profesionalisme yang berpengaruh signifikan terhadap partisipasi masyarakat di Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana. 5) Menguji dan menganalisis partisipasi masyarakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana. 6) Menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat. 7) Menguji dan menganalisis profesionalisme yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana dengan nilai original sample 0,434. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap partisipasi masyarakat di Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana dengan nilai original sample 0,419. 3) Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana dengan nilai original sample sebesar 0,356. 4) Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap partisipasi masyarakat di Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana dengan nilai original sample 0,297. 5) Partisipasi masyarakat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana dengan nilai original sample 0,306. 6) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana yang dimediasi partisipasi masyarakat dengan nilai original sample 0,128. 7) Profesionalisme berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja aparatur Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana yang dimediasi partisipasi masyarakat dengan nilai original sample 0,091.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja, Partisipasi Masyarakat, dan Kinerja Aparatur.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. (Arianto, 2013).

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Manusia merupakan motor penggerak sumber daya dalam aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi. Sebagaimana diketahui sebuah

organisasi, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang dari berbagai status berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2019:21). Aparatur (aparatur) dan organisasi sendiri merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Aparatur memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila aparatur memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Tingginya hasil kerja aparatur adalah prestasi yang dicapai oleh aparatur itu pada tingkat tertentu. Kinerja aparatur bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena kinerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap aparatur yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu aparatur yang berkualitas adalah aparatur yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja aparaturnya. (Sutrisno, 2017:149)

Bagi Aparatur, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya (profesional). Selain itu kepemimpinan seseorang dalam organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi maupun kelompok yaitu untuk dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga pemimpin sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan dengan baik pula, sehingga peranan pemimpin sangat penting karena dapat menggunakan wewenangnya dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dengan mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sebagaimana memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya agar dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Kinerja yang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula hal tersebut tidak lepas dari melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan (seni) pemimpin untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam peranannya sebagai pemimpin. Sehfudin (2013) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing,

membangun atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan organisasi serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan, sehingga setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan menurut Rensis Likert terbagi ke dalam empat sistem kepemimpinan dalam manajemen, yaitu *exploitative*, *authoritative*, *benevolent*, *authoritative*, *consultative*, dan *participative* (Thoha, 2016:90). Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, maka dapat menimbulkan motivasi pada seseorang untuk berprestasi. Menurut Likert (dalam Thoha, 2016:90), seorang pemimpin dapat berhasil jika bergaya *participative management* yang berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi. Keberhasilan suatu organisasi akan sangat tergantung kepada prestasi kerja karyawannya yang juga dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya.

Dalam konteks kepemimpinan, bangsa ini membutuhkan pemimpin yang kuat di berbagai sektor kehidupan masyarakat, pemimpin yang berwawasan kebangsaan dalam menghadapi permasalahan bangsa yang demikian kompleks. Indonesia sebagai negara yang menerapkan sistem pemerintahan demokrasi yang sesuai dengan Pancasila, dalam hal ini pemerintah Indonesia harus benar-benar mampu menjalankan roda pemerintah dengan sifat-sifat pemimpin yang sesuai dengan sistem pemerintahannya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang dan fenomena yang ada, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan topik kinerja aparatur di distrik Kaimana Kabupaten Kaimana. Adapun judul penelitian yang dikaji adalah “Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Aparatur yang Dimediasi Oleh Partisipasi Masyarakat (Studi Pada Aparatur Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana)”.

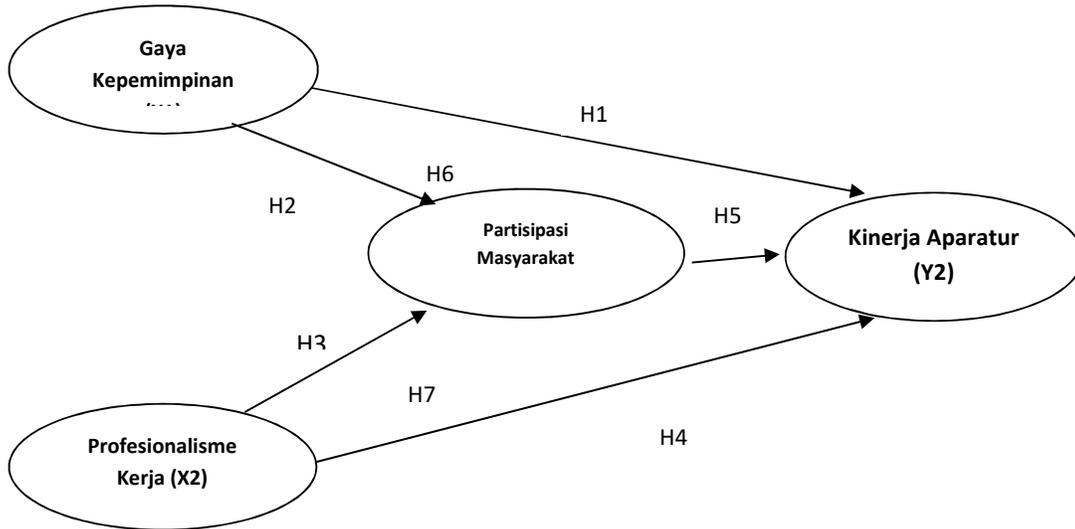
Kerangka Konseptual

Kajian empiris yang dilakukan Robertus Gita, (2016) mengemukakan adanya hubungan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Yasir Atmani, (2022) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur. Hasil penelitian terdahulu ini didukung pula oleh hasil penelitian Agustina Rahmi, (2022) yang studi penelitiannya dilakukan di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda menghasilkan temuan: adanya hubungan pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Kusma Kawooya Nuhu, (2020) dan Bambang Raditya Purnomo, (2020) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur.

Kajian empiris yang dilakukan oleh Ida Mustikawati (2021) menjelaskan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah Dalli (2019) yang hasilnya sama, yaitu profesionalisme berpengaruh positif signifikan.

Kajian empiris yang dilakukan oleh Taka Paniagih (2019) hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap partisipasi masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang baru dilakukan oleh Rivana Kawuwung (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Partisipasi Masyarakat di Kelurahan Telate 1 Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon. Hasil dari penelitian Rivana Kawuwung adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap partisipasi masyarakat.

Mengacu pada kajian pustaka dan kajian empiris berkaitan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar berikut:



Hipotesis

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, hipotesis sangat diperlukan. Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara, sehingga masih memerlukan pembuktian. Pembuktian yang ingin dicapai adalah sebagai upaya untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi masyarakat Distrik Kaimana.
- H3: Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana.
- H4: Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap partisipasi masyarakat Distrik Kaimana.
- H5: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana.
- H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.
- H7: Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian eksplanatory (penjelasan). Penelitian eksplanatory (penjelasan) yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden diolah menggunakan teknik analisis tertentu (Martono, 2015:19). Penelitian ini menggunakan metode survey yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuisioner. Bertindak sebagai responden penelitian adalah seluruh pegawai, selanjutnya kuisioner disebarkan kepada seluruh aparatur Distrik Kaimana. Adapun variabel yang dimaksud yaitu meliputi : variabel bebas yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan dan profesionalisme kerja; variabel terikat adalah kinerja aparatur, dan variabel intervening/pemediator yaitu partisipasi masyarakat.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (quantitative approach). Penggunaan metode pendekatan kuantitatif (quantitative approach method), ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap penelitian ini. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan wawancara dan survey untuk menemukan masalah-

masalah yang terjadi di lapangan. Data akan diolah dengan menggunakan analisis statistik program SEM-PLS (Partial Least Square).

Pendekatan kuantitatif menurut Indriantono dan Supomo, (2016), yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel secara metrik/angka dan melakukan prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis smartPLS, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel .1
Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Aparatur	0.000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan → Partisipasi Masyarakat	0.000	Signifikan
Profesionalisme kerja → Kinerja Aparatur	0.001	Signifikan
Profesionalisme kerja → Partisipasi Masyarakat	0.009	Signifikan
Partisipasi Masyarakat → Kinerja Aparatur	0.006	Signifikan
Gaya Kepemimpinan → Partisipasi Masyarakat → Kinerja Aparatur	0.020	Tidak Signifikan
Profesionalisme kerja → Partisipasi masyarakat → Kinerja Aparatur	0.097	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2022

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis smartPLS, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut:

Tabel .2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Aparatur	0.000	H ₁ diterima
Gaya Kepemimpinan → Partisipasi Masyarakat	0.000	H ₂ diterima
Profesionalisme kerja → Kinerja Aparatur	0.001	H ₃ diterima
Profesionalisme kerja → Partisipasi Masyarakat	0.009	H ₄ diterima
Partisipasi Masyarakat → Kinerja Aparatur	0.005	H ₅ diterima
Gaya Kepemimpinan → Partisipasi Masyarakat → Kinerja Aparatur	0.020	H ₆ diterima
Profesionalisme kerja → Partisipasi Masyarakat → Kinerja Aparatur	0.097	H ₇ ditolak

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai p-values pada tabel 19 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap partisipasi masyarakat.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap partisipasi masyarakat sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi masyarakat karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja aparatur

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap kinerja aparatur sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh profesionalisme kerja terhadap partisipasi masyarakat.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme kerja terhadap partisipasi masyarakat sebesar 0.009 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap partisipasi masyarakat karena nilai signifikansi $0.009 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

5. Uji pengaruh partisipasi masyarakat terhadap kinerja aparatur

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel partisipasi masyarakat terhadap kinerja aparatur sebesar 0.006 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa partisipasi masyarakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi $0.006 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

6. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap partisipasi masyarakat dan kinerja aparatur sebesar 0.020 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat karena nilai signifikansi $0.020 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

7. Uji pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme kerja terhadap partisipasi masyarakat dan kinerja aparatur sebesar 0.097 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme kerja tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur

yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat karena nilai signifikansi $0.097 < 0.05$ (kurang dari 0.05), hipotesis 7 ditolak.

Uji Pengaruh Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar factor, Malhotra, (2012). Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 7 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel 4.3 yaitu pengujian pengaruh langsung dan table 4.16 Pengujian pengaruh tidak langsung, seperti pada berikut ini:

Tabel .3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Aparatur	0,306	Berpengaruh Positif
Gaya Kepemimpinan → Partisipasi Masyarakat	0,419	Berpengaruh Positif
Profesionalisme kerja → Kinerja Aparatur	0,265	Berpengaruh Positif
Profesionalisme kerja → Partisipasi Masyarakat	0,297	Berpengaruh Positif
Partisipasi Masyarakat → Kinerja Aparatur	0,306	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2022

Berdasarkan table 4.15 tentang hasil pengaruh langsung, dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur berpengaruh positif yaitu nilai original sample 0,306, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur;
2. Hasil pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap partisipasi masyarakat berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,419, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap partisipasi masyarakat;
3. Hasil pengaruh langsung profesionalisme kerja terhadap kinerja aparatur berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,265, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari profesionalisme kerja terhadap kinerja aparatur;
4. Hasil pengaruh langsung profesionalisme kerja terhadap partisipasi masyarakat berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,297, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari profesionalisme kerja terhadap partisipasi masyarakat;
5. Hasil pengaruh langsung partisipasi masyarakat terhadap kinerja aparatur berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,265, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari partisipasi terhadap kinerja aparatur.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel .4
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Gaya Kepemimpinan → Partisipasi Masyarakat → Kinerja Aparatur	0,128	Pengaruh Positif Tidak signifikan
Profesionalisme kerja → Partisipasi Masyarakat → Kinerja Aparatur	0,091	Pengaruh Positif tidak signifikan

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesisi secara statistic pengaruh tidak langsung pada tabel 4.16 tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat berpengaruh positif tidak signifikan dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,128. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.
2. Hasil pengaruh tidak langsung profesionalisme kerja terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat berpengaruh positif tidak signifikan, dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,091. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan dari profesionalisme kerja terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.

PEMBAHASAN

H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja aparatur.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Gita, (2016), Attamini, (2022), Rahmi, (2022), Nuhu (2020) dan Purnomo (2020); yang hasilnya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (Mangkunegara, 2013:68), menjelaskan jika sasaran kinerja pegawai ditumbuhkan dari dalam pegawai maka akan membentuk suatu kekuatan diri pegawai dalam menunjang peningkatan kinerja. Namun demikian penurunan dapat terjadi pada diri pegawai. Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah kemampuan kerja yang dimiliki.

H2. Gaya Kepemimpinan pengaruh terhadap Partisipasi Masyarakat

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap partisipasi masyarakat sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi masyarakat karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Paniagih, (2019), yang hasilnya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan

terhadap partisipasi masyarakat. Gaya kepemimpinan bisa menjadi dasar dari seorang aparatur untuk bersikap tegas. Sehingga menimbulkan partisipasi masyarakat.

H3. Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja aparatur sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

Hasil perhitungan ini juga sejalan dengan hasil jurnal yang dilakukan oleh Mustikawati, (2021) dan Dalli (2019), yang hasilnya variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur.

H4. Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Partisipasi Masyarakat

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme kerja terhadap partisipasi masyarakat sebesar 0.009 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap partisipasi masyarakat karena nilai signifikansi $0.009 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap partisipasi masyarakat, belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain belum ada penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh profesionalisme kerja terhadap partisipasi masyarakat.

H5. Partisipasi Masyarakat berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel partisipasi masyarakat terhadap kinerja aparatur sebesar 0.006 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa partisipasi masyarakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur karena nilai signifikansi $0.006 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa partisipasi masyarakat berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur, belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain belum ada penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh partisipasi masyarakat terhadap kinerja aparatur.

H6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur yang Dimediasi oleh Partisipasi Masyarakat

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap partisipasi masyarakat dan kinerja aparatur sebesar 0.020 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, dan original sample sebesar 0.127 hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat, hipotesis 6 tidak diterima.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat, belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain belum ada penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat. Temuan penelitian yang dilakukan ini merupakan novelty/kekinian dari penelitian ini tentang kajian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.

H7. Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur yang Dimediasi oleh Partisipasi Masyarakat.

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat memiliki nilai original sample sebesar 0.097 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat dan karena nilai signifikansi $0.097 < 0.05$, hipotesis 7 ditolak/tidak diterima. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat, belum ditemukan pada penelitian sebelumnya, dengan kata lain belum ada penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.

Temuan penelitian yang dilakukan ini merupakan novelty/kekinian dari penelitian ini tentang kajian pengaruh profesionalisme terhadap kinerja aparatur yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana merupakan organisasi pelayanan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dengan mendorong aparatur untuk meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan bersama dalam mencapai visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan. Peningkatan kinerja aparatur dilakukan dengan berbagai factor diantaranya meliputi faktor gaya kepemimpinan, profesionalisme kerja dan partisipasi masyarakat serta memfungsikannya sebagai upaya pemberuan pelayanan yang excellent kepada seluruh pengguna jasa layanan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai harapan diupayakan oleh Kepala Distrik kaimana agar menjadi pendorong aparatur berkinerja baik, meningkatkan profesionalismenya. Yang tak kalah penting dilakukan adalah mendorong terciptanya partisipasi masyarakat secara berkesinambungan dan difungsikan untuk mendukung meningkatkan kinerja aparatur Distrik Kaimana yang pada akhirnya dapat difungsikan sebagai factor meningkatkan kinerja organisasi.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap partisipasi masyarakat Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis ketiga diterima.
5. Profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap partisipasi masyarakat Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis keempat diterima.
6. Partisipasi masyarakat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana, sehingga hipotesis kelima diterima.
7. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat, karena direspon sangat rendah oleh responden sehingga hipotesis keenam ditolak/tidak diterima.

8. Profesionalisme kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur Distrik Kaimana Kabupaten Kaimana yang dimediasi oleh partisipasi masyarakat, karena kurang direspon baik oleh responden sehingga hipotesis ketujuh ditolak/tidak diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Rahmi. 2022. The Effect of Leadership and Empowement Style and Motivation on Work Disciplinand Employee Performace in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2015. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badudu. 2013. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bambang Raditya Purnomo. 2020. The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as The Intervening Variable
- Batinggi, Ahmad. 2015. Manajemen Pelayanan Umum. Jakarta: STIA LAN.
- Boediono, B. 2013. Pelayanan Prima Perpajakan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Dharma, Surya.(2014) Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Effendy, Onong. 2015. Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Foster, Bill. 2011. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM: Jakarta.
- Gaspersz, Vincent. 2012. Three-in-one ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 Sistem Manajemen Kualitas, K3, Lingkungan (SMKL4L) dan Peningkatan Terus-Menerus Contoh Aplikasi pada Bisnis dan Industri. Bogor: Vinchristo Publication.
- Gaspersz. 2013. Manajemen Produktivitas Total. Yogyakarta: Andi.
- Hamalik, Oemar. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani. 2014. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, Marihot TE. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Ida Mustikawati. 2021. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Badean Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.
- Irianto, J. 2012. Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendekia.

- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10
- KBBI. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Kawooya Nuhu. 2020. Effect of Leadership Styles on Employee Performance in Kampala District Council.
- Kurniawan, Agung. 2015. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lodge, Derek. 2014 . *Philosophy of Education*. New York: McGraw Hill.
- Lukman, Sampara. 2014. *Manajemen Kinerja karyawan*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Lukman, Sampara. 2012. *Manajemen Kualitas Perbankan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moenir, AS. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2013. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Media Elex Komputindo.
- Nasrullah Dalli. 2019. *The Impact of Profesionalism, Locus of Control, and Job Satisfaction on Auditors Performance: Indonesian Evidence*.
- Notoatmojo, S. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purnama, Nursya'bani. 2016. *Manajemen Kualitas: Perspektif Global*. Yogyakarta: Ekonosia.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono. 2011. *Kebijakan Kinerja Aparatur*. Yogyakarta. BPFE.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rahayu Saputri. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pada Departemen Production di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam*.
- Ratminto. 2015. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.

- Robertus Gita. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)
- Sendjaja S. Djuarsa. 2014. Pengantar komunikasi. Universitas Terbuka Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2014. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Shahab, A. 2013. Teori dan Problem Administrasi. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2015. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2013. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John. 2012. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Aparatur. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Suhrawardi. 2014. Wacana Baru Filsafat Islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Taka Paniagih. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Partisipasi Masyarakat Pada Pembangunan Non Fisik Di Desa Mekarharja Kecamatan Purwaharja Kota Banjar.
- Timple, A. D (2015).Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/ Performance) Cet.4. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Tjokrowinoto, Muljarto.2016. pembangunan, Dilema dan Tantangan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Tjiptono, Fandy. 2014. Manajemen Jasa. Yogyakarta: Andi
- Wiryanto. 2014. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Gramedia Wiasarana.
- Yamit, Zulian. 2015. Manajemen Kualitas Produk dan Jasa. Yogyakarta: Ekonosia.
- Yasir Attamini. 2022. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Kampung Tobati, Kampung Tohima Saroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros.
- Zainun, Buchori. 2016. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.