

**PENGARUH MODAL SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI,
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
COLLABORATIVE GOVERNANCE PADA PROGRAM PAMSIMAS
DI KABUPATEN ENREKANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan oleh :

E R I K

2018.MM.22066

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH MODAL SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI,
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
COLLABORATIVE GOVERNANCE PADA PROGRAM PAMSIMAS
DI KABUPATEN ENREKANG**

Oleh:
ERIK
2018MM22066

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 17 Maret 2021.
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

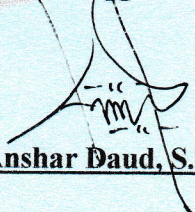
Menyetujui:
Komisi Pembimbing
NOBEL
INDONESIA

Ketua



Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.

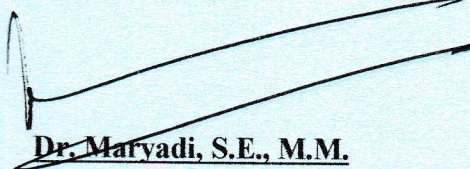
Anggota



Dr. Anshar Daud, S.T., M.M.

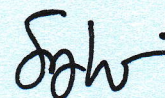
Mengetahui:

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS : PENGARUH MODAL SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI,
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP *COLLABORATIVE GOVERNANCE* PADA
PROGRAM PAMSIMAS DI KABUPATEN ENREKANG**

Nama Mahasiswa : Erik
NIM : 2018MM22066
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E.,M.M.
Anggota : Dr. Anshar Daud, S.T.,M.M.

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Azlan Azhari, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Mustaking Muhlab, S.Sos., M.Si.

Tanggal Ujian : 17 Maret 2021

SK Pembimbing Nomor :169/SK/PPS/STIE-NI/IX/2020
Tanggal 12 Novemver 2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Maret 2021

Mahasiswa,




ERIK
2018MM22066

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Modal Sosial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak.,C.A** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. H. Mashur Razak, S.E.,M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Anshar Daud, S.T.,M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran

serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Para sahabat yang telah memberikan bantuan pemikiran serta saran yang luar biasa sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Maret 2021

Penulis

ERIK

ABSTRAK

Erik, 2021. *Pengaruh Modal Sosial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Collaborative Governance pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang* (dibimbing oleh Mashur Razak dan Anshar Daud).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh modal sosial, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian dilakukan mulai tanggal 4 Februari sampai dengan 8 Maret 2021. Populasi penelitian adalah semua Partisipan yang tergabung dalam Program PAMSIMAS yang berjumlah 164 orang. Penentuan sampel responden yang di gunakan dalam penelitian ini adalah melalui *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan yaitu setidaknya 5 (lima) kali dari jumlah seluruh indikator penelitian yang akan dianalisis (Hair et al. 2014:100). Pada penelitian ini, Peneliti mengambil sampel sebanyak 90 sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: **1)** Modal Sosial secara parsial tidak berpengaruh sedangkan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional masing-masing secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten. **2)** Variabel Modal Sosial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang. **3)** Budaya Organisasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Kata kunci : Modal Sosial, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan *Collaborative Governance* .



Abstract

Erik, 2021. Influence of Social Capital, Organizational Culture, and Transformational Leadership on Collaborative Governance in PAMSIMAS Program in Enrekang Regency (guided by Mashur Razak and Anshar Daud).

This study aims to find out and analyze the influence of social capital, organizational culture, and transformational leadership on Collaborative Governance in PAMSIMAS Program in Enrekang Regency.

This research approach uses survey research. The research was conducted in PAMSIMAS Program in Enrekang Regency. The research time was conducted from February 4 to March 8, 2021. The research population is all participants who are members of the PAMSIMAS Program which amounts to 164 people. The determination of respondent samples used in this study is through non probability sampling, which is a sampling technique that does not provide equal opportunities or opportunities for each element or member of the population to be selected into a sample. The number of samples used is at least 5 (five) times the number of all research indicators to be analyzed (Hair et al. 2014:100). In this study, researchers took a sample of 90 samples.

The results showed that: **1)** Social Capital partially has no effect while organizational culture and transformational leadership each partially affects the Collaborative Governance in pamsimas program in the district. **2)** Variables of Social Capital, Organizational Culture, and Transformational Leadership jointly affect Collaborative Governance in PAMSIMAS Program in Enrekang Regency. **3)** Organizational Culture is the variable that most influences Collaborative Governance in PAMSIMAS Program in Enrekang Regency.

Keywords: Social Capital, Organizational Culture, Transformational Leadership, and Collaborative Governance.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 <i>Governance</i>	14
2.3 <i>Collaborative Governance</i>	17
2.3.1 Modal Sosial.....	33
2.3.2 Budaya Organisasi.....	36
2.3.3 Kepemimpinan Transformasional	39
3.3 Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS).....	43

BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
	PENELITIAN	57
3.1	Kerangka Konseptual.....	57
3.2	Hipotesis Penelitian.....	60
3.3	Defenisi Operasional Variabel.....	60
3.4	Pengukuran Variabel.....	66
BAB IV	METODE PENELITIAN	68
4.1	Pendekatan Penelitian	68
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	71
4.3	Populasi dan Sampel	71
4.4	Teknik Pengumpulan Data	73
4.5	Jenis dan Sumber Data	75
4.6	Metode Analisis Data.....	75
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	83
5.1	Deskripsi Responden dan Variabel Penelitian.....	83
	5.1.1 Data Responden.....	83
	5.1.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.	85
5.2	Deskripsi Data Penelitian	92
	5.2.1 Uji Validitas	93
	5.2.2 Uji Realibilitas.....	94
5.3	Pengujian Asumsi Klasik	94
5.4	Analisi Regresi Data Penelitian	98
	5.4.1 Uji Kesesuaian Model	99
	5.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	99
	5.4.3 Uji Parsial.....	101
5.5	Pengujian Hipotesis.....	103
5.6	Pembahasan	106

BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	113
6.1	Kesimpulan.....	113
6.2	Implikasi Penelitian.....	114
6.3	Keterbatasan Penelitian.....	116
6.4	Saran-Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	118

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Realisasi Akses Air Minum Kabupaten Enrekang	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 4.1	Populasi pada Program Pamsimas.....	72
Tabel 4.2	Penentuan Kategori Skor Jawaban Responden.....	76
Tabel 5.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	84
Tabel 5.3	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Tugas dalam Program.....	85
Tabel 5.4	Statistik Deskriptif.....	86
Tabel 5.5	Deskripsi Variabel Modal Sosial (X1)	87
Tabel 5.6	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)	89
Tabel 5.7	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3).....	90
Tabel 5.8	Deskripsi Variabel <i>Collaborative Governance</i> (Y)	91
Tabel 5.9	Rekapitulasi Pengujian Validitas	93
Tabel 5.10	Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas.....	94
Tabel 5.11	Hasil Pengujian Asumsi Multikolinearitas	95
Tabel 5.12	Kesesuaian Model	99
Tabel 5.13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Konseptual.....	59
Gambar 4.1	Hubungan Antar Variabel	70
Gambar 5.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	96
Gambar 5.2	Hasil Uji Normalitas	97
Gambar 5.3	Hasil Analisis Model Penelitian	103

DAFTAR LAMPIRAN

KUSIONER PENELITIAN	LAMPIRAN 1
IZIN PENELITIAN	LAMPIRAN 2
DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN	LAMPIRAN 3
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN	LAMPIRAN 4
STATISTIK DESKRIPTIF	LAMPIRAN 5
PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS	LAMPIRAN 6
PENGUJIAN ASUMSI KLASIK.....	LAMPIRAN 7
PENGUJIAN HIPOTESIS	LAMPIRAN 8
BIODATA PENULIS	LAMPIRAN 9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komitmen Pemerintah Indonesia untuk melanjutkan keberhasilan capaian target *Millennium Development Goals* sektor Air Minum dan Sanitasi (WSS-MDG), yang telah berhasil memberikan pelayanan dan akses air minum bagi separuh penduduk Indonesia yang belum memiliki akses air minum dan sanitasi dasar pada Tahun 2015. Dan yang Pemerintah membuat sebuah kebijakan untuk mencapai tujuan pelayanan akses terhadap seluruh penduduk Indonesia khususnya Penduduk di Pedesaan melalui Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS).

Sebagai bentuk kewajiban Pemerintah untuk terus meningkatkan pelayanan terhadap pemenuhan akses penduduk perdesaan terhadap fasilitas air minum dan sanitasi dalam rangka pencapaian target *Akses Universal Air Minum dan Sanitasi pada Tahun 2019*, Program PAMSIMAS dilanjutkan pada Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2019 khusus untuk desa-desa di Kabupaten. Program ini bertujuan untuk mendukung dua agenda nasional. Yang pertama untuk meningkatkan cakupan penduduk terhadap pelayanan air minum dan sanitasi yang layak dan berkelanjutan, yaitu (1) 100-100, yaitu 100% akses air minum dan 100% akses sanitasi. Dan yang kedua yaitu sanitasi total berbasis masyarakat.

Untuk mencapai target Universal Air Minum, dan sanitasi tersebut di Kabupaten Enrekang memerlukan kerja keras dan kolaborasi dari berbagai *stakeholder*. Hal ini memperhatikan keadaan akses air minum Kabupaten Enrekang pada tahun 2015 berdasarkan observasi awal dari data Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang yang baru mencapai 73,8%. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Enrekang merupakan salah satu wilayah yang masih memerlukan perhatian serius dalam prioritas pemenuhan akses air minum, baik itu yang melibatkan pemerintah, swasta, dan masyarakat (*Collaborative Governance*). Kolaborasi antar berbagai *Stakeholder* baik pemerintah, swasta maupun masyarakat dalam pengambilan keputusan dan merumuskan kebijakan atau melaksanakan suatu kebijakan atau program sering disebut sebagai *Collaborative Governance* . Secara lebih rinci Ansell dan Gash (2007: 544) mendefinisikan *Collaborative Governance* sebagai: *A governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collective decision-making process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to make or implement public policy or manage public programs or assets.*

Dalam Program PAMSIMAS, pengambilan keputusan maupun penyusunan kebijakan tidak hanya melibatkan unsur Pemerintah saja. Tapi menitik beratkan partisipasi masyarakat dan lembaga Non-Pemerintah dalam proses setiap tahapannya melalui pendekatan berbasis masyarakat melalui keterlibatan seluruh aspek masyarakat dan pendekatan yang tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Melalui proses pemberdayaan masyarakat, kedua pendekatan tersebut diharapkan

dapat menumbuhkan prakarsa, inisiatif, dan partisipasi aktif masyarakat dalam memutuskan, merencanakan, menyiapkan, melaksanakan, mengoperasikan dan memelihara sarana yang telah dibangun, serta melanjutkan kegiatan peningkatan derajat kesehatan di masyarakat termasuk di lingkungan sekolah.

Pelayanan air minum dan sanitasi masyarakat telah menjadi urusan wajib Pemerintah Daerah berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dimana penyelenggaraan urusan wajib ini berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang telah ditetapkan. Berdasarkan pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), maka pemerintah Kabupaten Enrekang menyusun perencanaan dengan membuat Rencana Aksi Daerah Air Minum dan Penyehatan Lingkungan (RAD-AMPL) yang melibatkan berbagai *stakeholder* (*Collaborative Governance*) dalam setiap pelaksanaan dari kebijakan-kebijakan yang telah direncanakan tersebut. Sejalan dengan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional [RPJMN] 2015-2019 bahwa komitmen Pemerintah Republik Indonesia untuk mencapai program nasional *Akses Universal Air Minum dan Sanitasi Tahun 2019* dengan capaian target 100% akses air minum dan sanitasi bagi seluruh penduduk Indonesia, dalam RAD AMPL Kabupaten Enrekang disusun rencana rencana strategis Kabupaten Enrekang dalam mendukung keberlanjutan Program PAMSIMAS serta berbagai program-program pendukung lainnya sehingga bukan hanya *stakeholder* yang berkolaborasi tetapi diharapkan terjadi kolaborasi antar program.

Namun realisasi dari target target yang telah direncanakan baik dalam dokumen RPJMN 2015-2019 maupun dalam dokumen RAD AMPL Kabupaten Enrekang belum mencapai target. Capaian target terhadap akses air minum yang layak dan sanitasi masyarakat di Kabupaten Enrekang pada Tahun 2019 baru sebesar 93,7% (data Sekretariat PAMSIMAS Kab. Enrekang, 2020). Adapun realisasi akses air minum di Kabupaten Enrekang dari tahun ketahun dapat digambarkan melalui grafik berikut:

Grafik 1.1 Realisasi Akses Air Minum Kabupaten Enrekang

NO	TAHUN	TARGET (%)	REALISASI (%)	DEVIASI (%)
1.	2016	85	82.97	2.03
2.	2017	90	86.54	3.46
3.	2018	95	89.25	5.75
4.	2019	100	93.72	6.28

Sumber : Sekretariat Program PAMSIMAS 2020

Keberhasilan pelaksanaan program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS) bergantung pada kolaborasi berbagai pihak dalam setiap proses tahapannya. Dengan ikutnya setiap *stakeholder* berkolaborasi aktif maka akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap apa yang mereka bangun, sehingga berkelanjutan dan berkesinambungan akan terus berlangsung. Memperhatikan realisasi capaian Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang pada Tahun 2019 yang tidak mencapai target, maka perlu dilakukan sebuah penelitian secara mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Collaborative Governance* dalam Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Pelaksanaan Program PAMSIMAS dengan pendekatan kolaborasi dari berbagai *stakeholder* mengharuskan struktur kelembagaan program terdiri dari para Partisipan yang berasal berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Kelembagaan Tim Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang tertuang dalam sebuah Keputusan Bupati dimana Anggotanya berasal dari berbagai Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Enrekang, Lembaga Swadaya Masyarakat, serta perwakilan dari masyarakat pengguna dan pemelihara sarana dan prasarana air minum. Dengan pelibatan berbagai *stakeholder* tersebut, maka diharapkan mampu memberikan keuntungan bagi program melalui kolaborasi baik pendanaan, program maupun keahlian. Namun disamping itu, juga menimbulkan permasalahan baru karena para *stakeholder* tersebut memiliki modal sosial, budaya organisasi, serta memiliki pimpinan dengan gaya masing masing dan kepentingan masing-masing yang harus disatukan dalam sebuah program yang mengharuskan mereka untuk saling percaya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Permasalahan ini menyebabkan terhambatnya kolaborasi dalam Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Setiap partisipan yang tergabung dalam Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang dituntut untuk memiliki visi dan tujuan yang sama dan saling memberikan bantuan dan dorongan satu sama lain dengan harapan tercipta interaksi dan kualitas tim kerja yang baik sehingga terbentuk modal sosial yang kuat sebagai landasan dalam berkolaborasi. Namun pada pelaksanaannya masih sering terjadi ego-sektoral dan ego-bidang antar partisipan yang sering menyebabkan munculnya persaingan dan kurangnya keterbukaan informasi.

Disamping itu, budaya organisasi para partisipan yang dibawa dari organisasi induk sangat mempengaruhi proses kolaborasi. Budaya organisasi yang telah tertanam dalam setiap partisipan kadang menyebabkan kurang terjalannya komunikasi yang efektif dan ketidakpercayaan kepada nilai-nilai yang ada pada Program PAMSIMAS. Untuk itu, perlu dibangun budaya organisasi pada Program PAMSIMAS yang kuat dan mampu ditanamkan pada setiap anggota program sehingga terwujud ketentraman dan ketertiban para Partisipan dalam bekerja dan berkolaborasi.

Para partisipan yang tergabung dalam Program PAMSIMAS juga berasal dari berbagai organisasi yang berbeda yang memiliki pemimpin yang berbeda-beda juga. Pimpinan para partisipan juga memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang akan sangat mempengaruhi kualitas kerja para partisipan dalam Program PAMSIMAS. Para pemimpin mereka juga memiliki kepentingan masing-masing yang mungkin mempengaruhi anggotanya. Sehingga Pimpinan dalam Program PAMSIMAS harus mampu menjadi sosok pemimpin yang dapat membawahi anggotanya dengan berbagai kepentingan budaya dan karakteristik masing-masing.

Permasalahan-permasalahan yang ditemui dalam kolaborasi pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang diatas sejalan dengan pendapat Sudarmo (2011:117) yang mengidentifikasi 3 (tiga) faktor yang mampu menghambat terlaksananya kolaborasi dalam *governance*, yaitu:

1. Faktor struktur sosial, mengacu pada modal sosial yaitu hubungan

diantara orang-orang (jaringan sosial mereka) dan norma timbal balik, serta kepercayaan yang muncul dari mereka. Ini adalah nilai tersimpan yang dapat dikumpulkan oleh individu dalam jaringan mereka dan jika dipertahankan, orang harus terus berpartisipasi dalam jaringan mereka dengan keyakinan bahwa partisipasi mereka akan menghasilkan modal sosial baru.

2. Faktor kultural (Budaya), bahwa kegagalan kolaborasi dikarenakan karena adanya kecenderungan budaya yang sudah tertanam kuat yang dibawa oleh para pelayan publik yang masing-masing memiliki budaya berbeda menyebabkan sulitnya proses pembauran dan interaksi kerjasama yang berkualitas dalam sebuah program kemitraan.
3. Faktor kepentingan pemerintah. Bahwa kegagalan kolaborasi juga disebabkan oleh kurangnya inovasi para pemimpin dalam mencapai tujuan-tujuan politik yang kompleks dan kontradiktif. Hal ini dikarenakan jika para pemimpin dari kelompok-kelompok yang berkolaborasi tidak inovatif dalam mencapai tujuan-tujuan politik yang cenderung kompleks dan berpeluang menimbulkan konflik satu sama lain (Sudarmo, 2011:120). Sehingga untuk mencapai keberhasilan *Collaborative Governance* , maka diperlukan seorang pemimpin yang memiliki gaya Kepemimpinan Transformasional. Menurut Danim dan Suparno (2009:53), kepemimpinan transformasional adalah merupakan kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada untuk bekerja atas dasar sistem

nilai yang luhur, sehingga semua unsur tersebut bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian penjelasan tersebut diatas, maka Peneliti menganalisa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* dalam Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang yaitu:

1. Modal Sosial;
2. Budaya Organisasi;
3. Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan yang telah Peneliti paparkan diatas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Modal Sosial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah ini dimaksudkan untuk menegaskan masalah yang akan diteliti, sehingga dapat ditentukan pemecahan masalah yang tepat dan mencapai tujuan penelitian. Berdasarkan hal tersebut diatas, Peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Modal Sosial berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang ?

2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang ?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang ?
4. Apakah Modal Sosial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara simultan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Modal Sosial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Modal Sosial terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang ?

4. Untuk menganalisis pengaruh Modal Sosial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan sejumlah sasaran spesifik atas tujuan yang hendak dicapai tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi atau sejumlah manfaat, meliputi:

- a. Manfaat Teoritis (akademis)

Hasil penulisan ini diharapkan dapat menambah wacana dan pengetahuan mengenai Pengaruh Modal Sosial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan bagi pemerintah Kabupaten Enrekang berupa saran-saran untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan suatu tindakan atau membuat kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan Program PAMSIMAS dalam tujuannya untuk memenuhi akses air minum di Enrekang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Siti Chusniati (Jurnal Ilmu Sosial & Ilmu Adm Negara)	Implementasi Kebijakan Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS) Di Kabupaten Trenggalek	Peneliti menemukan lemahnya <i>Collaborative Governance</i> dalam pelaksanaan PAMSIMAS di Kabupaten Trenggalek.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Prawira Yudha Pratama (Tesis, 2019)	<i>Collaborative Governance dan Sosial Capital: Peran Stakeholders dalam Tata Kelola Kebencanaan (Disaster management) Studi Kasus Erupsi Gunung Merapi di Daerah Istimewa Yogyakarta.</i>	Kepemimpinan memperluas kepercayaan dan membangun modal sosial yang kuat akan berkembang menjadi budaya <i>collaborative</i> yang akan meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan dan mengarah pada kolaborasi yang sukses.
Noverman Duadji & Novita Tresiana (Jurnal Study Gender, 2018)	Kota Layak Anak Berbasis <i>Collaborative Governance</i>	Potensi-potensi kelembagaan yang dimiliki merupakan modal sosial untuk untuk menyelesaikan permasalahan anak yang dikembangkan melalui model <i>Collaborative Governance</i> .
Rio Yusri Maulana, S.IP., M.I.Pol. (Jurnal Sospol, 2018)	Desain Kolaborasi Penyediaan Layanan Pemerintahan berbasis <i>Open Government</i>	Belum ada desain kolaborasi yang jelas yang disebabkan oleh minimnya komitmen dari pimpinan dan budaya organisasi yang masih statis, tidak dinamis
Myung Jin (Jurnal Internasional Administrasi Publik, 2013)	<i>Does Sosial Capital Promote Pro-Environmental Behaviors? Implications for Collaborative Governance</i>	Dalam konteks <i>Colaborative Governance</i> dalam membangun kebijakan lingkungan, Modal Sosial kurang berpengaruh. Hasil penelitian Myungjin lebih mengedepankan kepemimpinan sebagai variabel yang sangat berpengaruh terhadap <i>Colaborative Governance</i> dalam membangun kebijakan lingkungan.
Cynthia McDougall and Mani Ram Banjade (Jurnal Ecology and Society, 2015)	“ <i>Sosial Capital, Conflict, and Adaptive Collaborative Governance : Exploring the Dialectic</i> ”	Modal Sosial juga kurang berpengaruh terhadap Kolaborasi Pemerintah bersama Kelompok Pengguna Hutan Masyarakat di Nepal dalam rangka Pengelolaan Sumber Daya Alam Hutan di Nepal. Peneliti juga lebih menekankan kepada Kepemimpinan sebagai variabel

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		yang sangat mempengaruhi Kolaborasi antara Pemerintah dan Masyarakat Pengelola Hutan Nepal
Barbara Kozuch, Katarzyna Sienkiewicz, dan Małjurek (Jurnal Administrative Science, 2016)	<i>Factors of Effective Inter-Organizational Collaboration: a Framework for Public Management</i>	Karakteristik organisasi yang menjadi budaya organisasi sangat mempengaruhi kolaborasi antara pemerintah, dan lembaga non pemerintah dalam pengelolaan kebijakan publik.

Sumber: Data diolah, 2021

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah :

1. Penelitian terdahulu mengenai *Collaborative Governance* belum pernah mengukur pengaruh Modal Sosial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama sebagai variabel yang mempengaruhi *Collaborative Governance* .
2. Faktor-faktor yang diukur oleh peneliti yang mempengaruhi *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang adalah Modal Sosial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional;
3. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Enrekang dimana sejak tahun 2015 sampai 2020 telah mendapatkan alokasi program PAMSIMAS. Sehingga

diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi dinas–dinas terkait dalam hal perencanaan program PAMSIMAS tahun–tahun berikutnya.

2.2 *Governance*

Governance dapat diartikan bahwa kekuasaan tidak lagi semata-mata dimiliki atau menjadi urusan pemerintah. *Governance* menekankan pada pelaksanaan fungsi *governing* secara bersama-sama oleh pemerintah dan institusi-institusi lainnya, seperti: LSM, swasta, maupun Warga Negara atau masyarakat. *Governance* mengedepankan suatu sistem dimana urusan-urusan ekonomi, sosial, dan politik dikelola melalui interaksi antara masyarakat, pemerintah dan sektor swasta. Menurut Kapucu, Naim; Farhod Yuldashev, and Erlan Bakiev, (2009:45) *governance is the process of decision making with the involvement of varieties of state and non-state actors. governance guides the process that influences decisions and procedures within the private, public, and civic sectors.* (*Governance* adalah sebuah proses pembuatan keputusan dengan melibatkan aktor state dan non state. *governance* memandu proses yang mempengaruhi keputusan dan prosedur dalam sektor privat, publik dan sipil).

Sedangkan *United Nations Development Programme (UNDP) governance is defined as the exercise of political, economic and administrative authority to manage a nation's affairs.* (*Governance* sebagai pelaksanaan kewenangan politik, ekonomi, dan administrasi dalam mengelola masalah-masalah bangsa). Oleh

karena itu institusi dari *governance* meliputi tiga domain yaitu state (negara atau pemerintah), *private sector* (sektor swasta atau dunia usaha) dan society (masyarakat) yang saling berinteraksi dan menjalankan fungsinya masing-masing. (Sedarmayanti, 2003: 5).

Menurut Dwiyanto (2005: 79-81) *governance* menunjuk pada pengertian bahwa kekuasaan tidak lagi semata-mata dimiliki atau menjadi urusan pemerintah. *Governance* menekankan pada pelaksanaan fungsi *governing* secara bersama-sama oleh pemerintah dan institusi-institusi lain yakni LSM, perusahaan swasta maupun warga negara. Meskipun perspektif *governance* mengimplikasikan terjadinya pengurangan peran pemerintah, pemerintah sebagai institusi tidak bisa ditinggalkan begitu saja. Menurutnya Ada beberapa dimensi penting dari *governance*, yaitu:

1. Dimensi pertama dari *governance* adalah dimensi kelembagaan, yang menjelaskan bahwa *governance* merupakan sebuah sistem yang melibatkan banyak pelaku (*multistakeholders*), baik dari pemerintah maupun dari luar pemerintah dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan untuk menanggapi masalah dan kebutuhan publik;
2. Dimensi kedua dari *governance* adalah nilai yang menjadi dasar dalam penggunaan kekuasaan. Nilai-nilai administrasi publik yang tradisional seperti efisiensi dan efektifitas telah bergeser menjadi nilai keadilan sosial, kebebasan dan kemanusiaan;
3. Dimensi ketiga dari *governance* adalah dimensi proses yang mencoba menjelaskan bagaimana berbagai unsur dan lembaga pemerintah

memberi respon terhadap berbagai masalah publik yang muncul di lingkungannya.

Setidaknya terdapat 6 prinsip yang ditawarkan yang dapat dijadikan acuan untuk menjawab pertanyaan yaitu:

- a. Dalam kolaborasi yang dibangun, negara (baca: pemerintah) tetap bermain sebagai figur kunci namun tidak mendominasi yang memiliki kapasitas untuk mengkoordinasi (bukan mobilisasi) aktor-aktor pada institusi-institusi semi non-pemerintah untuk mencapai tujuan-tujuan publik;
- b. Kekuasaan yang dimiliki negara harus ditransformasikan dari yang semula dipahami sebagai “kekuasaan atas” menjadi “kekuasaan untuk” menyelenggarakan kepentingan, memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan masalah publik.
- c. Negara, NGO, swasta dan masyarakat lokal merupakan aktor-aktor yang memiliki posisi dan peran yang saling menyeimbangkan – untuk tidak menyebut setara;
- d. Negara harus mampu mendesain ulang struktur dan kultur organisasinya agar siap dan mampu menjadi katalisator bagi institusi lainnya untuk menjalin sebuah kemitraan yang kokoh, otonom, dan dinamis;
- e. Negara harus melibatkan semua pilar masyarakat dalam proses kebijakan mulai dari formulasi, implementasi dan evaluasi kebijakan, serta pemberian layanan publik;

- f. Negara harus mampu meningkatkan kualitas responsivitas, adaptasi dan akuntabilitas publik dalam penyelenggaraan kepentingan, pemenuhan kebutuhan dan menyelesaikan masalah publik.

2.3 *Collaborative Governance*

Collaborative merupakan solusi terhadap perubahan-perubahan atau pergeseran-pergeseran lingkungan kebijakan yang terjadi karena disebabkan oleh aktor kebijakan yang meningkat, isu-isu semakin meluas dan sulit terdeteksi, kapasitas pemerintah terbatas sedangkan institusi-institusi di luar pemerintah serta pemikiran masyarakat yang semakin kritis. Dalam Jurnal Mutiarawati (2017:48), ketika pergeseran tersebut terjadi, maka pemerintah harus mengikuti segera, menyelesaikan dan atau mengatasi apa yang tengah menjadi isu di dalamnya. Namun demikian pemerintah tetap harus menyesuaikan dan membuat dirinya tetap relevan dengan lingkungan sekitarnya. Dengan cara berkolaborasi dengan pihak swasta dan masyarakat yang berkepentingan dan terkena dampak kebijakan atau masalah publik yang ada dalam

Thomson dan Perry (2007:3) mendefinisikan kolaborasi adalah sebuah proses di mana para aktor otonom atau semi-otonom berinteraksi melalui negosiasi formal maupun informal, secara bersama menciptakan aturan dan struktur yang mengatur hubungan mereka dan cara-cara untuk bertindak atau memutuskan masalah bersama. Ini berarti suatu proses yang melibatkan norma-norma bersama

dan interaksi yang saling menguntungkan. Selanjutnya *Ansell and Gash, (2007: 544)* berpendapat bahwa lebih dari 2 dekade terakhir, sebuah strategi baru yang disebut “*Collaborative Governance* ” sudah dikembangkan. Model *governance* membawa beberapa *stakeholders* bersama di dalam forum yang sama dengan lembaga publik untuk terlibat dalam pembuatan keputusan berorientasi konsensus). Menurut *Ansell and Gash (2007: 545)* *Collaborative Governance is therefore a type of governance in which public and private actors work collectively in distinctive ways, using particular processes, to establish laws and rules for the provision of public goods* (*Collaborative Governance* merupakan salah satu tipe *governance* dimana aktor publik dan privat bekerja secara bersama dengan cara khusus, menggunakan proses tertentu, untuk menetapkan hukum dan aturan untuk menentukan publik yang baik).

Kolaborasi diperlukan untuk memungkinkan *governance* menjadi terstruktur sehingga efektif memenuhi meningkatnya permintaan yang timbul dari pengelolaan lintas pemerintah, organisasi, dan batas sektoral. Definisi *Collaborative governance* menurut *Ansell dan Gash (2007: 544)* menyatakan: *A governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collective decision-making process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to make or implement public policy or manage public programs or assets.* (*Collaborative Governance* adalah serangkaian pengaturan dimana satu atau lebih lembaga publik yang melibatkan secara langsung *stakeholders non-state* di dalam proses pembuatan kebijakan yang bersifat formal, berorientasi konsensus dan deliberatif yang bertujuan untuk

membuat atau mengimplementasikan kebijakan publik atau mengatur program publik atau asset.

Senada dengan defenisi Collaborative diatas, Balogh (2011:2) juga mendefenisikan bahwa *Collaborative Governance* merupakan sebuah proses dan struktur dalam manajemen dan perumusan keputusan kebijakan publik yang melibatkan aktor-aktor yang secara konstruktif berasal dari berbagai level, baik dalam tataran pemerintahan dan atau instansi publik, institusi swasta dan masyarakat sipil dalam rangka mencapai tujuan publik yang tidak dapat dicapai apabila dilaksanakan oleh satu pihak saja.

Lebih lanjut lagi Robertson dan Choi dalam Kumorotomo (2013:10) mendefinisikan *Collaborative Governance* sebagai proses kolektif dan egalitarian dimana setiap partisipan di dalamnya memiliki otoritas substansi dalam pengambilan keputusan dan setiap *stakeholder* memiliki kesempatan yang sama untuk merefleksikan aspirasinya dalam proses tersebut.

Collaborative disini menggambarkan sebagai upaya-upaya bersama sebagai jenis pemecahan masalah yang melibatkan instansi pemerintah dan non-pemerintah yang peduli. Seigler (2011: 968-970) menyampaikan delapan prinsip utama dalam penerapan *Collaborative Governance* : (1) Warga masyarakat harus turut dilibatkan dalam produksi barang publik, (2) Masyarakat harus mampu memobilisasi sumber daya dan aset untuk memecahkan masalah publik, (3) tenaga profesional harus berbagi keahlian mereka dengan untuk memberdayakan warga masyarakat, (4) Kebijakan harus menghadirkan

musyawarah publik, (5) Kebijakan harus mengandung kemitraan kolaboratif yang berkelanjutan, (6) Kebijakan harus strategis, (7) Kebijakan harus mengubah kelembagaan untuk pemberdayaan masyarakat dan pemecahan masalah publik, (8) Kebijakan harus mengandung akuntabilitas.

Dalam praktek *Collaborative Governance*, pengambilan kebijakan melalui model *Top-Down* tidak lagi mendapatkan porsi yang sangat besar dalam penentuan kebijakan. Pemerintah semata-mata hanya memberikan program dan aturan main. Sehingga tidak dapat dipungkiri apabila pemerintah menjadi *leader* dan pembuat kebijakan maka dominasi kebijakan lebih kearah politik kepentingan pemerintah itu sendiri, sehingga untuk menyeimbangkan kepentingan dari pemerintah dan kualitas kebijakan harus merupakan melalui proses yang melibatkan berbagai *stakeholder*. *Collaborative Governance* menurut Jung, Mazmanian, dan Tang (2009:1) adalah sebagai proses pembentukan, mengemudikan, memfasilitasi, mengoperasionalisasikan dan memonitor pengaturan organisasi lintas sektoral dalam penyelesaian masalah kebijakan publik yang tidak dapat diselesaikan hanya dengan satu organisasi atau publik sendiri.

Dari berbagai pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Collaborative Governance* merupakan sebuah proses penyelenggaraan negara yang melibatkan berbagai *stakeholder* sebagai partisipannya yang terdiri dari Pemerintah itu sendiri, lembaga non-Pemerintah serta harus melibatkan masyarakat dalam menyelesaikan masalah publik merupakan suatu keharusan yang dilakukan oleh pemerintah saat ini. Pelibatan multi partisipan ini tidak hanya

dalam bentuk pemberian saran tapi ikut dalam proses pengambilan kebijakan yang akan berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung kepada kehidupannya.

Fosler dalam Dwiyanto (2010:261) menjelaskan konsep kolaborasi dengan mengatakan bahwa kerjasama yang bersifat kolaboratif melibatkan kerjasama yang intensif, termasuk adanya upaya secara sadar untuk melakukan *alignment* dalam tujuan, strategi, agenda, sumberdaya dan aktivitas. Kedua institusi yang pada dasarnya memiliki tujuan yang berbeda membangun visi bersama (*shared vision*) dan berusaha mewujudkannya secara bersama-sama. Untuk itu mereka menyatukan atau setidaknya melakukan aliansi secara vertikal mulai dari sasaran, strategi sampai dengan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan bersama yang mereka yakin lebih bernilai dari tujuan yang dimiliki oleh masing-masing.

Kolaborasi dalam konteks ini merupakan cara merespon terhadap perubahan sehingga pemerintah tetap aktif dan harus tetap efektif dalam suatu lingkungan manajemen publik yang kompleks dengan tetap melibatkan para institusi-institusi lain yang relevan dengan tujuan yang diinginkan. Lebih dari itu, *collaboration* dipandang sebagai gambaran tentang cara menangani sesuatu isu atau persoalan tertentu yang sifatnya kabur dan tidak jelas yang memiliki implikasi bahwa ukuran-ukuran (standar-standar) dan relevansi dari wilayah isu yang satu ke wilayah isu lainnya secara berbeda-beda. Dengan demikian, siapa/*stakeholder* mana saja yang dilibatkan atau harus dilibatkan dalam kolaborasi, dan bentuk dan proses kolaborasi dimungkinkan akan berbeda-beda dari sebuah wilayah isu tertentu ke isu lain dan dari satu sektor ke sektor lain. Ini untuk menggaris bawahi bahwa kolaborasi dalam program penyediaan air minum dan sanitasi masyarakat

tentu berbeda dengan kolaborasi dalam isu-isu kesejahteraan petani padi, perdagangan anak, pelacuran, dan isu tenaga kerja wanita Indonesia di luar negeri.

Terkait dengan konsepsi kolaborasi, sejumlah pemerhati mengemukakan pandangannya bahwa pemerintah sejak lama sudah melakukan kolaborasi, yakni dalam mencari diluar batas-batas wilayah pemerintah untuk mendapatkan saran-saran atau nasehat, ahli, dan mitra kerja yang potensial. Sebagian lainnya mengatakan bahwa kolaborasi yang sifatnya *non-hirarkhis* dan *non birokratis* pada dasarnya berkebalikan dari apa yang secara tradisional (hirarkis dan birokratis) telah diperlihatkan pemerintah, dan cenderung bersifat *top-down* terhadap mitranya. Apakah pemerintah melakukan atau tidak melakukan kolaborasi di masa lampau, hampir bisa disepakati secara konsensus bahwa dalam hal dimana lingkungan kebijakan berubah berarti bahwa pemerintah dituntut harus mengadopsi kesepakatan *governance* yang cepat agar efektif namun bisa diterima semua pihak. Padahal, agar setiap keputusan bisa diterima oleh semua pihak, menuntut adanya *Collaborative Governance* dalam setiap pembuatan keputusan yang melibatkan partisipasi semua *stakeholder* dan mengakomodasi kepentingan semua kelompok.

Menurut Ansell and Gash (2007:544) *Collaborative Governance has emerged as a response to the failures of downstream implementation and to the high cost and politicization of regulation. It has developed as an alternative to the adversarialism of interest group pluralism and to the accountability failures of managerialism (especially as the authority of experts is challenged). More positively, one might argue that trends toward collaboration also arise from the*

growth of knowledge and institutional capacity. As knowledge becomes increasingly specialized and distributed and as institutional infrastructures become more complex and interdependent, the demand for collaboration increases. (*Collaborative Governance* muncul sebagai respon kegagalan implementasi dan tingginya biaya dan politisasi regulasi. Ini dikembangkan sebagai sebuah *alternatif adversarialism* untuk pluralisme kelompok kepentingan dan kegagalan akuntabilitas manajerialisme (terutama otoritas ahli yang ditantang). Lebih positif, orang mungkin berpendapat bahwa kecenderungan ke arah kolaborasi juga muncul dari perkembangan ilmu pengetahuan dan kapasitas institusi. Sebuah pengetahuan menjadi semakin khusus dan didistribusikan dan infrastruktur institusi menjadi lebih kompleks dan saling tergantung, permintaan untuk meningkatkan kolaborasi.

Justru karena *Collaborative Governance* kemunculannya dan berkembangannya sifatnya adaptif (sengaja diciptakan) terhadap suatu persoalan yang menuntut pemecahan dari berbagai pihak terkait maka dimungkinkan bahwa bentuk-bentuk *Collaborative Governance* akan bervariasi dan mencakup banyak bentuk, yang antara lain dalam hal manajemen, kebijakan komunitas, keterlibatan wakil rakyat, negosiasi regulasi, dan perencanaan kolaborasi serta bentuk-bentuk lain yang mencakup berbagai *stakeholder* yang harus terlibat secara normatif. Telah diingatkan oleh Ansel & Gash (2007: 551) bahwa jika beberapa *stakeholder* tidak memiliki kapasitas, organisasi, status atau sumberdaya untuk berpartisipasi pada tingkat yang setara dengan *stakeholders*

lainnya, maka proses *Collaborative Governance* akan rentan terhadap manipulasi oleh aktor yang kuat.

Lebih lanjut Ansell dan Gash (2007) menyatakan bahwa terdapat 6 (enam) kriteria dari *Collaborative Governance* ini yaitu: 1) forum diprakarsai oleh badan publik atau institusi, (2) peserta dalam forum termasuk actor non-negara, (3) peserta terlibat langsung dalam pengambilan keputusan dan tidak hanya “dikonsultasikan” oleh badan publik, (4) forum diatur secara formal dan bertemu secara kolektif, (5) forum bertujuan untuk membuat keputusan dengan consensus (bahkan jika konsensus tidak tercapai dalam praktik), dan (6) fokus kolaborasi ada pada kebijakan publik atau manajemen publik.

DeSeve (2007:50) dalam Sudarmo (2011:110-116) menyebutkan bahwa terdapat item penting yang bisa dijadikan untuk mengukur keberhasilan sebuah network atau kolaborasi dalam *governance*, yang meliputi

(1) Tipe *networked structure* (jenis struktur jaringan)

Menjelaskan tentang deskripsi konseptual suatu keterkaitan antara elemen yang satu dengan elemen yang lain yang menyatu secara bersama-sama yang mencerminkan unsur-unsur fisik dari jaringan yang ditangani. Ada banyak bentuk *networked structure*, seperti *hub* dan *spokes*, bintang, dan *cluster* (kumpulan terangkai dan terhubung) yang bisa digunakan. Milward dan Provan (2007) dalam Sudarmo (2011:111) mengategorikan bentuk struktur jaringan ke dalam tiga bentuk: *self governance*, *lead organization* dan *Network administrative organization*

(NAO). Dari kedua macam pengkategorian, model *hub* dan *spoke* bisa disamakan dengan *lead organisation*; bentuk lintang bisa disamakan dengan *self governance*; sedangkan model cluster lebih dekat ke model *network administrative organization* karena yang sebenarnya model ini merupakan campuran antara *self governance* dan *lead organization*.

Model *self governance* ditandai dengan struktur dimana tidak terdapat entitas administratif namun demikian masing-masing *stakeholder* berpartisipasi dalam network, dan manajemen dilakukan oleh semua anggota (*stakeholder* yang terlibat). Kelebihan dari model *self-governance* adalah bahwa semua *stakeholder* yang terlibat dalam network ikut berpartisipasi aktif, dan mereka memiliki komitmen dan mereka mudah membentuk jaringan tersebut. Namun, kelemahan dari model ini adalah tidak efisien mengingat biasanya terlalu seringnya mengadakan pertemuan sedangkan pembuatan keputusan sangat terdesentralisir sehingga sulit mencapai konsensus. Juga disyaratkan agar bisa efektif, para *stakeholder* yang terlibat sebaiknya sedikit saja sehingga memudahkan saling komunikasi dan saling memantau masing-masing secara intensif (Milward dan Provan, 2007 dalam Sudarmo , 2011:111). Ini berarti bahwa jumlah anggota yang relatif kecil atau terbatas sangat berpengaruh terhadap efektivitas sebuah kolaborasi atau jaringan yang mengambil bentuk *self-governance*. Model *lead organization* ditandai dengan adanya entitas administratif (dan juga manajer yang melakukan jaringan) sebagai anggota *network/atau*

penyedia pelayanan. Model ini sifatnya lebih tersentralisir dibandingkan dengan model *self governance*. Kelebihannya, model ini bisa efisien dan arah jaringannya jelas.

Namun masalah yang dihadapi dalam model ini adalah adanya dominasi oleh *lead organization*, dan kurang adanya komitmen dari para anggota (*stakeholder*) yang tergabung dalam *network*. Disarankan juga agar *network* lebih optimal, para anggota dalam *network* sebaiknya cukup banyak (Milward and Provan, 2007 dalam Sudarmo, 2011:111). Hal ini bisa dipahami mengapa anggota yang banyak dipandang efektif karena model ini mengandalkan juga dukungan dari *stakeholder* atau anggota lainnya dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga semakin banyak dukungan semakin efektif sebuah kolaborasi yang mengadopsi model *lead organization*.

Namun demikian jaringan tidak boleh membentuk hirarki karena justru tidak akan efektif, dan struktur jaringan harus bersifat organis dengan struktur organisasi jaringan yang se-*flat* mungkin, yakni tidak ada hirarki kekuasaan, dominasi dan monopoli; semuanya setara baik dalam hal hak, kewajiban, tanggung jawab, otoritas dan kesempatan untuk aksesibilitas dalam pencapaian tujuan bersama (Jones , 2004 dalam Sudarmo, 2011:112). Model *network administrative organization* ditandai dengan adanya entitas administrative secara tegas, yang dibentuk untuk mengelola *network*, bukan sebagai “*service provider*” (penyedia layanan) dan manajernya di gaji. Model ini merupakan campuran model

self-governance dan model *lead organization*.

(2) *Commitment to a common purpose* (komitmen terhadap tujuan).

Commitment to common purpose mengacu pada alasan mengapa sebuah *network* atau jaringan harus ada. Alasan mengapa sebuah *network* harus ada adalah karena perhatian dan komitmen untuk mencapai tujuan-tujuan positif. Tujuan-tujuan ini biasanya terartikulasikan di dalam misi umum suatu organisasi pemerintah.

(3) *Trust among the participants* (adanya saling percaya diantara para pelaku/peserta yang terangkai dalam jaringan).

Trust among the participants didasarkan pada hubungan profesional atau sosial; keyakinan bahwa para partisipan mempercayakan pada informasi-informasi atau usaha-usaha dari *stakeholder* lainnya dalam suatu jaringan untuk mencapai tujuan bersama. Bagi lembaga-lembaga pemerintah, unsur ini sangat esensial karena harus yakin bahwa mereka memenuhi mandat legislatif atau regulatori dan bahwa mereka bisa “percaya” terhadap *partner-partner* (rekan kerja dalam jaringan) lainnya yang ada di dalam sebuah pemerintahan (bagian-bagian, dinas-dinas, kantor-kantor, badan-badan dalam satu pemerintahan daerah, misalnya) dan *partner-partner* di luar pemerintah untuk menjalankan aktifitas-aktifitas yang telah disetujui bersama. Jika sudah saling curiga dan bahkan saling memfitnah, bukti bahwa kolaborasi telah berada di ambang titik akhir.

(4) *Governance*

Yang dapat diuraikan sebagai berikut: a) adanya saling percaya diantara para pelaku, b) ada batas-batas siapa yang boleh terlibat dan siapa yang tidak boleh terlibat, c) aturan main yang jelas yang disepakati bersama, dan d) kebebasan menentukan bagaimana kolaborasi dijalankan). Adanya kepastian *governance* atau kejelasan dalam tata kelola termasuk, (a) *boundary* dan *exclusivity*, yang menegaskan siapa yang termasuk anggota dan siapa yang bukan termasuk anggota; ini berarti bahwa jika sebuah kolaborasi dilakukan, harus ada kejelasan siapa saja yang termasuk dalam jaringan dan siapa yang diluar jaringan. (b) *Rules* (aturan-aturan) yang menegaskan sejumlah pembatasan-pembatasan perilaku anggota komunitas dengan ancaman bahwa mereka akan dikeluarkan jika perilaku mereka menyimpang (tidak sesuai atau bertentangan dengan kesepakatan yang telah disetujui bersama); dengan demikian ada aturan main yang jelas tentang apa yang seharusnya dilakukan, apa yang seharusnya tidak dilakukan, ada ketegasan apa yang dinilai menyimpang dan apa yang dipandang masih dalam batas-batas kesepakatan; ini menegaskan bahwa dalam kolaborasi ada aturan main yang disepakati bersama oleh seluruh *stakeholder* yang menjadi anggota dari jaringan tersebut; hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan hal-hal apa saja yang seharusnya tidak dilakukan sesuai aturan main yang disepakati. (c) *Self determination*, yakni kebebasan untuk menentukan bagaimana *network* akan dijalankan dan siapa saja yang diijinkan untuk

menjalankannya; ini berarti bahwa model kolaborasi yang dibentuk akan menentukan bagaimana cara kolaborasi ini berjalan. Dengan kata lain cara kerja sebuah kolaborasi ikut ditentukan oleh model kolaborasi yang diadopsi. dan (d) *Network management* yakni berkenaan dengan resolusi penolakan/tantangan, alokasi sumberdaya, kontrol kualitas, dan pemeliharaan organisasi. Ini untuk menegaskan bahwa ciri sebuah kolaborasi yang efektif adalah jika kolaborasi itu didukung sepenuhnya oleh semua anggota network tanpa konflik dan pertentangan dalam pencapaian tujuan, ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memenuhi persyaratan yang diperlukan dan ketersediaan sumber keuangan/kondisi finansial secara memadai dan berkesinambungan, terdapat penilaian kinerja terhadap masing-masing anggota yang berkolaborasi, dan tetap mempertahankan eksistensi masing-masing anggota organisasi untuk tetap adaptif dan berjalan secara berkesinambungan sesuai dengan visi dan misinya masing-masing tanpa mengganggu kolaborasi itu sendiri.

(5) *Access to authority* (akses terhadap kekuasaan).

Yakni tersedianya standar-standar (ukuran-ukuran) ketentuan prosedur-prosedur yang jelas yang diterima secara luas. *Network-network* tersebut harus memberi kesan kepada salah satu anggota *network* untuk memberikan otoritas guna mengimplementasikan keputusan-keputusan atau menjalankan pekerjaannya.

(6) *Distributive accountability / responsibility* (pembagian akuntabilitas / tanggung jawab)

Yakni berbagi *governance* (penataan, pengelolaan, manajemen secara bersama-sama dengan *stakeholder* lainnya) dan berbagi sejumlah pembuatan keputusan kepada seluruh anggota jaringan; dan dengan demikian berbagi tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jika para anggota tidak terlibat dalam menentukan tujuan *network* dan tidak berkeinginan membawa sumber daya dan otoritas ke dalam *network*, maka kemungkinan *network* itu akan gagal mencapai tujuan.

(7) *Information sharing* (berbagi informasi)

Yakni kemudahan akses bagi para anggota, perlindungan *privacy* (kerahasiaan identitas pribadi seseorang), dan keterbatasan akses bagi yang bukan anggota sepanjang bisa diterima oleh semua pihak. Kemudahan akses ini bias mencakup sistem, *software* dan prosedur yang mudah dan aman untuk mengakses informasi.

(8) *Access to resources* (akses terhadap sumberdaya)

Yakni ketersediaan sumber keuangan, teknis, manusia dan sumberdaya lainnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan *network*.

Pemerintah Kanada pada Tahun 2008 melakukan penelitian mengenai *Collaborative Governance* yang menemukan bahwa faktor budaya, faktor institusi

dan faktor politik dapat menghambat jalannya suatu kolaborasi. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Sudarmo (2011:117) juga mengidentifikasi 3 (tiga) faktor yang mampu menghambat terlaksananya kolaborasi dalam *governance*, yaitu:1) Faktor Modal Struktur Sosial, 2) Faktor Budaya, dan 3) Faktor Kepentingan Pemerintah.

Pertama, Faktor struktur sosial, mengacu pada modal sosial yaitu hubungan di antara orang-orang (jaringan sosial mereka) dan norma timbal balik, serta kepercayaan yang muncul dari mereka. Ini adalah nilai tersimpan yang dapat dikumpulkan oleh individu dalam jaringan mereka dan jika dipertahankan, orang harus terus berpartisipasi dalam jaringan mereka dengan keyakinan bahwa partisipasi mereka akan menghasilkan modal sosial baru. Adanya kecenderungan partisipasi yang terlibat dalam kolaborasi (khususnya pemerintah) menggunakan struktur hirarkis terhadap *stakeholder* lainnya yang menyebabkan akuntabilitas dan arah kebijakannya juga bersifat vertikal, yang sudah tidak sejalan dengan prinsip-prinsip kolaborasi.

Kedua, Faktor Kultural (Budaya), bahwa kegagalan kolaborasi dikarenakan karena adanya kecenderungan budaya ketergantungan pada prosedur dan tidak berani mengambil terobosan dan resiko. Untuk menciptakan kolaborasi yang efektif maka para pelayan publik harus memiliki *skills* (keterampilan) dan kesediaan untuk berbaur masuk ke kemitraan secara pragmatik, yakni berorientasi pada hasil. Dengan kata lain, ketergantungan pada prosedur dan tidak berani mengambil resiko merupakan salah satu hambatan bagi terselenggaranya efektifitas kolaborasi (*Government of Canada 2008* dalam Sudarmo, 2011: 117).

Ketiga, Fator Kepentingan Pemerintah. Bahwa kegagalan kolaborasi juga disebabkan oleh kurangnya inovasi para pemimpin dalam mencapai tujuan-tujuan politik yang kompleks dan kontradiktif. Hal ini dikarenakan jika para pemimpin dari kelompok-kelompok yang berkolaborasi tidak inovatif dalam mencapai tujuan-tujuan politik yang cenderung kompleks dan berpeluang menimbulkan konflik satu sama lain (Sudarmo, 2011:120). Sehingga untuk mencapai keberhasilan *Collaborative Governance* , maka diperlukan seorang pemimpin yang memiliki gaya Kepemimpinan Transformasional. Menurut Danim dan Suparno (2009:53), Kepemimpinan transformasional adalah merupakan kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur tersebut bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, Peneliti merujuk pada teori Sudarmono untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kolaborasi yang dilakukan antara Pemerintah dengan *stakeholders* .Peneliti menganalisa faktor yang memungkinkan paling berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* dalam Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang yaitu 1) Modal Sosial, 2) Budaya Organisasi, dan 3) Kepemimpinan Transformasional.

2.3.1 Modal Sosial

Untuk pertama kalinya pada awal abad ke 20, Lyda Judson Hanifan, seorang pendidik di Amerika Serikat memperkenalkan konsep modal sosial (*sosial capital*). Pemikirannya didasarkan pada anggapan bahwa anggota masyarakat tidak mungkin dapat secara individu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Diperlukan adanya kebersamaan dan kerjasama yang baik dari segenap anggota masyarakat yang berkepentingan untuk mengatasi masalah tersebut. Dalam tulisannya berjudul *'The Rural School Community Centre'* Hanifan mengatakan modal sosial bukanlah modal dalam arti biasa seperti harta kekayaan atau uang, tetapi lebih mengandung arti kiasan, namun merupakan aset atau modal nyata yang penting dalam hidup bermasyarakat. Menurutnya modal sosial lebih mengarah pada kemauan baik, rasa bersahabat, saling simpati, serta hubungan sosial dan kerjasama yang erat antara individu dan keluarga yang membentuk suatu kelompok sosial (Rusydi Syahra, 2003:2).

Setelah munculnya konsep mengenai modal sosial tersebut, maka berbagai ahli juga memberikan gambaran dan pendapatnya masing masing mengenai defenisi dan dimensi tentang Modal Sosial. Coleman melihat modal sosial sebagai keseluruhan sesuatu yang diarahkan atau diciptakan untuk memudahkan tindakan individu dalam struktur sosialnya. Sementara Ritzer berpendapat bahwa sejatinya modal sosial merujuk kepada kapasitas individu barang material atau simbolik yang bernilai berdasarkan kebijakan hubungan sosial yang keanggotaan dalam kelompok sosial atau kapasitas pluralitas seseorang untuk menikmati keuntungan dari tindakan kolektif berdasarkan kebijakan dari partisipasi sosial, kepercayaan

terhadap institusi atau komitmen untuk menetapkan cara dalam melakukan sesuatu (Rusydan Fathi, 2019: 4)

Haridison (Rusydan Fathi, 2019: 4) berkesimpulan bahwa pandangan beberapa ahli mengenai konsepsi modal sosial adalah: 1) Sekumpulan sumber daya actual dan potensial; 2) entitasnya terdiri dari beberapa aspek dari struktur sosial dan entitas-entitas tersebut memfasilitasi tindak individu-individu yang ada dalam struktur tersebut; 3) kemampuan actor untuk menjamin manfaat; 4) informasi; 5) norma-norma; 6) nilai-nilai; 7) resiprositas; 8) kerjasama; 9) jejaring.

Modal sosial dapat dilihat dalam dua kategori sesuai pendapat Uphoff (Soetomo, 2006: 90) yaitu fenomena struktural dan kognitif. 1) Kategori struktural merupakan modal sosial yang terkait dengan beberapa bentuk organisasi sosial khusus peranan, aturan, *precedent* dan prosedur yang dapat membentuk jaringan yang luas bagi kerjasama dalam bentuk tindakan bersama yang saling menguntungkan. 2) Modal sosial dalam kategori kognitif diderivasi dari proses mental dan hasil pemikiran yang diperkuat oleh budaya dan ideologi khususnya norma, nilai, sikap, kepercayaan yang memberikan kontribusi bagi tumbuhnya kerjasama khususnya dalam bentuk tindakan bersama yang saling menguntungkan. Bentuk-bentuk aktualisasi modal sosial dalam fenomena struktural maupun kognitif itulah yang perlu digali dari dalam kehidupan masyarakat selanjutnya dikembangkan dalam usaha peningkatan taraf hidup dankesejahteraan.

Menurut Liu (2016: 555) dalam jurnalnya, bahwa Modal Sosial disusun dari unsur-unsur berikut:

1. Ikatan Jejaring Eksternal (*External Network Ties*). Organisasi membutuhkan sumber daya yang tepat dengan memperhatikan hubungan antara partisipan yang bersumber dari luar organisasi dan saling berinteraksi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
2. Interaksi Sosial. Suatu komunitas atau organisasi akan terbangun dengan adanya ikatan sosial di antara individu elemen penyusunnya yang didasarkan pada kesamaan tujuan. Kualitas ikatan sosial tersebut akan semakin meningkat dengan melakukan kegiatan bersama-sama baik pada kegiatan kelompok, organisasi, serta kegiatan yang sifatnya temporer. Fondasi utama suatu ikatan merupakan modal dasar yang terbentuknya dari suatu kekuatan ikatan sosial melalui kerjasama di antara anggota kelompok pada komunitas tersebut. Sehingga segenap potensi anggota organisasi diperlukan untuk menciptakan sikap dan perilaku bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang terjadi pada berbagai kelompok dan organisasi.

Lebih lanjut lagi, menurut Whipple, et al (2015: 5) dalam jurnalnya mengatakan bahwa salah satu indikator yang menyusun Modal Sosial yaitu Relasional Modal, merupakan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, norma, kewajiban dan sanksi, ekspektasi dan identifikasi. Modal Relasional menunjuk pada sifat dan jenis hubungan personal yang didasarkan pada

kepercayaan dan pertukaran sosial yakni adanya rasa saling percaya, resiprositas, kewajiban dan harapan serta adanya rasa kebersamaan dan kepedulian terhadap orang lain. Dengan kata lain modal relasional lebih merujuk pada sifat hubungan (misalnya rasa hormat, saling menghargai, dan persahabatan) yang menentukan perilaku anggota dalam organisasi.

2.3.2 Budaya Organisasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia 'Budaya' berarti pikiran, akal, budi, atau kebiasaan (sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar untuk diubah). Kata budaya itu berasal dari bahasa sansekerta "*budhayah*" yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal.

Menurut Koentjaraningrat (2004:2), kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tata kelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat. Dengan pendekatan yang lebih kompleks, Richard Osborn, sebagaimana dikutip oleh Yayat Hayati Djatmiko (2008:23) mendefinisikan *Culture define as...that complex hole which includes knowledge's beliefs, art, morals, customs, and habits, acquired by man and as member of society* (Budaya adalah keseluruhan yang bersifat kompleks, yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, atau keyakinan, kesenian, moral, kebiasaan, dan kemampuan serta kebiasaan lain yang diperlukan manusia sebagai anggota masyarakat).

Dalam masing-masing organisasi terdapat berbagai kebiasaan-kebiasaan yang telah menjadi sebuah keharusan dan sulit diubah. Kebiasaan-kebiasaan tersebut juga dapat disebut sebagai budaya Organisasi. Ada berbagai defenisi budaya Organisasi yang dikemukakan oleh para ahli antara lain menurut menurut Robbins dalam Tika (2010:06) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Selanjutnya menurut Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza et al. (2018: 115-122), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Kemudian menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan

perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Senada dengan hal tersebut, yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah organisasi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku didalam organisasi (Achmad 2007: 131).

Adapun indikator-indikator yang dapat mengukur Budaya Organisasi menurut Al-Sada et al. dalam jurnalnya (2017) yaitu:

1. *Supportive Culture*. Merupakan budaya organisasi yang mendukung kondisi sosial dan psikologis yang mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan dan membangun hubungan positif antara karyawan, pekerjaan mereka, dan organisasi.
2. *Innovative Culture*. Merupakan budaya kerja diprakarsai oleh pemimpin organisasi dalam rangka menantang dan menumbuhkan pemikiran baru yang positif dan menerapkannya demi tujuan organisasi. Organisasi yang menumbuhkan budaya inovasi umumnya didasarkan pada keyakinan bahwa inovasi bukan hanya muncul dari pimpinan seorang tetapi dapat berasal dari siapa pun dalam organisasi.
3. *Bureaucracy Culture* atau budaya birokrasi adalah budaya organisasi dengan gaya manajemen relatif otoriter, tingkat kontrol yang tinggi,

komunikasi top-down, inisiatif terbatas, dan pengambilan keputusan yang terpusat.

3.2.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi. Sosok pemimpin dalam organisasi dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai tujuan organisasi dan mempengaruhi perilaku bawahan tanpa mengesampingkan pengembangan bawahannya. Dengan kepemimpinan yang hebat, maka suatu organisasi akan terlihat arah, dinamika dan kemajuan-kemajuan yang dihasilkannya melalui instruksi-instruksi yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan agar dapat mengerti atas apa yang harus dilakukan.

Dalam buku karangan Ordway Tead yang berjudul *The Art of Leadership* (Kartono, 2011:57) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pendapat lain mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk pencapaian tujuan bersama (Kaswan, 2012:2). Sedangkan Robbins dan Coulter (2012:488) menyampaikan bahwa, *Leadership is what leaders do. It's process of leading a group and influencing that group to achieve it's goals*" (Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan).

Berdasarkan penjelasan dari pendapat para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap Pemimpin memiliki gaya dan karakter kepemimpinannya masing-masing.

Tampubolon (2007:69), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Thoha (2012:49) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Ada berbagai gaya kepemimpinan yang telah teridentifikasi para ahli. Salah satunya yang telah diidentifikasi oleh Robbins dalam Bryan Johannes Tampi (2014:6) bahwa ada empat jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

1. **Gaya kepemimpinan kharismatik.** Dengan gaya kepemimpinan ini, para pengikut terpacu akan kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik yaitu: a) Memiliki visi dengan sasaran ideal dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain. b) Bersedia menempuh risiko personal tinggi, dan pengorbanan diri

untuk meraih visi. c) Peka terhadap lingkungan. d) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. **Gaya kepemimpinan transaksional.** Merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan ini lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.
3. **Gaya kepemimpinan transformasional.** Gaya Pemimpin ini mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut dengan mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional: a) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan. b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana. c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati. d). Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. **Gaya Kepemimpinan Visioner.** Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi diimplementasikan secara tepat, mampu mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Dalam program PAMSIMAS, yang mengedepankan kolaborasi antar berbagai *stakeholder*, maka tipe kepemimpinan yang paling cocok diterapkan adalah Kepemimpinan Transformasional. Model kepemimpinan ini dipandang sebagai model yang paling cocok dalam rangka memenuhi kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti kebutuhan mengenai harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri (Ali, 2013: 59).

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2013:14). Menurut Danim dan Suparno (2009:53), Kepemimpinan transformasional adalah merupakan kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur tersebut bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Ada berbagai macam indikator yang digunakan untuk mengukur

Kepemimpinan Transformasional. Salah satunya muncul melalui penelitian yang dilakukan oleh Buil et al.(2019:72) dalam jurnal mereka. Menurut mereka ada beberapa indikator dalam mengukur Kepemimpinan Transformasional yaitu:

1. Mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif;
2. Memperlakukan staf sebagai individu, mendukung, dan mendorong pengembangan mereka;
3. Memberikan dorongan dan pengakuan kepada staf;
4. Menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota tim;
5. Mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru dan mempertanyakan asumsi;
6. Jelas tentang nilai-nilainya dan mempraktikkan apa yang dia khotbahkan;
7. Menanamkan kebanggaan dan rasa hormat kepada orang lain dan menginspirasi saya dengan menjadi sangat kompeten.

3.3 Program Penyediaan Air Minum Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS)

Berdasarkan Buku Pedoman Umum Program PAMSIMAS (2016:5) Program PAMSIMAS bertujuan untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan air minum dan sanitasi yang berkelanjutan di wilayah perdesaan dan peri-urban. Untuk mencapai tujuan dan sasaran program PAMSIMAS dengan target program yaitu 100% Universal Akses pada tahun 2019 maka sesuai pada Buku Pedoman

Umum Program PAMSIMAS (2016:5) diterapkan strategi sebagai berikut:

1. Mengarusutamakan pendekatan pembangunan berbasis masyarakat dalam pembangunan sistem air minum dan sanitasi;
2. Melakukan sharing program APBN, APBD dan APBDes dalam pembiayaan program; dimana untuk ‘Desa-APBN ’, dana APBN akan membiayai BLM (Bantuan Langsung Masyarakat) untuk sebesar 70% dari kebutuhan pendanaan desa sasaran, APBDes sebesar 10% untuk fisik maupun non-fisik dan Masyarakat sisanya sebesar 20%. Untuk ‘Desa-APBD ’, dana APBD akan membiayai BLM untuk sejumlah 70% kebutuhan pendanaan desa sasaran, APBDes sebesar 10% untuk fisik maupun non-fisik dan Masyarakat sisanya sebesar 20%;
3. Penguatan Kelembagaan di tingkat kabupaten dilakukan sebagai bagian dari fungsi Pokja AMPL dan Asosiasi Pengelola SPAM perdesaan. Kedua lembaga ini akan terus berperan dalam membantu Pemerintah Kabupaten dalam pengelolaan program air minum dan sanitasi perdesaan berbasis masyarakat, memastikan keberlanjutan program, dan memfasilitasi kemitraan pembangunan air minum dan sanitasi berbasis masyarakat;
4. Penguatan peran Pemerintah Desa untuk mampu mengelola pengembangan SPAM di wilayahnya baik melalui PAMSIMAS, APBDesa, program air minum dan sanitasi lainnya maupun swadaya, mengintegrasikan program AMPL dalam perencanaan pembangunan desa, serta meningkatkan pembiayaan bidang AMPL untuk mencapai

target pelayanan air minum dan sanitasi 100% bagi warga masyarakat.

5. Penguatan peran Kader AMPL di Perdesaan untuk mampu berperan aktif mulai dari tahap persiapan dan perencanaan program sampai dengan tahap pemutakhiran informasi/data pengelolaan air minum dan sanitasi perdesaan berbasis masyarakat serta prioritas program air minum dan sanitasi perdesaan pada Musrenbang Desa, Musrenbang Kecamatan, Forum SKPD, dan forum pembangunan lainnya.
6. Sinergi dengan program APBD reguler, DAK PAM STBM/Kesehatan dan Hibah Air Minum Perdesaan. Program PAMSIMAS mendorong sinergi program air minum dan sanitasi perdesaan melalui berbagai pendanaan dengan tujuan untuk percepatan pencapaian akses universal air minum dan sanitasi di perdesaan. Program PAMSIMAS mempunyai tenaga pendamping tingkat kabupaten (Tim Koordinator Kabupaten) dan desa (Tim Fasilitator Masyarakat: FS dan FM) yang dapat dimanfaatkan oleh pemerintah kabupaten dan desa yang ingin memperluas atau memperbaiki kinerja sarana air minum dan sanitasi melalui Program APBD reguler, DAK PAM STBM/Kesehatan dan Hibah Air Minum Perdesaan. Pemerintah Kabupaten dapat memulai upaya sinkronisasi antar program dengan PAMSIMAS sejak proses pemilihan desa dan penyusunan rencana kerja masyarakat (RKM).

Seluruh pelaksanaan dan pengelolaan Program PAMSIMAS ini menganut pendekatan sebagai berikut:

1. Kolaborasi antar Kementerian dan Lembaga berbasis TUPOKSI, artinya Program PAMSIMAS merupakan program bersama antara Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes), Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kemen PUPR), Kementerian Kesehatan (Kemenkes) dan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) berdasarkan tupoksi masing- masing
2. Peran Pemerintah Kabupaten sebagai pemegang kebijakan dalam pemilihan desa serta kolaborasi berbagai program air minum dan sanitasi yang bekerja di wilayah kabupaten untuk memastikan percepatan pencapaian akses universal air minum dan sanitasi;
3. Berbasis Masyarakat; artinya Program PAMSIMAS menempatkan masyarakat sebagai pelaku utama dan penanggung jawab kegiatan dan pengelolaan sarana air minum dan sanitasi.

Kegiatan ini difokuskan pada penguatan kerjasama antar lembaga dalam pengelolaan program dan pengembangan kapasitas unit-unit pelaksana program, baik di tingkat provinsi, kabupaten, kecamatan maupun di tingkat desa, seperti Pokja AMPL, Panitia Kemitraan (Pakem), Tim Pengelola, Tim Evaluasi RKM, Kelompok Keswadayaan Masyarakat (KKM)/Satuan Pelaksana PAMSIMAS (Satlak) dan personil lainnya yang terkait dengan pelaksanaan program. Koordinasi dan pengelolaan kegiatan pengembangan kapasitas akan dijamin melalui distribusi akuntabilitas dan tanggung jawab pada setiap tingkatan,

pedoman penjaminan mutu, kajian pelatihan secara teratur dan penerapan SIM (Sistem Informasi Manajemen) pengembangan kapasitas.

Proses Kolaborasi dapat terlihat jelas melalui penguatan forum antar SKPD (dalam wadah Pokja AMPL dengan kebijakan satu Pokja AMPL) di tingkat kabupaten melalui Bappeda serta penguatan peran Dinas Pemberdayaan Masyarakat untuk mengawal prioritas AMPL dalam RPJMDes, RKPDes dan APBDes serta melakukan pembinaan terhadap BPSPAMS dalam rangka mengembangkan rencana kabupaten dan provinsi untuk keberlanjutan dan pengarusutamaan PAMSIMAS secara nasional. Kemudian Dinas Kesehatan melaksanakan Dan Dinas Pemukiman dan Perumahan Rakyat melakukan review keterkaitan program air minum dan sanitasi dengan program strategi daerah lainnya di bidang penanggulangan kemiskinan, pembangunan desa, dan peningkatan kesehatan, seperti SSK, Buku Putih STBM, RISPAM untuk memancing sumberdaya dan pendanaan lainnya. Strategi, program dan investasi penyediaan air minum dan sanitasi keseluruhan (perkotaan, perdesaan dan berbasis masyarakat) dituangkan ke dalam RAD AMPL Akses Universal tahun 2019 dalam rangka peningkatan dukungan sumber daya bagi perluasan Program PAMSIMAS.

Berdasarkan Uraian diatas, berdasarkan Buku Pedoman Umum Program PAMSIMAS (2016:35) model kolaborasi governance antara berbagai lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga non pemerintah yang diterapkan dalam Program PAMSIMAS) yang dipimpin oleh Bupati sebagai penanggung jawab pelaksanaan Program PAMSIMAS lingkup Kabupaten secara operasional akan dibantu Pokja AMPL Kabupaten, *District Project Management Unit*

(DPMU) dan Satker Kabupaten yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Bupati.

1. Pokja AMPL Kabupaten dibentuk berdasarkan SK Bupati, diketuai oleh Kepala Bappeda Kabupaten dan beranggotakan Dinas PU, BPMD, Dinas Kesehatan, dan instansi terkait lainnya, serta PDAM dan wakil kelompok peduli AMPL dan masyarakat sipil. Peran utama Pokja AMPL Kabupaten adalah untuk memfasilitasi kebijakan, program dan anggaran tingkat kabupaten untuk bidang air minum, sanitasi dan kesehatan perdesaan, termasuk untuk program PAMSIMAS. Fungsi Pokja AMPL Kabupaten dalam Program PAMSIMAS antara lain untuk:
 - a. Memantau kinerja Program PAMSIMAS tingkat kabupaten, termasuk pencapaian target kinerja program (misalnya jumlah pemanfaat air minum dan sanitasi), kinerja SKPD dalam melaksanakan program (termasuk kinerja DPMU dan Satker Kabupaten) sebagai masukan bagi Kepala Daerah, fasilitasi perencanaan dukungan pengembangan kapasitas dan bantuan teknis, evaluasi kontribusi program PAMSIMAS terhadap pencapaian target akses universal air minum dan sanitasi tingkat kabupaten, dan lainnya.
 - b. Memimpin penyusunan dan memantau pelaksanaan RAD AMPL serta melaporkan hasil pelaksanaan RAD AMPL kepada Kepala Daerah termasuk pemantauan terhadap peningkatan belanja APBD untuk bidang air minum dan sanitasi;
 - c. Memfasilitasi sinkronisasi program dan anggaran air minum dan

sanitasi perdesaan, antara lain PAMSIMAS, DAK Infrastruktur Air Minum dan Sanitasi, DAK Kesehatan, Hibah Air Minum Perdesaan (HAMP), Program APBD Reguler, dan lainnya;

- d. Mengoptimalkan pendampingan tingkat desa untuk bidang air minum dan sanitasi, antara lain mensinkronkan pendampingan tenaga pendamping desa dengan fasilitator PAMSIMAS;
- e. Memfasilitasi pembinaan oleh SKPD terkait mengenai pelaksanaan program tingkat desa dalam bidang kelembagaan, teknis (air minum, sanitasi dan kesehatan) dan keuangan serta keberlanjutan;
- f. Mengadvokasi pemanfaatan APBDesa untuk perbaikan kinerja dan pengembangan prioritas bidang air minum dan sanitasi menuju pelayanan 100% tingkat desa;
- g. Memberikan rekomendasi mengenai jumlah target pemanfaat untuk pencapaian akses universal air minum dan sanitasi tingkat kabupaten;
- h. Memimpin pemilihan desa, termasuk diantaranya adalah merekomendasikan jumlah target pemanfaat, melaksanakan sosialisasi, mereview alokasi bantuan langsung masyarakat (BLM) yang bersumberkan APBN dan APBD, memberikan rekomendasi penetapan daftar desa sasaran kepada Kepala Daerah. Termasuk di dalam proses ini adalah pembinaan dan pemantauan terhadap Pakem dalam pelaksanaan pemilihan desa;
- i. Memfasilitasi perencanaan dan pelaksanaan program keberlanjutan oleh SKPD terkait, diantaranya adalah pembinaan Asosiasi dan

BPSPAMS, rekomendasi alokasi anggaran untuk perbaikan dan pengembangan kinerja SPAM, serta penyediaan sumber daya dan tenaga pendamping;

- j. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program di tingkat desa, serta melaporkan hasilnya kepada Kepala Daerah dan Pokja AMPL Provinsi, termasuk di dalamnya adalah memberikan rekomendasi pengembangan program dalam rangka perbaikan kinerja dan peningkatan kapasitas pelaku;

2. *District Project Management Unit (DPMU)* dipimpin oleh ketua yang berasal dari Dinas PU dan anggotanya terdiri dari Bappeda, Dinas Kesehatan, BPMD, dan instansi terkait lainnya. Tugas utama DPMU antara lain untuk:

- a. Mengendalikan perencanaan dan pelaksanaan program tingkat kabupaten, termasuk alokasi anggaran (DIPDA), rencana kerja tahunan, kegiatan pendampingan dan peningkatan kapasitas, sinkronisasi kegiatan antar SKPD, serta pengelolaan pengaduan dan tindak-lanjutnya;
- b. Dengan masukan Pokja AMPL, menyusun target kinerja untuk Program PAMSIMAS tingkat kabupaten dengan merefleksikan indikator kinerja tingkat nasional, antara lain: jumlah tambahan pemanfaat air minum aman dan sanitasi layak, jumlah kelompok masyarakat yang sudah menerapkan bebas buang air besar sembarangan, jumlah desa dengan kinerja pengelolaan SPAMS secara baik (kelembagaan, teknis dan keuangan), dan lainnya;

- c. Bersama Satker dan PPK Kabupaten bertanggung-jawab terhadap kualitas dan akuntabilitas pelaksanaan program, baik di tingkat kabupaten maupun desa, termasuk diantaranya adalah penyusunan dan pelaksanaan RAD AMPL, pekerjaan fisik, pendampingan masyarakat, penyaluran bantuan langsung masyarakat (BLM) serta kegiatan pengembangan kapasitas;
- d. Bertanggung-jawab terhadap pencapaian target indikator kunci tingkat kabupaten;
- e. Mengelola kegiatan pendampingan masyarakat dan desa, termasuk diantaranya adalah perencanaan dan pelaksanaan pendampingan, pemantauan dan evaluasi kinerja pendampingan tingkat masyarakat, memberikan panduan dan arahan, serta pemantauan dan evaluasi kinerja tenaga pendamping masyarakat;
- f. Mengendalikan kinerja bantuan teknis tingkat kabupaten (Tim Koordinator Kabupaten dan Tim Fasilitator Masyarakat), termasuk diantaranya adalah memimpin strategi pendampingan tingkat kabupaten dan desa, memberikan panduan dan arahan kepada tim korbab dan TFM, memantau dan mengevaluasi kinerja tim korbab dan TFM, memberikan usulan perbaikan kinerja tim korbab dan TFM kepada Satker Pusat dan CPMU, dan lainnya;
- g. Bersama Pakem dan Satker Kabupaten, melakukan evaluasi terhadap RKM, termasuk di dalam fungsi ini adalah mengkaji kesesuaian hasil perencanaan tingkat desa (RKM dan PJM ProAKSI) dengan proposal desa;

- h. Melaporkan hasil-hasil, kemajuan dan kinerja pelaksanaan program (teknis, kelembagaan dan keuangan) kepada Kepala Daerah, PPMU dan CPMU;
 - i. Mengelola kinerja Sistem Informasi Manajemen (SIM) untuk PAMSIMAS, termasuk diantaranya adalah ketepatan waktu pengisian data oleh fasilitator dan tim Korkab, memastikan data yang terisi adalah akurat, menggunakan data-data dalam SIM PAMSIMAS untuk pengambilan keputusan di tingkat kabupaten;
3. Kelompok Keswadayaan Masyarakat (KKM) adalah organisasi masyarakat yang terdiri dari anggota masyarakat yang dipilih secara demokratis, partisipatif, transparan, akuntabel, berbasis nilai, kesetaraan gender, keberpihakan kepada kelompok rentan, disabilitas, serta kelompok miskin. Peran KKM dalam program PAMSIMAS adalah sebagai pengelola program tingkat masyarakat, sedangkan untuk unit pelaksana program, KKM membentuk Satuan Pelaksana Program PAMSIMAS (Satlak PAMSIMAS). Tugas utama KKM dan Satlak adalah:
- a. Memimpin pencapaian target air minum aman dan sanitasi layak tingkat desa, baik untuk pembangunan, peningkatan maupun pengembangan, dengan memastikan cakupan pelayanan ke 100%, wilayah prioritas layanan, jumlah target pemanfaat, dan sinkron dengan prioritas pembangunan desa untuk air minum dan sanitasi;
 - b. Bertanggung-jawab dalam penyusunan dan pelaksanaan PJM ProAKSI dan RKM (termasuk RKM perbaikan kinerja dan RKM menuju pelayanan 100%), diantaranya adalah memfasilitasi

- pertemuan masyarakat desa serta memastikan bahwa seluruh warga dapat berpartisipasi dalam setiap kegiatan, organisasi perencanaan dan pelaksanaan (jadwal, data-data, dan logistik), pembentukan lembaga pelaksana dan pengelola tingkat masyarakat (Satlak, BPSPAMS), pengembangan kapasitas masyarakat, satlak dan BPSPAMS, organisasi kontribusi masyarakat, konsultasi dengan pemerintah desa, kecamatan dan pemerintah kabupaten serta diskusi dan konsultasi dengan pihak lain (asosiasi, narasumber lain jika diperlukan);
- c. Bersama pemerintah desa, menjamin tersedianya alokasi APBDesa dalam RKM untuk kegiatan perbaikan kinerja dan pengembangan SPAM;
 - d. Bersama sanitarian, bidan desa dan kader AMPL memfasiliasi kegiatan pemicuan dan tindak lanjut pemicuan;
 - e. Menjamin kinerja pelaksanaan program, termasuk transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, seperti pelaksanaan kegiatan secara tepat waktu, penyusunan laporan yang akurat dan dapat diakses secara mudah oleh masyarakat dan pemerintah desa serta pihak lainnya, dokumen dan pekerjaan fisik dengan kualitas baik, kesesuaian jumlah pemanfaat dengan target dan prioritas, serta kesiapan infrastruktur untuk beroperasi secara penuh;
 - f. Pemantauan dan pembinaan terhadap kinerja BPSPAMS dalam pengelolaan infrastruktur air minum dan sanitasi;
 - g. Pengawasan terhadap masukan program peningkatan kinerja dan

- pengembangan SPAM menuju ke pelayanan 100% ke dalam RPJMDesa dan RKP Desa, serta termuat dalam daftar prioritas kegiatan pada musrenbang desa dan kecamatan;
- h. Melaporkan hasil-hasil kegiatan bidang air minum dan sanitasi kepada Kepala Desa dan Masyarakat.
4. Badan Pengelola Sarana Penyediaan Air Minum dan Sanitasi (BPSPAMS) adalah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat untuk mengelola pembangunan SPAMS di tingkat desa. BPSPAMS berperan dalam program mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai pengoperasian dan pemeliharaan serta dukungan keberlanjutan kegiatan program. Tugas utama BPSPAMS adalah:
- a. Menyusun rancangan teknis dan pelayanan SPAM dalam dokumen RKM diantaranya adalah menentukan cakupan dan jumlah target penerima manfaat, mengusulkan sumber air baku yang dapat mencukupi kebutuhan jumlah target, menyusun rancangan teknis dan skema jaringan SPAM, menghitung perkiraan kebutuhan biaya dan tenaga kerja (termasuk kontribusi masyarakat), memilih metode pelaksanaan konstruksi serta menyusun rencana pengelolaan SPAM (iuran bulanan, jenis pelayanan SPAM);
- b. Mendiskusikan dengan masyarakat hasil-hasil perencanaan SPAM untuk mendapatkan masukan dan penyempurnaan terhadap rancangan teknis SPAM, rencana konstruksi dan rencana pengelolaan, serta jika diperlukan berkonsultasi dengan narasumber (asosiasi, pemda, dan lainnya);

- c. Bersama Satlak, menyusun rencana pengadaan barang dan jasa diantaranya menentukan pilihan sub-kegiatan yang akan diadakan, melaksanakan surveytook dan material/spare-parts, menyusun metode, dokumen dan RAB dan jadwal pengadaan, serta memasang iklan pengadaan;
- d. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan konstruksi, termasuk kesesuaian konstruksi dengan gambar, campuran material, dan lainnya;
- e. Mempersiapkan kegiatan operasional dan pemeliharaan meliputi pengumpulan biaya sambungan rumah (jika diperlukan) dan uji-fungsi SPAM;
- f. Mengelola SPAM secara akuntabel dan transparan, termasuk pengumpulan iuran bulanan, pemeliharaan secara teknis, pengembangan organisasi, pengembangan kapasitas anggota pengelola, melaporkan hasil-hasil pengelolaan kepada pengguna, dan lainnya;
- g. Menyusun rancangan teknis dan pelayanan SPAM dalam rangka perbaikan kinerja dan pengembangan, termasuk menentukan tambahan cakupan pelayanan dan jumlah pemanfaat, perbaikan kinerja pengelolaan SPAM (kelembagaan, teknis dan keuangan), menyusun rancangan teknis dan skema jaringan SPAM, serta mendiskusikannya dengan warga masyarakat, KKM dan pemerintah desa untuk dukungan perbaikan kinerja dan pengembangan;
- h. Mengkonsultasikan kemajuan dan permasalahan terkait pengelolaan

dengan KKM, pemerintah desa dan asosiasi serta narasumber lainnya (*jika diperlukan*) sebagai bahan pembelajaran atau masukan perbaikan kinerja;

- i. Melaporkan hasil-hasil kegiatan perencanaan, pelaksanaan konstruksi dan pengelolaan SPAM (kemajuan fisik dan keuangan) kepada Kepala Desa, KKM dan masyarakat.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan sebagai dasar atau landasan dalam pengembangan berbagai konsep dari teori yang digunakan dalam penelitian serta hubungannya dengan perumusan masalah. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya komitmen dari Pemerintah Pusat untuk memenuhi ketersediaan Akses Air Minum bagi seluruh rakyat Indonesia yang dituangkan dalam Dokumen RPJMN 2014-2019 yang menargetkan 100% akses masyarakat terhadap air minum yang aman, bersih, dan sanitasi yang layak secara berkelanjutan pada tahun 2019 atau disebut juga dengan Universal Access 2019. Untuk mencapai target Universal Akses 2019, maka disusunlah sebuah program dengan pendekatan berbasis kolaborasi antara Pemerintah, masyarakat dan pihak pihak lain yang terkait yang disebut Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat. Namun ternyata sampai akhir Tahun 2019, target Akses Universal 2019 yang telah dicanangkan tidak dapat tercapai. Berdasarkan data dari Sekretariat PAMSIMAS, pada akhir 2019 realisasi terhadap capaian akses air minum dan sanitasi di Kabupaten Enrekang baru 93.7%.

Program PAMSIMAS adalah Program yang mengedepankan Kolaborasi dalam berbagai proses tahapannya. Sehingga peneliti berkesimpulan ada masalah yang terjadi pada Kolaborasi dalam Program PAMSIMAS di Kabupaten

Enrekang. Dengan mempertimbangkan pendapat Sudarmo (2011:117) yang mengidentifikasi 3 (tiga) faktor yang mampu menghambat terlaksananya kolaborasi dalam *governance*, yaitu:

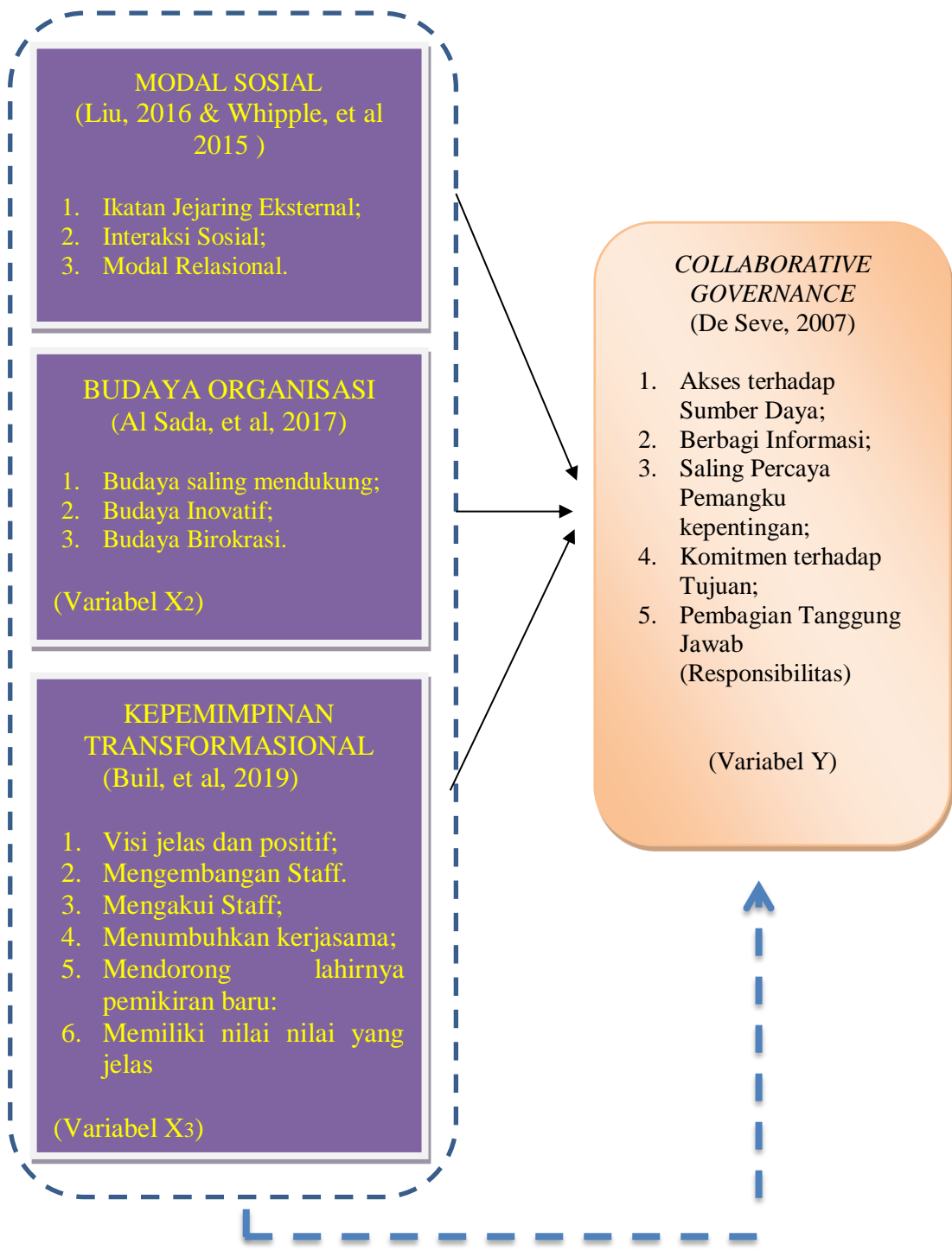
1. Faktor struktur sosial, mengacu pada modal sosial yaitu hubungan di antara orang-orang dan norma timbal balik dalam kelompok, serta kepercayaan yang muncul dari mereka.
2. Faktor kultural (Budaya), bahwa kegagalan kolaborasi dikarenakan karena adanya kecenderungan budaya ketergantungan pada kebiasaan kebiasaan lama dan tidak berani mengambil terobosan dan resiko.
3. Fator kepentingan pemerintah. Bahwa kegagalan kolaborasi juga disebabkan oleh kurangnya inovasi para pemimpin dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sehingga diperlukan seorang pemimpin yang mampu memanusiakan pengikutnya, memperlakukan sebagai manusia yang cerdas, dan terhormat, memunculkan potensi insani secara maksimal. Yang didefenisikan sebagai Kepemimpinan Transformasial.

Dari uraian penjelasan tersebut diatas, maka Peneliti menganalisa faktor-faktor yang memungkinkan paling berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* dalam Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang yaitu:

1. Modal Sosial;
2. Budaya Organisasi
3. Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan uraian singkat diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan berikut:

GAMBAR 3.1
KERANGKA KONSEPTUAL



3.2 Hipotesis Penelitian

- H1** : Modal Sosial berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.
- H2** : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.
- H3** : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.
- H4** : Modal Sosial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:58), mendefinisikan variabel penelitian pada dasarnya sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas

merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas Sugiyono (2014:59).

Menurut Nazir (2014:110) menyebutkan bahwa definisi operasional sebagai suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Adapun yang menjadi variabel pada penelitian ini yaitu Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3), dan *Collaborative Governance* (Y).

3.3.1 Modal Sosial

Dari berbagai penjelasan para ahli yang telah dijelaskan pada BAB II, maka peneliti menyimpulkan definisi mengenai modal sosial lebih mengarah pada kemauan baik, rasa bersahabat, saling simpati, serta hubungan sosial dan kerjasama yang erat antara individu dan keluarga yang membentuk suatu kelompok sosial.

Indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur modal sosial terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS merujuk pada 2 (dua) jurnal yang diterbitkan Liu (2016: 555) dan Whipple, et al (2015: 5). Indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Ikatan Jejaring Eksternal (*External Network Ties*). Organisasi membutuhkan sumber daya yang tepat dengan memperhatikan hubungan antara partisipan yang bersumber dari luar organisasi dan saling berinteraksi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
2. Interaksi Sosial. Suatu komunitas atau organisasi akan terbangun dengan adanya ikatan sosial di antara individu elemen penyusunnya yang didasarkan pada kesamaan tujuan. Kualitas ikatan sosial tersebut akan semakin meningkat dengan melakukan kegiatan bersama-sama baik pada kegiatan kelompok, organisasi, serta kegiatan yang sifatnya temporer. Fondasi utama suatu ikatan merupakan modal dasar yang terbentuknya dari suatu kekuatan ikatan sosial melalui kerjasama di antara anggota kelompok pada komunitas tersebut. Sehingga segenap potensi anggota organisasi diperlukan untuk menciptakan sikap dan perilaku bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang terjadi pada berbagai kelompok dan organisasi.
3. Relasional Modal, merupakan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, norma, persahabatan, ekspektasi dan interaksi. Modal relasional menunjuk pada sifat dan jenis hubungan personal yang didasarkan pada kepercayaan dan pertukaran sosial yakni adanya rasa saling percaya, resiprositas, kewajiban dan harapan serta adanya rasa

kebersamaan dan kepedulian terhadap orang lain. Dengan kata lain modal relasional lebih merujuk pada sifat hubungan (misalnya rasa hormat, saling menghargai, dan persahabatan) yang menentukan perilaku anggota dalam organisasi.

3.3.2 Budaya Organisasi

Dari berbagai penjelasan para ahli yang telah dijelaskan pada BAB II, maka peneliti menyimpulkan defenisi mengenai budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Adapun indikator-indikator yang dapat mengukur Budaya Organisasi menurut Al-Sada et al. dalam jurnalnya (2017) yaitu:

1. *Supportive Culture*. Merupakan budaya organisasi yang mendukung kondisi sosial dan psikologis para anggotanya untuk saling mendukung dan memberikan dorongan yang dapat mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan dan membangun hubungan positif antara karyawan, pekerjaan mereka, dan organisasi.
2. *Innovative Culture*. Merupakan budaya kerja yang diprakarsai oleh pemimpin organisasi dalam rangka merangsang dan menumbuhkan pemikiran baru yang positif dan menerapkannya demi tujuan organisasi.

Organisasi yang menumbuhkan budaya inovasi umumnya didasarkan pada keyakinan bahwa inovasi bukan hanya muncul dari pimpinan seorang tetapi dapat berasal dari siapa pun dalam organisasi.

3. *Bureaucracy Culture* atau budaya birokrasi adalah budaya organisasi dengan gaya manajemen relatif otoriter, tingkat kontrol yang tinggi, komunikasi top-down, inisiatif terbatas, dan pengambilan keputusan yang terpusat.

3.3.3 Kepemimpinan Transformasional

Dari berbagai penjelasan para ahli yang telah dijelaskan pada BAB II, maka peneliti menyimpulkan definisi mengenai kepemimpinan transformasional adalah merupakan kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur tersebut bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Oleh Buil et al. (2019:72) dalam jurnal mereka mengidentifikasi beberapa indikator dalam mengukur Kepemimpinan Transformasional yaitu:

1. Mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif;
2. Memperlakukan staf sebagai individu, mendukung, dan mendorong pengembangan mereka;

3. Memberikan dorongan dan pengakuan kepada staf;
4. menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota tim;
5. mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru dan mempertanyakan asumsi;
6. jelas tentang nilai-nilainya dan mempraktikkan apa yang dia sampaikan;
7. menanamkan kebanggaan dan rasa hormat kepada orang lain dan menginspirasi saya dengan menjadi sangat kompeten.

3.3.4 Collaborative Governance

Dari berbagai penjelasan para ahli yang telah dijelaskan pada BAB II, maka peneliti menyimpulkan defenisi mengenai *Collaborative Governance* yaitu merupakan sebuah proses penyelenggaraan negara yang melibatkan berbagai *stakeholder* sebagai partisipannya yang terdiri dari Pemerintah itu sendiri, lembaga non-Pemerintah serta harus melibatkan masyarakat dalam menyelesaikan masalah publik merupakan suatu keharusan yang dilakukan oleh pemerintah saat ini. Pelibatan multi partisipan ini tidak hanya dalam bentuk pemberian saran tapi ikut dalam proses pengambilan kebijakan yang akan berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung kepada kehidupannya.

Merujuk pada pendapat De Seve (2007) mengenai item untuk mengukur *Collaborative Governance*, maka Peneliti menganalisa 5 (lima) indikator dari *Collaborative Governance* ini yaitu:

1. Akses terhadap Sumber Daya;
2. Berbagi Informasi;
3. Saling Percaya Pemangku kepentingan;
4. Komitmen terhadap Tujuan;
5. Pembagian Tanggung Jawab (Responsibilitas).

3.4 Pengukuran Variabel

Pengukuran Variabel dilakukan dengan uji statistik t dengan melihat nilai (*t-test*) dan *p-value* (Sig). Nilai t (*t-test*) dan *p-value* dapat dilihat dari hasil olah PLS dari nilai koefisien analisis jalurnya (*path coefficient*). Pengujian signifikansi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel laten independen memengaruhi variabel laten dependen, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel laten independen. Nilai signifikansi *alpha* (α) ditetapkan sebesar 5% (0,05), karena pengaruhnya bisa positif dan negatif.

Kaidah keputusan (*t-test*), dimana pengujian statistik dengan taraf nilai signifikan α sebesar 5%. Artinya jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (t-hitung > t-tabel), maka variabel laten dikatakan signifikan dan menerima hipotesis, dan jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel (t-hitung < t-tabel),

maka variabel laten dikatakan tidak signifikan dan menolak hipotesis. Nilai signifikansi juga dapat dilihat dari *p-value* dengan taraf signifikan α sebesar 0,05. Artinya jika nilai *p-value* lebih kecil dari nilai alpha (α) ($p < \alpha$) berarti secara statistik variabel laten independen signifikan memengaruhi variabel laten dependen, dan jika nilai *p-value* lebih besar dari nilai alpha (α), ($p > \alpha$) berarti secara statistik variabel laten independen tidak signifikan memengaruhi variabel laten dependen.

Apabila hasil pengujian variabel pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrument pengukur variabel laten. Selanjutnya, apabila hasil pengujian pada *innermodel* adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten satu terhadap variabel laten lainnya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu mengungkapkan pengaruh antar variabel dan dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dengan membandingkan dengan teori-teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan variabel dalam penelitian. Variabel yang diteliti yaitu Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3) dan *Collaborative Governance* sebagai variabel dependen/terikat (Y).

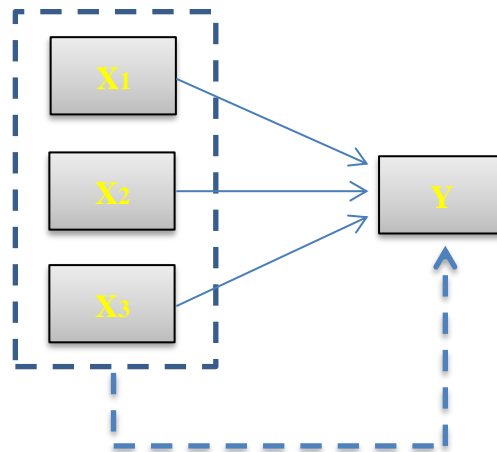
Arikunto (2006:12) menyatakan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Dan pendekatan deskriptif adalah mengadakan kegiatan pengumpulan data dan analisis data dengan tujuan untuk membuat deskriptif, gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiono, 2010:14).

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Kerlinger mengemukakan tentang penelitian survei yang dikutip oleh Sugiyono (2007:7) menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2014: 2) mengatakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas (*independent variable*), satu variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (*independent variable*) pada penelitian ini adalah Modal Sosial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. Sedangkan Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat (*dependent variable*) pada penelitian ini *Collaborative Governance*. Adapun hubungan antar variabel dapat digambarkan melalui bagan berikut :

Gambar 4. Hubungan antar Variabel



Keterangan :

X₁ : Modal Sosial

X₂ : Budaya Organisasi

X₃ : Kepemimpinan Transformasional

Y : *Collaborative Governance*

Berdasarkan arah anak panah pada bagan diatas, maka peneliti menunjukkan bahwa berhasil atau tidaknya *Collaborative Governance* (Y) dipengaruhi oleh bagus atau tidaknya Modal Sosial (X₁), Budaya Organisasi (X₂) serta Kepemimpinan Transformasional (X₃) pada seluruh partisipan dalam Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang, baik dari pihak Pemerintah, Pihak Swasta maupun dari pihak Masyarakat.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung sejak peneliti mendapatkan izin penelitian yaitu mulai tanggal 4 Februari 2021 sampai tanggal 8 Maret 2021. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Enrekang sebagai salah satu Kabupaten Program PAMSIMAS dengan Desa sasaran Program sebanyak 71 Desa.

4.3 Populasi dan Sampel

Menurut pendapat Sanjaya (2013: 228) Populasi adalah sekelompok yang menjadi perhatian peneliti, kelompok yang berkaitan dengan untuk siapa generalisasi hasil penelitian berlaku. Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Populasi target adalah populasi yang menjadi sasaran keberlakuan kesimpulan penelitian (Sukmadinata, 2007: 250). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *stakeholder* yang menjadi partisipan dalam program PAMSIMAS yaitu:

1. BAPPEDA-LITBANG Kab. Enrekang;
2. Dinas Perumahan dan Pemukiman Kab. Enrekang;
3. Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang;
4. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Enrekang;
5. Seluruh Pemerintah Desa lokasi Program PAMSIMAS;

6. Masyarakat yang tergabung Program PAMSIMAS.

7. PDAM Kab. Enrekang

Sesuai dengan *stakeholder* yang menjadi partisipan dalam Program PAMSIMAS sesuai yang disebutkan diatas, jumlah populasi berdasarkan Surat Keputusan Bupati Enrekang tentang Tim Distric Project Management Unit (DPMU) Program PAMSIMAS serta Surat Keputusan Bupati Enrekang tentang Tim Panitia Kemitraan Program PAMSIMAS dan masyarakat yang terlibat dalam Program PAMSIMAS, maka dapat dirinci sesuai pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Populasi pada Program Pamsimas

NO	PARTISIPAN	JUMLAH JIWA	KET
1	TIM DPMU PAMSIMAS	12	ASN
2	PANITIA KEMITRAAN PAMSIMAS	10	ASN & NGO
3	KADER AIR MINUM DAN PENYEHATAN LINGKUNGAN	71	MASYARAKAT
4	KETUA KELOMPOK PENGELOLA SARANA DAN PRASARANA AIR MINUM (KPSPAM)	71	MASYARAKAT
TOTAL		164	

Sumber : Sekretariat PAMSIMAS 2020

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Augusty Ferdinand, 2006). Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Penentuan sampel responden yang di gunakan dalam penelitian ini adalah melalui *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Beberapa pedoman penentuan besarnya ukuran sampel salah satunya menggunakan metode maksimum ukuran sampel harus 100 (seratus) atau lebih besar. Jumlah sampel minimum setidaknya 5 (lima) kali dari jumlah seluruh indikator penelitian yang akan dianalisis sampel (Hair et al. 2014:100). Dalam penelitian ini, ada 17 indikator yang digunakan, maka ukuran sampel yang harus memenuhi nilai minimal yaitu $5 \times 17 = 85$. Pemenuhan nilai minimal sebanyak 85 (delapan puluh lima) sampel dan tidak membatasi Peneliti untuk menambah jumlah sampel melebihi nilai tersebut. Dalam penelitian ini, Peneliti mengambil sampel sebanyak 90 Responden.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam desain penelitian *sequential exploratory* ini untuk pengumpulan data dilakukan secara berurutan dalam pengumpulan datanya. Data yang diambil baik data kualitatif maupun data kuantitatif akan saling

menunjang satu sama lain. Dalam penelitian ini pengumpulan datanya menggunakan:

- a) **Kuesioner/Angket** adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Narbuko & Achmadani 2005: 76). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Dari pernyataan di atas, jadi kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada sekelompok orang mengenai suatu masalah sehingga mendapatkan informasi tentang masalah tersebut. Kuesioner atau angket dalam penelitian bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai adanya kontribusi pembelajaran sejarah dengan pengembangan karakter siswa dalam rangka menumbuhkan dan mengembangkan karakter bangsa.
- b) **Studi Dokumenter** merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis maupun dokumen tak tertulis seperti gambar dan elektronik. Dokumen-dokumen tersebut dipilih sesuai dengan kajian penelitian (Sukmadinata, S,N, 2007: 221-222). Dalam penelitian ini dokumen-dokumen yang digunakan adalah dokumen undang-undang.
- c) **Pengamatan (Observasi)** merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi dapat dilakukan secara

partisipatif maupun non partisipatif. Dalam Observasi partisipatif, pengamat ikut serta dalam kegiatan berlangsung. Sedangkan dalam pengamatan nonpartisipatif, pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, dia hanya berperan sebagai pengamat kegiatan, tidak ikut dalam kegiatan (Sukmadinata, 2007:220).

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (responden). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berasal *Stakeholder* yang menjadi partisipan dalam Program PAMSIMAS.

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban dari hasil kuesioner. Dengan cara mengumpulkan data dari hasil jawaban responden selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran *deskriptif* adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden beserta nilai rata-rata jawaban maupun persentase. Analisis data ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Collaborative Governance* .

Tabel 4.2 Penentuan Kategori Skor Berdasarkan Kategori Jawaban Responden

No	Skala Kategori Jawaban	Kategori Skor
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Ferdinand (2006)

4.6.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Menurut Iskandar (2010 : 68) kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Data. Uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya. Menurut Duwi

Priyatno (2012:117), Item dikatakan valid apabila ada korelasi dengan skor total. Hal ini menunjukkan dukungan item tersebut dalam mengungkap sesuatu yang ingin diungkap pada penelitian tersebut. Item biasanya bisa berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner. Pengujian validitas item dalam SPSS bisa menggunakan dua metode analisis, yaitu *Korelasi Pearson* atau *Corrected Item Total Correlation*. Teknik uji validitas dengan *Korelasi Pearson* dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan nilai r hitung $>$ r tabel maka item dapat dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas. digunakan untuk melihat konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner (maksudnya apakah alat ukur tersebut konsisten jika pengukuran diulang kembali). Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (skala likert) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Menggunakan batasan 0,6 dapat ditentukan apakah instrument reliable atau tidak. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik (Duwi Priyatno, 2012:117);
3. Uji Normalitas Data. Merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Untuk yang menggunakan analisis parametrik

seperti analisis perbandingan 2 rata-rata, analisis variansi satu arah, korelasi, regresi, dan sebagainya maka perlu dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas suatu data penting karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili suatu populasi. Dalam SPSS uji validitas yang sering digunakan adalah metode uji *Lilliefors* dan Metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Untuk uji normalitas *Lilliefors* dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* hanya cukup dengan membaca nilai Sig (signifikansi). Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tetapi jika signifikansi lebih dari 0,05 maka kesimpulannya data berdistribusi normal (Duwi Priyatno, 2012:33);

4.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar benar bebas dari adanya gejala heterokedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Jika terdapat heterokedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengevaluasi pengaruh pengaruh

individual dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi, mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan pengujian-pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2012:105-139):

1. **Uji multikolinearitas** adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.
2. **Uji heteroskedastisitas** adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians

berbeda disebut heteroskedastisitas. model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan *Uji Glejser*. *Uji Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan nilai *absolute* dari *unstandardized* residual sebagai variabel dependen dengan variabel bebas. Syarat model dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika signifikansi seluruh variabel bebas $> 0,05$.

3. **Uji Autokorelasi.** Bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin Watson*.

4.6.4 Pengujian hipotesis

Dijelaskan oleh Duwi Priyatno (2012: 88-92) bahwa Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian kuantitatif. Kebenaran hipotesa harus diuji melalui data yang sudah terkumpul dalam sebuah kuisisioner penelitian. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda .

4.6.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial (individu) masing-masing variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Pengujian dapat dilakukan dengan pengujian koefisien masing-masing variabel atau dengan pengujian berdasarkan nilai signifikansi, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Pengujian berdasarkan koefisien
 - a) Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima
 - b) Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

- 2) Pengujian berdasarkan signifikansi
 - a) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
 - b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

4.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan dengan pengujian berdasarkan koefisien atau dengan pengujian berdasarkan nilai signifikansi, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Pengujian berdasarkan koefisien
 - a) Jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka H_0 diterima

- b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- 2) Pengujian berdasarkan signifikansi
- a) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
 - b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

4.6.5 Persamaan Analisis

Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan *software SPSS versi 22*. Pengujian ini berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan pengaruhnya setelah dimoderasi. Adapun persamaan analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Dimana:

$Y = Collaborative Governance$

$a =$ konstanta

$X_1 =$ Modal Sosial

$X_2 =$ Budaya Organisasi

$X_3 =$ Kepemimpinan Transformasional

$b_1, b_2, b_3 =$ Koefisien pengaruh

$e =$ Kesalahan Prediksi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden dan Variabel Penelitian

5.1.1 Data Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, umur, masa tugas dalam Program PAMSIMAS.

5.1.1.1 Jenis Kelamin

Dari data yang dikumpulkan melalui kusioner diperoleh informasi bahwa dari 47 responden yang ditetapkan sebagai sampel, sebanyak 84 orang (93,3 %) berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 6 orang (6,67 %) berjenis kelamin perempuan. Ke-90 responden tersebut berasal parapartisipan yang tergabung dalam program PAMSIMAS. Untuk lebih jelas data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	84	93,33
2	Perempuan	6	6,67
	Jumlah	90	100

Sumber : Hasil Survei, 2021

5.1.1.2 Umur

Berdasarkan data yang dihimpun dari ke-90 responden diperoleh informasi bahwa responden didominasi oleh para partisipan yang berusia antara 41-50 tahun. Informasi selengkapnya mengenai umur para responden dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No	Rentang Umur (Tahun)	Jumlah	%
1.	< 30	9	10
2.	31-40	26	28,89
3.	41 - 50	37	41,11
4.	> 50	18	20
	Jumlah	90	100

Sumber : Hasil Survei, 2021

Dari data yang ada pada tabel 5.2 tersebut, dapat diidentifikasi bahwa dari 90 responden, diantaranya 9 responden berumur kurang dari 30 tahun (10 %), 26 responden berumur antara 31-40 (28,89 %), 37 responden lainnya dikisaran umur antara 41- 50 tahun (41,11 %), dan 18 responden berumur 51 tahun keatas (20 %).

5.1.1.3 Masa Tugas dalam Program

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kusioner, diketahui bahwa dari 90 responden yang terpilih sebagai sampel memiliki masa tugas dalam Program

PAMSIMAS yang bervariasi antara 1 tahun sampai dengan diatas 4 tahun. Informasi lengkap mengenai gambaran masa kerja responden dapat dilihat pada Tabel 5.3

Tabel 5.3. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Tugas dalam Program

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	%
1.	< 2	4	4,44
2.	2 - 4	75	83,33
3.	> 4	11	12,22
	Jumlah	90	100

Sumber : Hasil Survei , 2021

Berdasarkan data pada tabel 5.3 tersebut diketahui bahwa sebanyak 4 responden (4,44 %) memiliki masa kerja tergolong muda yaitu kurang dari 2 tahun, 75 responden (83,33 %) memiliki masa kerja antara 2 – 4 tahun dan 11 responden (12,22 %) memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Partisipan pada Program PAMSIMAS yang jadi responden mempunyai masa kerja 2 - 4 tahun.

5.1.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sebaran dari hasil penyebaran kuesioner mengenai variabel penelitian khususnya pada seluruh indikator. Dalam penelitian ini statistik deskriptif dapat dilihat pada nilai

minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Statistik deskriptif penelitian sebagaimana terlihat pada Tabel 5.4.

Tabel 5.4 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std. Deviasi
Modal Sosial (X1)	90	3	5	4,44	0,47
Budaya Organisasi (X2)	90	3	5	4,40	0,40
Kepemimpinan Transformasional (X3)	90	3	5	4,20	0,45
<i>Collaborative Governance</i> (Y)	90	3	5	4,44	0,37

Sumber: data diolah, 2021 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 5.4, variabel Modal Sosial (X1) memiliki nilai minimum sebesar 3 dan nilai maksimum sebesar 5. Hal ini berarti bahwa jawaban terkecil responden adalah Netral (N) dan jawaban terbesar responden adalah Sangat Setuju (SS). Nilai rata-rata jawaban responden adalah 4,44 lebih besar dari nilai standar deviasi 0,47, mengindikasikan bahwa variabel modal sosial memiliki nilai *mean* yang baik merupakan representasi yang baik pada data penelitian.

Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5. Hal ini berarti bahwa jawaban terkecil responden adalah Netral (N) dan jawaban terbesar responden adalah Sangat Setuju (SS). Nilai rata-rata jawaban responden adalah 4,40 lebih besar dari nilai standar deviasi 0,40, mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai *mean* yang baik merupakan representasi yang baik pada data penelitian.

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5. Hal ini berarti bahwa jawaban terkecil responden adalah

Netral (N) dan jawaban terbesar responden adalah Sangat Setuju (SS). Nilai rata-rata jawaban responden adalah 4,20 lebih besar dari nilai standar deviasi 0,45, mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai *mean* yang baik merupakan representasi yang baik pada data penelitian.

Variabel *Collaborative Governance* (Y) memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5. Hal ini berarti bahwa jawaban terkecil responden adalah Netral (N) dan jawaban terbesar responden adalah Sangat Setuju (SS). Nilai rata-rata jawaban responden adalah 4,44 lebih besar dari nilai standar deviasi 0,37, mengindikasikan bahwa variabel *Collaborative Governance* memiliki nilai *mean* yang baik merupakan representasi yang baik pada data penelitian.

Setelah statistik deskriptif keseluruhan variabel, berikut ini disajikan deskripsi jawaban responden setiap variabel penelitian.

1) Modal Sosial (X1)

Variabel Modal Sosial (X1) diukur dengan tiga pertanyaan. Distribusi frekuensi jawaban responden pada tiap indikator dan variabel sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.5.

Tabel 5.5 Deskripsi Variabel Modal Sosial (X1)

Variabel	Item	Frekuensi Pilihan Jawaban					Rata-rata	
		STS	TS	N	S	SS		
X1	X1.1	-	-	-	43	47	4,52	4,44
	X1.2	-	-	3	48	39	4,40	
	X1.3	-	-	4	45	41	4,41	

Sumber: data diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 5.5, menunjukkan bahwa variabel Modal Sosial (X1) memiliki capaian *mean* 4,44. Hal ini berarti bahwa responden menganggap modal sosial sangat baik. Indikator yang dominan membentuk variabel modal sosial adalah seluruh jejaring anggota tim dapat saling berinteraksi secara erat untuk mencapai tujuan program dengan nilai *mean* sebesar 4,52. Hal ini menunjukkan bahwa jejaring anggota lebih tinggi dibandingkan indikator modal sosial lainnya. Sebaliknya, indikator yang paling rendah adalah terbentuk hubungan relasional yang positif antar anggota tim dengan nilai *mean* sebesar 4,41. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa hubungan relasional masih rendah dalam membentuk variabel modal sosial.

Secara keseluruhan variabel modal sosial memiliki nilai rata-rata sebesar 4,44 berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik (rata-rata antara 4,2-5,0). Hal ini menunjukkan bahwa modal sosial dipersepsikan sangat tinggi atau sangat baik oleh responden.

2) Budaya Organisasi (X2)

Variabel budaya organisasi (X2) diukur dengan tiga pertanyaan. Distribusi frekuensi jawaban responden pada tiap indikator dan variabel sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.6.

Tabel 5.6 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Item	Frekuensi Pilihan Jawaban					Rata-rata	
		STS	TS	N	S	SS		
X2	X2.1	-	-	-	64	26	4,29	4,41
	X2.2	-	-	2	53	35	4,37	
	X2.3	-	-	2	36	52	4,56	

Sumber: data diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 5.6, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki capaian *mean* 4,41. Hal ini berarti bahwa responden menganggap budaya organisasi sangat baik. Indikator yang dominan membentuk variabel budaya organisasi adalah saya percaya bahwa pengambilan keputusan pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang diambil melalui musyawarah tanpa tekanan dari Pimpinan saya dengan nilai *mean* sebesar 4,56. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa pengambilan keputusan diambil melalui musyawarah tanpa tekanan pimpinan lebih dominan dibandingkan indikator budaya organisasi lainnya. Sebaliknya, indikator yang paling rendah adalah budaya yang berlangsung pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang mampu memberikan dorongan kepada saya untuk berkinerja lebih baik dengan nilai *mean* sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa budaya yang mampu memberi dorongan untuk berkinerja baik masih rendah dalam membentuk variabel budaya organisasi.

Secara keseluruhan variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,41 berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik (rata-rata antara 4,2-5,0). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dipersepsikan sangat tinggi atau sangat baik oleh responden.

3) Kepemimpinan Transformasional (X3)

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) diukur dengan enam pertanyaan. Distribusi frekuensi jawaban responden pada tiap indikator dan variabel sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3)

Variabel	Item	Frekuensi Pilihan Jawaban					Rata-rata	
		STS	TS	N	S	SS		
X3	X3.1	-	-	5	55	30	4,28	4,21
	X3.2	-	-	3	60	27	4,27	
	X3.3	-	-	13	53	24	4,12	
	X3.4	-	-	13	57	20	4,08	
	X3.5	-	-	5	64	21	4,18	
	X3.6	-	-	8	47	35	4,30	

Sumber: data diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 5.7, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki capaian *mean* 4,21. Hal ini berarti bahwa responden menganggap kepemimpinan transformasional sangat baik. Indikator yang dominan membentuk variabel kepemimpinan transformasional adalah pimpinan saya memiliki sikap yang jelas tentang nilai-nilainya dan mempraktikkan apa yang dia sampaikan dengan nilai *mean* sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa pimpinan saya memiliki sikap yang jelas tentang nilai-nilainya dan mempraktikkan apa yang dia sampaikan lebih dominan dibandingkan indikator kepemimpinan transformasional lainnya. Sebaliknya, indikator yang paling rendah adalah pimpinan saya menumbuhkan

hubungan interaksi yang erat di antara anggota tim dengan nilai *mean* sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa menumbuhkan hubungan interaksi diantara anggota tim masih rendah.

Secara keseluruhan variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata sebesar 4,21 berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik (rata-rata antara 4,2-5,0). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dipersepsikan sangat tinggi atau sangat baik oleh responden.

4) *Collaborative Governance* (Y)

Variabel *Collaborative Governance* (Y) diukur dengan lima pertanyaan. Distribusi frekuensi jawaban responden pada tiap indikator dan variabel sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.8

Tabel 5.8 Deskripsi Variabel *Collaborative Governance* (Y)

Variabel	Item	Frekuensi Pilihan Jawaban					Rata-rata	
		STS	TS	N	S	SS		
Y	Y.1	-	-	2	48	40	4,42	4,44
	Y.2	-	-	5	32	53	4,53	
	Y.3	-	-	1	61	28	4,30	
	Y.4	-	-	1	55	34	4,37	
	Y.5	-	-	-	36	54	4,60	

Sumber: data diolah, 2021 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 5.8, menunjukkan bahwa variabel *Collaborative Governance* (Y) memiliki capaian *mean* 4,44. Hal ini berarti bahwa responden menganggap *Collaborative Governance* sangat baik. Indikator yang dominan

membentuk variabel *Collaborative Governance* adalah pembagian tanggung jawab dalam Program PAMSIMAS dapat menunjang keberhasilan Program dengan nilai *mean* sebesar 4,60. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa pembagian tanggung jawab dalam Program PAMSIMAS dapat menunjang keberhasilan Program lebih dominan dibandingkan indikator *Collaborative Governance* lainnya. Sebaliknya, indikator yang paling rendah adalah dalam Program PAMSIMAS timbul rasa saling percaya diantara para partisipan yang dapat menunjang keberhasilan Program dengan nilai *mean* sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa menimbulkan rasa percaya guna keberhasilan program masih rendah.

Secara keseluruhan variabel *Collaborative Governance* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,44 berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik (rata-rata antara 4,2-5,0). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Collaborative Governance* dipersepsikan sangat tinggi atau sangat baik oleh responden.

5.2 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mendapatkan data dari responden. Pengukuran masing-masing instrumen menggunakan skala ordinal (*likert*). Data yang telah dikumpulkan akan diuji dengan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data tersebut sebelum diolah lebih lanjut.

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Jika nilai korelasi pearson (r) lebih besar dari 0.30, mengindikasikan item tersebut valid dan layak untuk diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Sebaliknya jika nilai korelasi pearson (r) lebih kecil dari 0.30 mengindikasikan item tersebut tidak valid.

Tabel 5.9 Rekapitulasi Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
X1	X1.1	0,848	Valid
	X1.2	0,890	Valid
	X1.3	0,838	Valid
X2	X2.1	0,768	Valid
	X2.2	0,830	Valid
	X2.3	0,764	Valid
X3	X3.1	0,750	Valid
	X3.2	0,811	Valid
	X3.3	0,818	Valid
	X3.4	0,808	Valid
	X3.5	0,825	Valid
	X3.6	0,663	Valid
Y	Y.1	0,721	Valid
	Y.2	0,694	Valid
	Y.3	0,708	Valid
	Y.4	0,684	Valid
	Y.5	0,684	Valid

Sumber: data diolah, 2021 (Lampiran 5)

Tabel 5.9 menunjukkan nilai korelasi semua item pertanyaan pada kuesioner untuk keseluruhan indikator dan item bernilai di atas 0.3 (>0.3),

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada instrumen tersebut valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan ≥ 0.6 , maka indikator tersebut dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya.

Tabel 5.10 Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Modal Sosial (X1)	0.6	0,820	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.6	0,690	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0.6	0,866	Reliabel
<i>Collaborative Governance</i> (Y)	0.6	0,734	Reliabel

Sumber: data diolah, 2021 (Lampiran 5)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel lebih besar dari nilai standar koefisien alpha 0,6. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel (andal).

5.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis model regresi yang akan digunakan dalam

penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi.

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.

Uji asumsi multikolinieritas dapat dilakukan dengan menghitung nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas, begitu juga sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas. Hasil penelitian yang baik menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada hasil penelitian.

Hasil uji asumsi multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Modal Sosial (X1)	0,521	1,919	Non Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,515	1,941	Non Multikolinearitas
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,546	1,831	Non Multikolinearitas

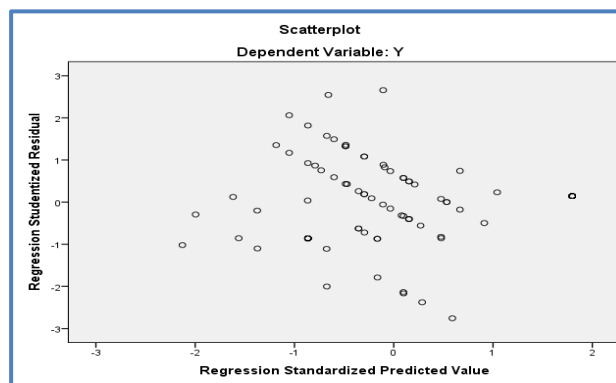
Sumber: data diolah, 2021 (Lampiran 6)

Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF pada Tabel 5.11, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terdapat adanya multikolinearitas karena nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

2) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *Scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. *Scatterplot* dapat dilihat pada output regresi dan disajikan dalam bentuk Gambar 5.1.

Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



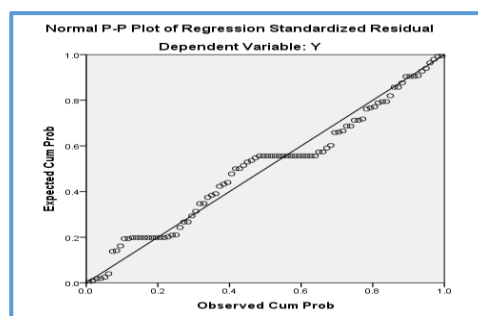
Sumber : Hasil Olah Data, 2021 (Lampiran 6)

Berdasarkan Gambar 5.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dilihat dari grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan, jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olah Data, 2021 (Lampiran 6)

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas secara statistik dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian normalitas sebagaimana yang disajikan pada Lampiran 6, diperoleh nilai Sig Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,059. Nilai ini telah memenuhi syarat uji normalitas, yaitu jika hasil pengujian diperoleh nilai Sig > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Watson (*DW Test*).

Berdasarkan hasil analisis pengujian asumsi klasik pada Lampiran 6 diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,055, sehingga untuk menetapkan terjadi atau tidaknya autokorelasi data penelitian dapat dibandingkan dengan menggunakan tabel Durbin-Watson dimana untuk tiga variabel independen yang digunakan pada 90 sampel penelitian diperoleh nilai d_l sebesar 1,592 dan nilai d_u sebesar 1,728 sedangkan untuk nilai $(4-d_l)$ sebesar 2,408 dan nilai $(4-d_u)$ sebesar 2,272.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *Durbin-Watson* (DW) pada adalah sebesar 2,055. Nilai ini jika dibandingkan dengan tabel DW berada diantara d_u (1,728) dan $4-d_u$ (2,272) sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

5.4 Analisis Regresi Data Penelitian

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian kriteria statistik melibatkan ukuran kesesuaian model yang digunakan (*goodness of fit*), uji simultan (Uji F), dan uji parsial (Uji t).

5.4.1 Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Untuk menentukan kelayakan model suatu penelitian adalah dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan ketepatan atau *goodness of fit* model yang digunakan. Semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2), yang dicerminkan pada angka koefisien determinasi mendekati satu (1) maka akan semakin baik model tersebut dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Sebaliknya, semakin kecil nilai (R^2) atau nilainya mendekati Nol (0), maka akan semakin tidak baik model yang digunakan. Hasil interpretasi nilai uji kesesuaian model terlihat pada tabel 5.12.

Tabel 5.12 *Goodness of Fit Model*

Persamaan Fungsi	R-square	F-Statistik	Prob.	Kesimpulan
Y	0,630	48,898	0,000	Model Valid karena Prob (F-statistik) < prob $\alpha = 0,05$ yaitu: $0,000 < 0,05$. Model cukup baik digunakan karena variabel prediktor (eksogen) dalam model memberikan kontribusi sebesar 63% dalam mempengaruhi variabel respons (endogen), sisanya 37% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Sumber : Hasil Olah Data, 2021 (Lampiran 7)

5.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) terhadap

variabel dependen, maka dilakukan Uji Simultan atau Uji F (Ghozali, 2005).

Adapun pengujian simultan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$: variabel independen sama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$: variabel independen sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Kriteria pengambilan keputusan:

a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, variabel independen sama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data berdasarkan Tabel 5.13, uji simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 48,898 $>$ nilai F_{tabel} 2,71 ($\alpha = 5$ persen, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 90$), dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* (Y).

Nilai R-squared adalah 0,630 menunjukkan bahwa variabel Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) memberikan kontribusi 63 persen dalam memengaruhi variabel *Collaborative Governance* (Y), sisanya 37 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Dengan demikian model yang dibangun dikatakan baik untuk dijadikan model penelitian.

5.4.3 Uji Parsial (Uji t)

Setelah dilakukan pemilihan model dan pengujian pelanggaran asumsi klasik, maka hasil analisis regresi data panel sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan Langsung Variabel	Koefisien Regresi	Standard Error	t-Statistik	Prob.	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,115	0,147	1,616	0,110	Tidak Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,331	0,362	3,966	0,000	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	0,329	0,401	4,523	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah, 2021 (Lampiran 7)

Selanjutnya untuk menguji koefisien regresi parsial secara individu dari masing-masing variabel bebas akan diuji dengan kriteria sebagai berikut:

Hipotesis yang digunakan yaitu:

$H_0: \beta_j = 0$; dimana $j = 1, 2, 3$: Tidak terdapat pengaruh variable independent

terhadap variable dependen

$H_0 : \beta_j \neq 0$; dimana $j = 1, 2, 3$: Terdapat pengaruh variable independent

terhadap variable dependen

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. t hitung $<$ t tabel dan probabilitas $>$ 0,05 : H_0 diterima. Artinya variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. t hitung $>$ t tabel dan probabilitas $<$ 0,05 : H_0 ditolak. Artinya variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data berdasarkan Tabel 5.13, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Modal Sosial (X1) sebesar 1,616 (probabilitas=0,110), variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 3,966 (probabilitas=0,000), dan variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) sebesar 4,523 (probabilitas=0,000), dibandingkan dengan nilai t tabel untuk 90 sampel responden yakni 1,987. Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

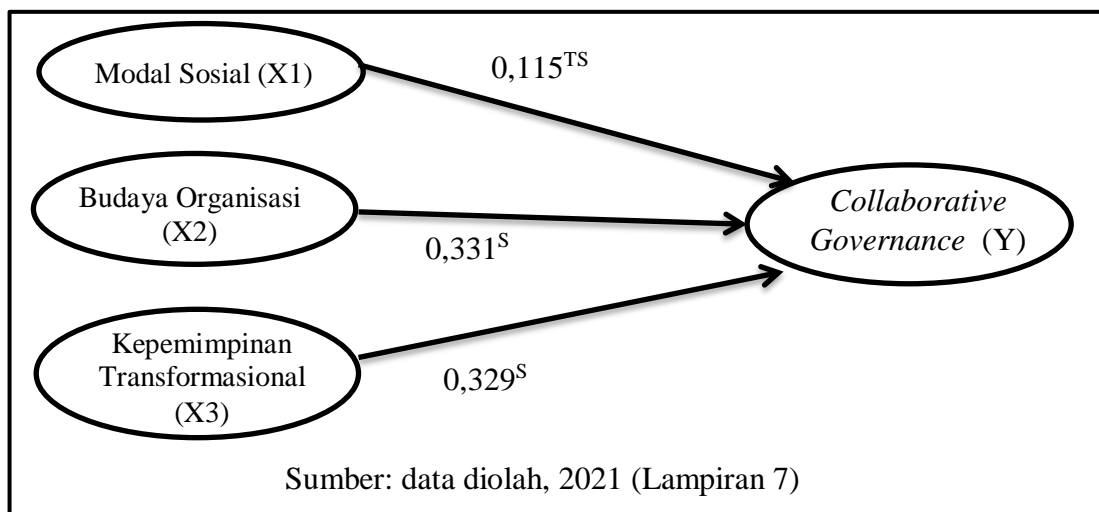
- (1) Nilai t hitung variabel Modal Sosial (X1) 1,616 $<$ nilai t tabel 1,987, dan nilai probabilitasnya adalah 0,110 $>$ 0,05, maka H_0 diterima. Artinya, modal sosial tidak berpengaruh terhadap *Collaborative Governance*.
- (2) Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X2) 3,966 $>$ nilai t tabel 1,987, dan nilai probabilitasnya adalah 0,000 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak. Artinya,

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Collaborative Governance* dengan nilai pengaruh sebesar 0,331.

- (3) Nilai t hitung variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) 4,523 > nilai t tabel 1,987, dan nilai probabilitasnya adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Collaborative Governance* dengan nilai pengaruh sebesar 0,329.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat dibuat hasil analisis model penelitian sebagaimana terlihat pada Gambar 5.3.

Gambar 5.3 Hasil Analisis Model Penelitian



Keterangan Gambar:

TS : Tidak Signifikan pada level 5%

S : Signifikan pada level 5%

5.5 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini dilakukan untuk menguji empat hipotesis penelitian. Syarat terdukungnya hipotesis jika pengaruh dan/atau arah hubungan sejalan dengan

yang dihipotesiskan.

- 1) Hipotesis Pertama: Modal Sosial tidak berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Hasil analisis regresi untuk pengaruh modal sosial terhadap *Collaborative Governance* menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0,110 > 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa modal sosial tidak berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa modal sosial tidak berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang ditolak.

- 2) Hipotesis Kedua: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Hasil analisis regresi untuk pengaruh budaya organisasi terhadap *Collaborative Governance* menunjukkan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Nilai koefisien pengaruh variabel budaya organisasi terhadap *Collaborative Governance* sebesar 0,331 menunjukkan arah positif. Artinya, semakin baik budaya organisasi mengakibatkan *Collaborative Governance*

semakin baik.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang diterima.

- 3) Hipotesis Ketiga: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Hasil analisis regresi untuk pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Collaborative Governance* nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.

Nilai koefisien pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap *Collaborative Governance* sebesar 0,329 menunjukkan arah positif. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional mengakibatkan *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang semakin baik.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang diterima.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Pengaruh Modal Sosial berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang

Modal sosial lebih mengarah pada kemauan baik, rasa bersahabat, saling simpati, serta hubungan sosial dan kerjasama yang erat antara individu dan keluarga yang membentuk suatu kelompok sosial. Indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur modal sosial terhadap *Collaborative Governance* pada penelitian ini yaitu:

1. Ikatan Jejaring Eksternal (*External Network Ties*). Hubungan antara partisipan yang bersumber dari luar organisasi dan saling berinteraksi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
2. Interaksi Sosial. Merupakan segenap potensi anggota organisasi yang diperlukan untuk menciptakan sikap dan perilaku bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang terjadi pada berbagai kelompok dan organisasi.
3. Relasional Modal, merupakan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, norma, persahabatan, ekspektasi dan interaksi.

Dari uraian uji T maka diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu Modal Sosial (X₁) tidak berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang dengan nilai $t_{hitung} 1,616 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,987$. Selanjutnya sesuai dengan nilai koefisien regresi Modal Sosial (X₁) sebesar 0,115. Hal ini berarti Modal Sosial tidak berpengaruh

signifikan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang. Apabila skor Modal Sosial naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang sebesar 0,115 poin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Myung Jin pada Tahun 2013 yang dituangkan dalam Jurnal Internasional Administrasi Publik berjudul “*Does Sosial Capital Promote Pro-Environmental Behaviors? Implications for Collaborative Governance*”. Dalam penelitian Myung Jin, disimpulkan bahwa Modal Sosial memiliki pengaruh yang berbeda-beda sesuai dengan konteks masalah yang ada. Dalam konteks *Colaborative Governance* dalam membangun kebijakan lingkungan, Modal Sosial kurang berpengaruh. Hasil penelitian Myung Jin lebih mengedepankan kepemimpinan sebagai variabel yang sangat berpengaruh terhadap *Colaborative Governance* dalam membangun kebijakan lingkungan.

Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Cynthia McDougall and Mani Ram Banjade pada tahun 2015 yang dituangkan dalam *Jurnal Ecology and Society* yang berjudul “*Sosial Capital, Conflict, and Adaptive Collaborative Governance : Exploring the Dialectic*”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Modal Sosial juga kurang berpengaruh terhadap Kolaborasi Pemerintah bersama Kelompok Pengguna Hutan Masyarakat di Nepal dalam rangka Pengelolaan Sumber Daya Alam Hutan di Nepal. Peneliti juga lebih menekankan kepada Kepemimpinan sebagai variabel yang sangat mempengaruhi Kolaborasi antara Pemerintah dan Masyarakat Pengelola Hutan Nepal.

5.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang

Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang dibuat dan diakui serta dilaksanakan oleh semua anggota organisasi yang menjadi identitasnya sehingga mampu membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Adapun indikator-indikator yang dapat mengukur Budaya Organisasi terhadap *Collaborative Governance* pada penelitian ini yaitu::

1. *Supportive Culture*. Merupakan budaya organisasi yang mendukung kondisi sosial dan psikologis para anggotanya untuk saling mendukung dan memberikan dorongan yang dapat mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.
2. *Innovative Culture*. Merupakan budaya kerja yang diprakarsai oleh pemimpin organisasi dalam rangka merangsang dan menumbuhkan pemikiran baru yang positif dan menerapkannya demi tujuan organisasi.
3. *Bureaucracy Culture* atau budaya birokrasi adalah budaya organisasi dengan gaya manajemen relatif otoriter, tingkat kontrol yang tinggi, komunikasi top-down, inisiatif terbatas, dan pengambilan keputusan yang terpusat.

Dari uraian uji T maka diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang dengan nilai $t_{hitung} 3,966 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,987$. Selanjutnya sesuai dengan nilai koefisien regresi

Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,331. Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang. Apabila skor Budaya Organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang sebesar 0,331 poin.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barbara Kozuch, Katarzyna Sienkiewicz, dan Małjurek yang dipublikasikan pada Jurnal mengenai Administrative Science pada tahun 2016 yang berjudul “*Factors of Effective Inter-Organizational Collaboration: a Framework for Public Management*”. Dalam penelitian mereka, disimpulkan bahwa karakteristik organisasi yang menjadi budaya organisasi sangat mempengaruhi kolaborasi antara pemerintah, dan lembaga non pemerintah dalam pengelolaan kebijakan publik.

5.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang

Kepemimpinan transformasional adalah merupakan kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur tersebut bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Peneliti menggunakan beberapa indikator dalam mengukur Kepemimpinan Transformasional yaitu:

1. Mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif;
2. Memperlakukan staf sebagai individu, mendukung, dan mendorong pengembangan mereka;
3. Memberikan dorongan dan pengakuan kepada staf;
4. menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan, dan kerja sama di antara anggota tim;
5. mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru dan mempertanyakan asumsi;
6. jelas tentang nilai-nilainya dan mempraktikkan apa yang dia sampaikan;
7. menanamkan kebanggaan dan rasa hormat kepada orang lain dan menginspirasi saya dengan menjadi sangat kompeten.

Dari uraian uji T maka diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_3) berpengaruh positif terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang dengan nilai $t_{hitung} 4,523 >$ nilai t tabel 1,987. Selanjutnya sesuai dengan nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X_3) sebesar 0,329. Hal ini berarti Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang. Apabila skor Kepemimpinan Transformasional naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang sebesar 0,329 poin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Cynthia McDougall and Mani Ram Banjade pada tahun 2015 yang dituangkan dalam *Jurnal Ecology and Society* yang berjudul “*Sosial Capital, Conflict, and Adaptive Collaborative Governance : Exploring the Dialectic*”. Dalam penelitian ini disimpulkan Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel yang sangat mempengaruhi Kolaborasi antara Pemerintah dan Masyarakat Pengelola Hutan Nepal dalam pengelolaan sumber daya hutan. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Myung Jin pada Tahun 2013 yang dituangkan dalam *Jurnal Internasional Administrasi Publik* berjudul “*Does Sosial Capital Promote Pro-Environmental Behaviors? Implications for Collaborative Governance* ”. Dalam penelitian Myung Jin, disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai variabel yang sangat berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* dalam membangun kebijakan lingkungan.

5.6.4 Pengaruh Modal Sosial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang

Collaborative Governance merupakan sebuah proses penyelenggaraan negara yang melibatkan berbagai *stakeholder* sebagai partisipannya yang terdiri dari Pemerintah itu sendiri, lembaga non-Pemerintah serta harus melibatkan masyarakat dalam menyelesaikan masalah publik merupakan suatu keharusan yang dilakukan oleh pemerintah saat ini. Pelibatan multi partisipan ini tidak hanya dalam bentuk pemberian saran tapi ikut dalam proses pengambilan kebijakan yang

akan berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung kepada kehidupannya. Untuk mengukur *Collaborative Governance* , maka Peneliti menganalisa 5 (lima) indikator dari *Collaborative Governance* ini yaitu:

1. Akses terhadap Sumber Daya;
2. Berbagi Informasi;
3. Saling Percaya Pemangku kepentingan;
4. Komitmen terhadap Tujuan;
5. Pembagian Tanggung Jawab (Responsibilitas).

Berdasarkan hasil pengolahan data berdasarkan Tabel 5.13, uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung $48,898 >$ nilai F tabel $2,71$ ($\alpha = 5$ persen, $df_1 = 3$ dan $df_2=90$), dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* (Y).

Nilai R-squared adalah $0,630$ menunjukkan bahwa variabel Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) memberikan kontribusi 63 persen dalam memengaruhi variabel *Collaborative Governance* (Y), sisanya 37 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Dengan demikian model yang dibangun dikatakan baik untuk dijadikan model penelitian.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Modal Sosial secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang. Hal ini disebabkan karena Partisipan yang tergabung dalam Program PAMSIMAS Kabupaten Enrekang diharuskan mengikuti dan mentaati peraturan yang bersifat mengikat dalam setiap kegiatan, interaksi dan hubungan antara sesama Partisipan.
2. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional masing-masing secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang. Kedua variabel tersebut merupakan dasar dalam penyusunan peraturan yang bersifat mengikat bagi seluruh partisipan. Budaya Organisasi sebagai identitas sebuah organisasi dan kepemimpinan sebagai sumber kebijakan dalam organisasi menjadi sebuah rumusan yang kemudian dituangkan dalam peraturan pertauran mengenai apa yang harus dan tidak harus, bagaimana bertindak dan mengatur hubungan antara Partisipan dalam sebuah organisasi.

3. Modal Sosial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang. Hal ini berarti gabungan dari ketiga variabel tersebut di atas sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan Program. Semakin bagus kualitas ketiga variabel di atas, maka semakin bagus pula kualitas Kolaborasi dalam Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang.
4. Budaya Organisasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang. Budaya organisasi yang ditanamkan dalam Program PAMSIMAS adalah musyawarah dalam pengambilan keputusan pada setiap tahap kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan hingga pemeliharaan.

6.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Modal sosial yang dari berbagai ahli didefinisikan sebagai bentuk hubungan, rasa percaya, interaksi, harapan antar individu dalam suatu kelompok ternyata melalui penelitian ini tidak berpengaruh

terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di kabupaten Enrekang. Namun demikian untuk tetap menjaga lingkungan kerja yang kondusif bagi para Partisipan Program PAMSIMAS tetap perlu menjaga dan menumbuhkan interaksi dan hubungan kerja yang positif.

- b. Budaya organisasi melalui penelitian ini merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS. Hal ini disebabkan oleh kuatnya budaya organisasi yang dituangkan dalam berbagai aturan yang mengikat para Partisipan, mulai dari tingkat Pimpinan hingga para Anggota. Aturan aturan tersebut mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga pemeliharaan.
- c. Kepemimpinan Transformasional yang dianggap oleh para ahli sebagai bentuk kepemimpinan yang paling cocok diterapkan pada era sekarang juga berpengaruh signifikan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS. Hal ini membuktikan kualitas Pimpinan sangat mempengaruhi kualitas hasil program. Utamanya program yang melibatkan berbagai unsur dan mengahruskan munculnya kolaborasi didalamnya.

2. Implikasi Manajerial.

Hasil Penelitian ini, diharapkan memberikan saran dan masukan kepada para pemangku kebijakan baik di tingkat pusat dan daerah sebagai analisis ilmiah terhadap perumusan kebijakan dan produk hukum mengenai Program PAMSIMAS khususnya yang menerapkan system kolaborasi.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, dan memiliki keterbatasan-keterbatasan di dalam penyajiannya, antara lain :

1. Peneliti tidak berhasil membuktikan hipotesis pertama bahwa Modal Sosial berpengaruh terhadap signifikan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS. Hal ini disebabkan kuatnya Budaya Organisasi yang ada pada Program PAMSIMAS sehingga mengikat para Partisipan untuk taat pada aturan yang berlaku. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan indicator yang berbeda untuk mengukur pengaruh modal sosial terhadap *Collaborative Governance*.
2. Keterbatasan peneliti dalam mengumpulkan data yang diakibatkan oleh wabah pandemi Virus Corona.

6.4 Saran – Saran

Dari kesimpulan di atas, untuk memaksimalkan hal-hal yang menjadi kekurangan dalam hasil penelitian sehingga tercapai maksud dan tujuan dari *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Walaupun modal sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Collaborative Governance* pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang, namun tetap disarankan kepada para Partisipan Program PAMSIMAS harus tetap meningkatkan hubungan relasional yang positif serta mempererat interaksi melalui kerjasama yang efektif sehingga tujuan program dapat tercapai.
2. Senantiasa mempertahankan Budaya Organisasi yang bersifat positif seperti penerapan system demokrasi dalam Program PAMSIMAS sehingga mampu mendorong para Partisipan Program PAMSIMAS untuk berinovasi dan berkinerja lebih baik lagi.
3. Para Pemimpin dalam Program PAMSIMAS harus menerapkan teknik Kepemimpinan Transformasional yang oleh para Ahli merupakan metode Kepemimpinan yang paling bagus diterapkan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan ini memberikan dorongan yang kuat kepada para anggota serta menciptakan interaksi yang positif baik anatar pimpinan dan anggota maupun anggota dengan anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Arief. 2007. *Memahami Berpikir Kritis*. Jakarta: Cemerlang
- Al-Sada, Maryam; Al-Esmael, Bader; Faisal, Mohd. Nishat. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*. Volume 12, Issue: 2, doi: 10.1108/EMJB-02-2016-0003
- Ali, Mochammad. 2013. *Kepenehtian Pendidikan, Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Ansell, Chriss & Gash, Allison (2007), *Collaborative Governance : Theory and Practice*. London: Oxford University Press
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Balogh, Stephen, dkk. 2011. An Integrative Framework for *Collaborative Governance* , *Journal of Public Administration Research and Theory*.
- Buil, Isabel; Martínez, Eva; Matute, Jorge. 2019. Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and

Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*.

Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia TBK (Regional Sales manado). *Jurnal Acta Diurna* "Volume III. No. 4.

Chusniati, Siti. 2014. Implementasi Kebijakan Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) di Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* Vol. 2 No. 2

Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009 .*Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi pendidikan)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Duadji, Noverman dan Tresiana, Novita. 2018. Kota Layak Anak Berbasis *Collaborative Governance* . *Jurnal Studi Gender* – Vol 13, No 1 (2018): 1-22

Duwi Priyatno. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Government Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Perss.

Dwiyanto, A. 2010. *Reorientasi Ilmu Administrasi Publik: Dari Government ke Governance*. Yogyakarta: UGM Press

Fathy, Rusydin. 2019. Modal Sosial. Konsep, Inklusivitas, dan Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*. Volume 6 No 1.

Fachreza; Musnadi, Said; Abd Majid, Shabri. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Majajemen*. Vol,2. No.1: 115-122. ISSNn2302-0199.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Hair, Joseph F; Black, William C; Babin, Barry J; Anderson, Ralph E. 2014. *Pearson New International Edition*. USA: British Library Cataloguing in Publication Data.

Iskandar. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Jin, Myung, 2013. Does *Sosial* Capital Promote Pro-Environmental Behaviors? Implications for *Collaborative Governance* . *International Journal of Public Administration*.

Jung, Yong-duck; Mazmanian, Daniel; Tang, Shui-Yan. 2009. *Collaborative Governance In The United States and Korea: Cases In Negotiated Policy*

Making and Service Delivery. Article. School of Policy, Planning and Development, Los Angeles.: University Of South California, Bedrosian Center On Governance and Public Enterprise.

Kapucu, Naim, Farhod Yulashev, and Erlan Bakiev. 2009. Collaborative Public Management and *Collaborative Governance* : Conceptual Similarities and Differences. *European Journal of Economic and Political Studies*.

Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Koentjaraningrat. 2004. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia.

Kożuch, Barbara; Sienkiewicz, Katarzyna; dan Małyjurek. 2016. Factors of Effective Inter-Organizational Collaboration. *Jurnal Administrative Science*. No. 47 E/2016, pp. 97-115

Kumorotomo, Wahyudi. 2013. *Transformasi Pelayanan Jakarta Commuter Line: Studi Tentang Collaborative Governance di Sektor Publik*. Jurusan Manajemen dan Kebijakan Publik, FISIPOL UGM

Liu, Chih-Hsing. 2016. The relationships among intellectual capital, *sosial* capital, and performance - The Moderating Role of Business Ties and

Environmental Uncertainty. *Journal Tourism Management*.

Maulana, Rio Yusri . 2018. Desain Kolaborasi Penyediaan Layanan Pemerintahan berbasis *Open Governmen*. *Jurnal Sospol*. Fisipol Universitas Jambi.

McDougall, Cynthia and Banjade, Mani Ram. 2015. *Sosial Capital, Conflict, and Adaptive Collaborative Governance : Exploring the Dialectic*. *Journal of Ecology and Society* , Vol. 20, No. 1 (Mar 2015).

Mutiawati, T. (2017). *Collaborative Governance* dalam Penanganan Rob di Kelurahan Bandengan Kota Pekalongan. *Jurnal Wacana Publik*, 1(2).

Narbuko & Achmadani. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Pratama, Prawira Yudha. 2019. *Collaborative Governance dan Sosial Capital: Peran Stakeholders dalam Tata Kelola Kebencanaan (Disaster Management) Studi Kasus Erupsi Gunung Merapi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta : Tesis Magister Ilmu Pemerintahan.

Rivai dan Sagala, Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 2012, *Management, Eleventh Edition*. United State of America: Pearson Education Limited.

- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sanjaya, Wina. 2013. *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya,
- Seigler, D., 2011. *Renewing Democracy by Engaging Citizen in Shared Governance*. Public Administration Review.
- Soetomo. 2006. *Strategi-Strategi Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmo. 2011. *Isu-isu Administrasi Publik dalam Prespektif Governance*. Solo: Smartmedia
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syakra, Rusydi. 2003. Modal Sosial: Konsep Dan Aplikasi. *Jurnal Masyarakat*

dan Budaya, Volume 5 No. 1

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi* No.9.

Thoha, Mifta. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Thomson, Ann Marie dan James L. Perry. 2007. *Collaborative processes: inside the black box, paper presented on Public Administration Review*. Academic Reseach Libraray.

Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Bumi Persada.

Whipple, Judith M.; Wiedmer, Robert; Boyer, Kenneth K. 2015. A Dyadic Investigation of Collaborative Competence, Sosial Capital, and performance In Buyer–Supplier Relationships. *Journal of Supply Chain Management*. Volume 51, number 2.

Yayat, Hayati Djatmiko. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

KUSIONER PENELITIAN

PENGARUH MODAL SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIAL TERHADAP COLLABORATIVE GOVERNANCE PADA PROGRAM PAMSIMAS DI KABUPATEN ENREKANG

Perihal: **Permohonan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden
di-
Tempat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ERIK**
NIM : **2018MM22066**
Program Studi : **Program Pascasarjana**
Konsentrasi : **Manajemen Pemerintahan Daerah**

Sehubungan dengan perihal tersebut di atas, maka dalam rangka penelitian ilmiah menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana STIE NOBEL, saya memohon Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian (terlampir). Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu untuk mendapatkan bukti empiris penelitian saya.

Penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Januari 2021

Hormat saya,

ERIK

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden : _____
- (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 30 Tahun 30-40 Tahun
 41-50 Tahun > 50 Tahun
4. Lama Bergabung : < 2 Tahun 2-4 Tahun
dalam Program > 4 Tahun
5. Status dalam : Aparat Pemda Masyarakat
Program lembaga Non-Pemerintah

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia dengan memberikan tanda \surd pada kolom yang dipilih oleh responden.

DAFTAR PERNYATAAN

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memilih skor yang tersedia dengan cara dicentang (\surd).

Jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberi pada pilihan yang paling mendekati.

Skor jawaban adalah sebagai berikut.

- a. Skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Skor 2 Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 Netral (N)
- d. Skor 4 Setuju (S)
- e. Skor 5 Sangat Setuju (SS)

MODAL SOSIAL
(Liu & Whipple, et al)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
1.	Seluruh jejaring anggota tim dapat saling berinteraksi secara erat untuk mencapai tujuan program.	
2.	Seluruh anggota tim mampu bekerjasama yang efektif untuk mencapai tujuan program.	
3.	Terbentuk hubungan relasional yang positif antar anggota tim.	

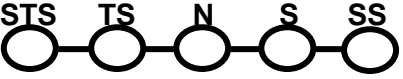
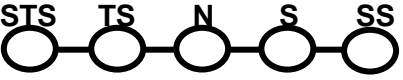
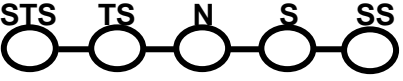
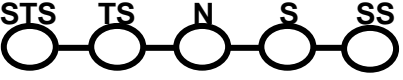
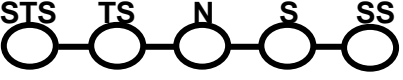
BUDAYA ORGANISASI
(Al-Sada, et al, 2015)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
4.	Budaya yang berlangsung pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang mampu memberikan dorongan kepada saya untuk berkinerja lebih baik.	
5.	Budaya yang diterapkan pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang memberikan peluang kepada saya untuk berinovasi .	
6.	Saya percaya bahwa pengambilan keputusan pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang diambil melalui musyawarah tanpa tekanan dari Pimpinan saya.	

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
(Isabel Buil, et al, 2019)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
7.	Pimpinan saya mengkomunikasikan visi masa depan yang jelas mengenai Program PAMSIMAS.	<p style="text-align: center;">STS TS N S SS</p> <p style="text-align: center;">○ — ○ — ○ — ○ — ○</p>
8.	Pimpinan saya memperlakukan saya sebagai individu yang berkualitas.	<p style="text-align: center;">STS TS N S SS</p> <p style="text-align: center;">○ — ○ — ○ — ○ — ○</p>
9.	Pimpinan saya memberikan dorongan kepada saya.	<p style="text-align: center;">STS TS N S SS</p> <p style="text-align: center;">○ — ○ — ○ — ○ — ○</p>
10.	Pimpinan saya menumbuhkan hubungan interaksi yang erat di antara anggota tim.	<p style="text-align: center;">STS TS N S SS</p> <p style="text-align: center;">○ — ○ — ○ — ○ — ○</p>
11.	Pimpinan saya mendorong pemikiran tentang masalah dengan cara baru.	<p style="text-align: center;">STS TS N S SS</p> <p style="text-align: center;">○ — ○ — ○ — ○ — ○</p>
12.	Pimpinan saya memiliki sikap yang jelas tentang nilai-nilainya dan mempraktikkan apa yang dia sampaikan.	<p style="text-align: center;">STS TS N S SS</p> <p style="text-align: center;">○ — ○ — ○ — ○ — ○</p>

COLLABORATIVE GOVERNANCE
(De Seve, 2007)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
12.	Program PAMSIMAS memberikan keterbukaan akses terhadap sumberdaya yang dapat menunjang keberhasilan program.	
14.	Dalam Program PAMSIMAS terjadi saling berbagi informasi yang dapat menunjang keberhasilan Program.	
15.	Dalam Program PAMSIMAS timbul rasa saling percaya diantara para partisipan yang dapat menunjang keberhasilan Program.	
16.	Para Partisian Program PAMSIMAS komitmen terhadap tujuan bersama menuju keberhasilan program.	
17.	Pembagian tanggung jawab dalam Program PAMSIMAS dapat menunjang keberhasilan Program	

DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	86	95.6	95.6	95.6
Perempuan	4	4.4	4.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 Tahun	9	10.0	10.0	10.0
31-40 Tahun	26	28.9	28.9	38.9
41-50 Tahun	37	41.1	41.1	80.0
> 50 Tahun	18	20.0	20.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Masa Tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	4	4.4	4.4	4.4
2-4 Tahun	75	83.3	83.3	87.8
> 4 Tahun	11	12.2	12.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN

Variabel X1

		Statistics			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.52	4.40	4.41	4.4444

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	47.8	47.8	47.8
	SS	47	52.2	52.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.3	3.3	3.3
	S	48	53.3	53.3	56.7
	SS	39	43.3	43.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4.4	4.4	4.4
	S	45	50.0	50.0	54.4
	SS	41	45.6	45.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Variabel X2

		Statistics		
		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	90	90	90
	Missing	0	0	0
Mean		4.29	4.37	4.56

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	64	71.1	71.1	71.1
	SS	26	28.9	28.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.2	2.2	2.2
	S	53	58.9	58.9	61.1
	SS	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.2	2.2	2.2
	S	36	40.0	40.0	42.2
	SS	52	57.8	57.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Variabel X3**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
N	Valid	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.28	4.27	4.12	4.08	4.18	4.30

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	5.6	5.6	5.6
	S	55	61.1	61.1	66.7
	SS	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.3	3.3	3.3
	S	60	66.7	66.7	70.0
	SS	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	14.4	14.4	14.4
	S	53	58.9	58.9	73.3
	SS	24	26.7	26.7	100.0

Total	90	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	13	14.4	14.4	14.4
S	57	63.3	63.3	77.8
SS	20	22.2	22.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	5.6	5.6	5.6
S	64	71.1	71.1	76.7
SS	21	23.3	23.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	8.9	8.9	8.9
S	47	52.2	52.2	61.1
SS	35	38.9	38.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Variabel Y

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N Valid	90	90	90	90	90
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.42	4.53	4.30	4.37	4.60

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	2.2	2.2	2.2
S	48	53.3	53.3	55.6
SS	40	44.4	44.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	5.6	5.6	5.6
S	32	35.6	35.6	41.1
SS	53	58.9	58.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.1	1.1	1.1
	S	61	67.8	67.8	68.9
	SS	28	31.1	31.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.1	1.1	1.1
	S	55	61.1	61.1	62.2
	SS	34	37.8	37.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	40.0	40.0	40.0
	SS	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

STATISTIK DESKRIPTIF

Variabel X1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	90	4	5	4.52	.502
X1.2	90	3	5	4.40	.557
X1.3	90	3	5	4.41	.579
X1	90	3.67	5.00	4.4444	.46875
Valid N (listwise)	90				

Variabel X2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	90	4	5	4.29	.456
X2.2	90	3	5	4.37	.529
X2.3	90	3	5	4.56	.543
X2	90	3.67	5.00	4.4037	.40129
Valid N (listwise)	90				

Variabel X3

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	90	3	5	4.28	.561
X3.2	90	3	5	4.27	.515
X3.3	90	3	5	4.12	.633
X3.4	90	3	5	4.08	.604
X3.5	90	3	5	4.18	.510
X3.6	90	3	5	4.30	.626
X3	90	3.00	5.00	4.2037	.44678
Valid N (listwise)	90				

Variabel Y

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	90	3	5	4.42	.540
Y.2	90	3	5	4.53	.603
Y.3	90	3	5	4.30	.485
Y.4	90	3	5	4.37	.507
Y.5	90	4	5	4.60	.493
Y	90	3.60	5.00	4.4444	.36692
Valid N (listwise)	90				

PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.691**	.529**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	.691**	1	.600**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
X1.3	Pearson Correlation	.529**	.600**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90
X1	Pearson Correlation	.848**	.890**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	3

Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.534**	.343**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	.534**	1	.417**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	.343**	.417**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	90	90	90	90
X2	Pearson Correlation	.768**	.830**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	3

Variabel X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.557**	.536**	.532**	.571**	.336**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.2	Pearson Correlation	.557**	1	.726**	.511**	.630**	.411**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.3	Pearson Correlation	.536**	.726**	1	.592**	.593**	.360**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.4	Pearson Correlation	.532**	.511**	.592**	1	.648**	.472**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.5	Pearson Correlation	.571**	.630**	.593**	.648**	1	.464**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3.6	Pearson Correlation	.336**	.411**	.360**	.472**	.464**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X3	Pearson Correlation	.750**	.811**	.818**	.808**	.825**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	6

Variabel Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.543**	.283**	.249*	.389**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.018	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y.2	Pearson Correlation	.543**	1	.369**	.125	.272**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.241	.009	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y.3	Pearson Correlation	.283**	.369**	1	.599**	.273**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.009	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y.4	Pearson Correlation	.249*	.125	.599**	1	.504**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.018	.241	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y.5	Pearson Correlation	.389**	.272**	.273**	.504**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.009	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y	Pearson Correlation	.721**	.694**	.708**	.684**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

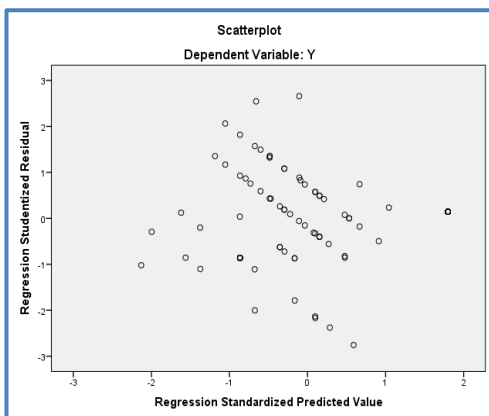
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

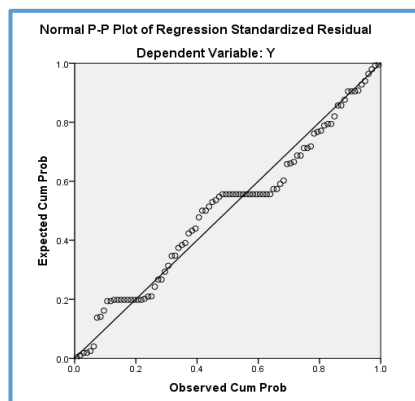
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.090	.282			
	X1	.115	.071	.147	.521	1.919
	X2	.331	.084	.362	.515	1.941
	X3	.329	.073	.401	.546	1.831

a. Dependent Variable: Y

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22306481
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.090
Test Statistic		.092
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.059^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.618	.22692	2.055

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X3), Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Y

PENGUJIAN HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional (X3), Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.618	.22692

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X3), Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.554	3	2.518	48.898	.000 ^b
	Residual	4.428	86	.051		
	Total	11.982	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X3), Modal Sosial (X1), Budaya Organisasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.090	.282		3.862	.000
	Modal Sosial (X1)	.115	.071	.147	1.616	.110
	Budaya Organisasi (X2)	.331	.084	.362	3.966	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X3)	.329	.073	.401	4.523	.000

a. Dependent Variable: Y

BIODATA PENULIS



Erik. Dilahirkan di Baroko (Enrekang) pada tanggal 2 Juni 1988 dari Orang Tua bernama Baddu Rahman (Ayah) dan Dra. Dahara (Ibu) sebagai anak Pertama dari 2 (dua) bersaudara.

Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 18 Kalosi (*lulus tahun 2000*). Lanjut pada jenjang Sekolah lanjutan Tingkat Pertama pada SMP Negeri 3 Alla (*lulus tahun 2003*). Kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat atas pada SMA Negeri 1 Anggeraja (*lulus tahun 2006*). Hingga sampai pada jenjang Strata Satu pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) dan menyelesaikan studinya di Jatinangor pada tahun 2009.

Setelah menyelesaikan studi di IPDN pada tahun 2009, Penulis mengabdikan diri sebagai Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang sampai sekarang dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Bidang Kemetrolgian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Enrekang. Kemudian pada Tahun 2019 Penulis melanjutkan studi Program Pasca Sarjana Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar (STIE NOBEL, Makassar) dengan mengambil konsentrasi Manajemen Pemerintahan Daerah.

Akhir kata, Penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya Tesis berjudul “**Pengaruh Modal Sosial, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Collaborative Governance pada Program PAMSIMAS di Kabupaten Enrekang**”.