

KOMPETENSI PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA ANGGOTA DPRD

Ilyas Labay, Sujianto, dan Zulkarnaini

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

e-mail: ilyas_labay@yahoo.com

Abstract: Competence Knowledge, Skills, and Performance of Local legislators. This study aimed to observe the effect of knowledge competencies, skill, and motivation on the performance of Members of the Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) of Riau Province. Methods of data collection research done by filling the questionnaire to obtain data in accordance with the purposes of research, in this item in accordance with the questions at issue. Data analysis was performed by measuring the degree of correlation between the independent and dependent variables, using multiple regression analysis and correlation. Results showed partially visible presence of a significant and positive relationship between competence, skills, and motivation on the performance of DPRD Riau Provincial. Simultaneous hypothesis testing to prove that there is a significant and positive relationship between competence, skills and motivation to the performance of DPRD Riau Province.

Abstrak: Kompetensi Pengetahuan, Keterampilan, dan Kinerja Anggota DPRD. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian, dalam hal ini item pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pokok permasalahan. Analisis data dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel independen dan dependen, menggunakan analisis regresi dan korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dapat dilihat adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi, keterampilan, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota DPRD Provinsi Riau. Pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi, keterampilan dan motivasi kerja dengan kinerja anggota DPRD Provinsi Riau.

Kata Kunci: Kompetensi, keterampilan, motivasi kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi dalam aktivitas menjalankan tugas dan fungsinya pada dasarnya ditentukan oleh bagaimana perilaku dari setiap individu yang menjalankan tugas tersebut. Sebaik apapun mekanisme pemerintah dan struktur itu dikembangkan dalam organisasi, pada akhirnya optimalisasi struktur dan mekanisme yang terbangun tersebut ditentukan oleh bagaimana perilaku individu manusia dalam organisasi. Upaya meningkatkan kinerja organisasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya, termasuk tugas pelayanan publik, memerlukan pemahaman yang lebih baik dan mendalam tentang perilaku manusia atau aparat dalam organisasi. Salah satu aspek yang perlu mendapatkan pembahasan secara lebih baik dalam rangka memahami perilaku manusia atau aparat dalam organisasi adalah

aspek kompetensi sumber daya manusia yang ada di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau.

Peningkatan kinerja secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti memberikan sarana prasarana yang memadai untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance index* pada dasarnya merupakan

suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas karyawan serta pencapaian sasaran. Pengetahuan dan keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut Mc.Clelland dalam Cira dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, kita dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Pengetahuan dan keterampilan dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang misalnya untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer.

Penyalahgunaan jabatan sebagai anggota DPRD dalam pelaksanaan tugas pemerintah daerah sehingga menjadikan tidak optimalnya fungsi kontrol lembaga DPRD terhadap kinerjanya. Di sisi lain juga mengakibatkan kerancuan pemahaman terhadap kedudukan anggota DPRD sebagai anggota lembaga legislatif yang berfungsi sebagai tempat penyaluran aspirasi masyarakat di daerah. Di pihak lain masalah lembaga DPRD yang juga dipersoalkan, karena keanggotannya lebih banyak mementingkan terhadap golongan/partai yang diwakilinya dari pada kepentingan masyarakat sehingga berdampak terhadap tidak tersalurkannya aspirasi masyarakat dengan baik dan efektif sesuai dengan tuntutan yang dikehendaki.

Untuk dapat menentukan kebijakan yang sesuai dengan kehendak rakyat yang diwakilinya, anggota DPRD Provinsi Riau harus mempunyai kepekaan terhadap kepentingan dan aspirasi rakyat. Penyusunan kebijakan DPRD untuk memecahkan dan menuntaskan masalah-masalah yang melanda masyarakat selama ini tidak tanggap dan konsisten, dengan sendirinya menuntut kinerja yang baik dari lembaga legislatif daerah. Menurut Pasal 9 Keputusan DPRD Nomor : 10/Kpts/DPRD/2010 dan berdasarkan PP No 16 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Pengaturan Tata Tertib DPRD, bahwa DPRD mempunyai fungsi, yakni Legislasi, Anggaran, dan Pengawasan.

Persoalannya kemudian kompetensi pengetahuan, keterampilan dan motivasi seorang wakil rakyat akan mempengaruhi *performance* dari lembaga perwakilan. Berbicara dalam konteks tarik menarik antara Legislatif ke tangan Eksekutif antara lain disebabkan karena ketidakmampuan DPRD dalam hal pengetahuan teknis dan keahlian dalam mengantisipasi perubahan struktur sosial, ekonomi dan politik masyarakat modern yang sangat ketat. Dengan demikian untuk merealisasikan fungsinya dengan baik, dengan sendirinya mutu atau kualitas anggota DPRD sangat menentukan maka diperlukan pula pendidikan dan pengalaman (Kaho, 1991).

Tuntutan kinerja anggota DPRD adalah pada pelaksanaan pembangunan daerah. Sebagaimana disebutkan di muka bahwa lahirnya UU No. 32 Tahun 2004 merupakan respon dari ketidakadilan yang selama ini dirasakan oleh daerah. Melalui UU baru ini diharapkan daerah lebih berdaya untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri namun tetap dalam koridor melalui peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan penulis dan informasi yang diterima dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau bahwa masih ada anggota DPRD yang memiliki kinerja yang rendah. Rendahnya kinerja anggota DPRD ini karena belum dapat menjalankan peran, tugas dan fungsi DPRD secara baik salah satunya dalam merampungkan pembahasan Perubahan Atas Program Legislasi Daerah Provinsi Riau. Realisasi waktu penyelesaian perubahan atas program Legislasi Daerah Provinsi Riau tersebut tidak sesuai dengan yang telah dijadwalkan, karena proses penyelesaiannya memakan waktu yang lebih lama dari yang seharusnya.

Manajemen kinerja (*performance management*) adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standard dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi yang disetujui bersama (Armstrong, 1998).

Pengertian kinerja sendiri seperti dikemukakan Prawirosentono (1999) adalah hasil kerja

yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya dan tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga diartikan menyangkut dengan masalah sejauhmana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang berdasarkan aturan hukum dan etika moral.

Dengan pengertian tersebut jelaslah bahwa sasaran kinerja bukan hanya diukur dengan hasil dan penyelesaian pekerjaan tetap, keberhasilan itu sesuai dengan etika moral dengan tidak mendatangkan akibat yang merugikan orang lain. Menurut Widodo (2001) konsep dasar kinerja (*the basic conseptious of performance*) dapat dilakukan pendekatan melalui *the engeneering approach difines performance and the economic market place approach*. Kinerja menurut pendekatan *engeneering* diartikan sebagai ratio antara daya yang digunakan (input) dengan standar unit unit kerja yang dihasilkan (output) sedangkan pendekatan *the economic market place* berkaitan dengan tingkat produksi yang dihasilkan, disesuaikan dengan penggunaan sumber daya tertentu.

Kinerja lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja. Rue dan Byar (1995) dalam Sulistyani (2004) menyatakan kinerja merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Mathis dan Jackson (2002) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan. Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*ouput*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kemampuan adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Boulter, Dalziel dan Hill, 1996). Berdasarkan uraian di atas, makna kinerja mengandung bagian

kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kinerja disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kinerja dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia (Moenir, 2002). Kemampuan-ketrampilan para aparat dalam melaksanakan tugas/pekerjaan adalah merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam sebuah organisasi pelayanan.

Secara teoritik, konsep motivasi mempunyai banyak pengertian, yang kadang-kadang diartikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan dan tujuan. Motivasi sebagai *a process of stimulating people to action to accomplish desired goals* (Scott, 1962). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kompetensi SDM dapat digunakan untuk mengarahkan karakteristik individu dalam menyeleksi pekerjaan yang diembannya. Kompetensi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan sebagai ujung tombak dan implementasi program kerja dari top manajemen perlu mempunyai kompetensi tersebut untuk menunjang keberhasilan pekerjaan yang harus diperhatikan di dalam meningkatkan kinerja anggota DPRD Provinsi Riau.

METODE

Obyek penelitian adalah anggota DPRD Provinsi Riau yang berjumlah 55 orang. Sumber data yang didapat dari obyek penelitian yang berkaitan dengan faktor faktor kompetensi. Data primer diperoleh dari responden dengan cara pengisian kuisioner yang disediakan. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisioner untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian, dalam hal ini item pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pokok permasalahan. Analisis data dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel

independen dan dependen, menggunakan analisis regresi dan korelasi berganda. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan SPSS Versi 19.00. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian untuk mendapatkan data dengan cara kuesioner, untuk mendapatkan data kuantitatif tentang variabel-variabel kompetensi, yaitu kompetensi, keterampilan, dan motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan atas tanggapan responden mengenai kinerja anggota DPRD Provinsi Riau yang terdiri dari 15 (lima belas) indikator. Sebagian besar indikator memiliki skor antara 3,00 hingga 4,00 artinya sebagian besar responden setuju dengan kinerja anggota DPRD Provinsi Riau.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi anggota DPRD Provinsi Riau yang terdiri dari 12 (dua belas) indikator. Sebagian besar indikator memiliki skor rata-rata 3,00 artinya sebagian besar responden setuju dengan kompetensi yang dimiliki anggota DPRD Provinsi Riau.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai keterampilan anggota DPRD Provinsi Riau yang terdiri dari 14 (empat belas) indikator. Sebagian besar indikator memiliki skor rata-rata 3,09 artinya sebagian besar responden setuju dengan keterampilan yang dimiliki anggota DPRD Provinsi Riau.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja anggota DPRD Provinsi Riau yang terdiri dari 18 (delapan belas) indikator. Sebagian besar indikator memiliki skor rata-rata 3,14 artinya sebagian besar responden setuju dengan motivasi kerja anggota DPRD Provinsi Riau.

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Untuk mengetahui apakah item yang diuji valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan angka titik tabel korelasi dengan taraf signifikansi 1% atau 5%. Pengujian realibitas atau keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Seluruh pertanyaan yang diajukan dalam masing-masing variabel yang diteliti semuanya memiliki r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel kompetensi, keterampilan, motivasi kerja dan kinerja adalah valid. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach didapatkan harga Koefisien Alpha lebih besar dari nilai kritis 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk pengambilan data adalah reliable/andal.

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y adalah nilai Y dari regresi atau nilai Y yang diprediksikan, a adalah konstanta. Sedangkan b_1 , b_2 dan b_3 adalah koefisien regresi variabel X_1 , X_2 dan X_3 . dari hasil perhitungan dengan program SPSS 17.00 diperoleh nilai 1 dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas. Maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda menjadi sebagai berikut : $Y = 2,301 + 0,420X_1 + 0,107X_2 + 0,238X_3$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa nilai variabel terikat (Y) akan ditentukan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2). Sebagai ilustrasi variabel X_1 , X_2 dan X_3 konstan atau 0 (nol).

Dari persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa nilai variabel terikat (Y) akan ditentukan oleh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3). Sebagai ilustrasi variabel X_1 , X_1 dan X_2 konstan atau 0 (nol).

1. Apabila variabel kompetensi, keterampilan dan motivasi kerja dalam keadaan tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 2,301 satuan atau 2,301%.
2. Apabila kompetensi ditingkatkan sebesar 1 satuan, akan menyebabkan meningkatkan kinerja anggota DPRD sebesar 0,420 satuan atau 0,420% dengan asumsi X_2 dan X_1 (keterampilan dan motivasi kerja) tetap.

3. Apabila terjadi peningkatan X_2 (keterampilan) sebesar 1, akan menyebabkan peningkatan kinerja anggota DPRD sebesar 0,107 satuan atau 0,107% dengan asumsi X_1 dan X_3 (kompetensi dan motivasi kerja) tetap.
4. Apabila terjadi peningkatan X_3 (motivasi kerja) sebesar 1, akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,238 satuan atau 0,238% dengan asumsi X_1 dan X_2 (kompetensi dan keterampilan) tetap.

Untuk mengetahui apakah variabel independen (kompetensi, keterampilan dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) dapat dilakukan dengan melakukan uji F atau F-test. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS menunjukkan besarnya nilai F hitung sebesar 4,874 dan F tabel dengan taraf signifikan 5%.

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k-1); (n-k) \\ &= (3-1); (46-2) \\ &= 2; 44 = 3,204 \end{aligned}$$

$$F \text{ hitung} > F \text{ tabel}, 39,770 > 3,204$$

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kompetensi, keterampilan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja anggota DPRD Provinsi Riau dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai korelasi (R) sebesar $R=0,860$ yang artinya kompetensi, keterampilan dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja anggota DPRD Provinsi Riau sebesar 86% atau berkategori kuat dan positif.

Hasil perhitungan dengan Adj. Koefisien Determinasi (R^2) = 0,721 yang artinya kompetensi, keterampilan dan motivasi kerja menjelaskan kinerja anggota DPRD sebesar 72,10% atau berkategori kuat dan positif. Sedangkan sisanya sebesar 17,90% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis secara parsial dipergunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja anggota DPRD (Y).

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= \alpha/2, n-2 \\ &= 0,05/2; 46-2 \\ &= 0,025; 44 = 2,015 \end{aligned}$$

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel X_1 (kompetensi komunikasi) diperoleh nilai t-hitung ($5,072$) > t-tabel ($2,015$) atau nilai Signifikansi ($0,000$) < α ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja anggota DPRD Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil penelitian, maka kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki sehingga anggota DPRD Provinsi Riau yang mampu berinteraksi dipenuhi dengan menggunakan pesan-pesan yang dianggap tepat dan efektif didalam konteks organisasi. Oleh karena itu dimensi-dimensi kompetensi seperti kemampuan anggota DPRD Provinsi Riau dalam membuat alternatif penyelesaian masalah, selalu mendahulukan kepentingan masyarakat banyak daripada kepentingan pribadi, memiliki rasa percaya diri yang besar, mampu berbagi informasi tugas dengan menggunakan bahasa yang tepat dan mudah dipahami, bersikap arif dan bijaksana, serta kemampuan untuk mengurangi ketidakpastian tugas, dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan anggota DPRD Provinsi Riau terhadap instansi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk variabel X_2 (keterampilan) diperoleh nilai t-hitung

Tabel 1. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Parsial (t-hitung)

Model Persamaan	B	t-hitung	t-tabel	Signifikansi
Konstanta	2,301			
Kompetensi		5,072	2,015	0,009
Keterampilan		2,054	2,015	0,020
Motivasi Kerja		2,206	2,015	0,013

(2,054) > t-tabel (2,015) atau nilai Signifikansi (0,020) < α (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja anggota DPRD Provinsi Riau. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yaitu diduga keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Provinsi Riau.

Hasil perhitungan terhadap variabel X_3 (motivasi kerja) terhadap kinerja anggota DPRD Provinsi Riau (Y) diperoleh nilai t-hitung (2,206) > t-tabel (2,015) atau nilai Signifikansi (0,013) < α (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja anggota DPRD Provinsi Riau.

SIMPULAN

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi dengan kinerja anggota DPRD Provinsi Riau. Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara keterampilan dengan kinerja anggota DPRD Provinsi Riau. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota DPRD Provinsi Riau. Pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi, keterampilan dan motivasi kerja dengan kinerja anggota DPRD Provinsi Riau yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (pada tingkat kesalahan 5 %).

DAFTAR RUJUKAN

- Boulter, N, Dalziel, M dan Hill, J, 1996, *People and Competencies*, London: Bidlles, Ltd.
- Cira, D.J dan Benjamin, E.R, 1998, *Competency-Based Pay: A Concept in Evolution. Compensation and Benefits Review*, September-October, 21-28.
- Kaho, Josef Riwu, 1991, *Prospek Otonomi Daerah di Negara RI*, Jakarta: Rajawali Press
- Moenir, H.A.S., 2002, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyudi, 1999, *Kebijakan Kinerja Pegawai: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Scott, William, R. 1962, *Teori Organisasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2004, *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gaya Media.
- Widodo, Joko, 2001, *Good Governance (Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Surabaya: Insan Cendikia.