

## PENGARUH KOMPETENSI KINERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SUBANG

Oleh :

Drs. H. Hani Ruchendi, M.Si

### ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu kinerja pegawai/anggota rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya kategori-kategori kompetensi secara menyeluruh oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang. Pendekatan dalam penelitian ini tentang kompetensi dan kinerja dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Administrasi Publik.

Metode penelitian yang digunakan, metode *explanatory survey*. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Kompetensi sebagai variabel bebas terhadap Kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang, baik secara simultan maupun parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja 68,17%. Adapun pengaruh variabel lain terhadap kinerja sebesar 31,83%. Sedangkan secara parsial, pengaruh kompetensi yang terdiri dari lima kategori kompetensi yang meliputi : kategori *Task achievement* berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 42,73%, kategori *Relationship* berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 19,30%, kategori *Personal attribute* berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 14,79% dan kategori *Managerial* berpengaruh negatif terhadap kinerja sebesar -2,45% dan kategori *Leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja sebesar -6,20%. Dari ke lima kategori kompetensi yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap kinerja, yaitu kategori *Task Achievement* berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 42,73%.

Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang. Bahwa secara menyeluruh kompetensi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor kinerja.

### ABSTRACT

*This research based on main problem, that is the low Employee Performace / Members. This condition is predicted of has not implemented of Employee Competency categorys across the board by Memberss of The House of Representatives of Regency Subang.*

*The approach in this research about Competency and Performance from the context of public and public administration as master theory to develop science are of public administration.*

*Research method is eksplanatif survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Competency (X) as independent variable to Performance (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method Members of the House of Representatives of Regency Subang, either through simultan and also by parsial.*

*Result of research indicate that by simultan, influence of Competency (X) to Performance (Y) aqual to 68,17%. As for influence of other variable ( $\epsilon$ ) to Performance (Y) equal to 31,83%. While by partial, influence of competency (X) which consist of five competency category covering: category of Task achievement ( $X_1$ ) have a positive effect to Performance (Y) equal to 42,73%, category of Relationship ( $X_2$ ) have a positive to Performance (Y) equal to 19,30%, category of Personal attribute ( $X_3$ ) have a positive to Performance (Y) equal to 14,79%, category of Managerial ( $X_4$ ) have a negative to Performance (Y) equal to -2,45% and category of Leadership ( $X_5$ ) have a negative to Performance (Y) equal to -6,20%. From to five employee competency category that giving dominant influence by parsial to Performance is category of Leadership ( $X_5$ ) have a positive to Performance (Y) equal to 42,73%.*

*Hereinafter this inferential research that Competency influential in positive and significance to Performance of Members of The House of Representatives of Regency Subang. That across the board Competency has been executed and implemented as according to Performance factors.*

## PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah maupun non pemerintah dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya tidak bisa lepas dari unsur manusia, karena manusia merupakan faktor terpenting di dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh peran manusia. Dalam perkembangan saat ini, kehidupan organisasi diwarnai dengan berbagai tantangan yang menuntut para pelaku organisasi harus bekerja cepat dan tepat sebagai jawaban terhadap tantangan global.

Menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan persaingan ketat, telah terjadi pergeseran nilai dalam organisasi dan munculnya cara-cara mengelola organisasi yang dilakukan dengan serba canggih dan modern. Oleh karena itu sudah sepatutnya

organisasi mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi diri sesuai dengan volume kebutuhan organisasi. Sekalipun sempurnanya dukungan teknologi, sarana prasarana, tanpa menempatkan manusia yang punya kompetensi sangat sulit tujuan organisasi dapat dicapai.

Kompetensi dimaksud sebagai karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai yang unggul dalam suatu pekerjaan yang ditunjukkan pula dengan kemampuan kerja tinggi untuk mencapai hasil kerja secara penuh. Menurut Boyatzis dalam Sudarmanto (2009:46) menyatakan bahwa "Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja 'unggul dan efektif di dalam pekerjaan". Keberhasilan membentuk kompetensi pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam memberikan kesempatan pada pegawuntuk

mengikuti pendidikan dan latihan bagi para pegawai agar terbangun karakter dan keterampilan yang mumpuni. Dengan demikian individu yang dibutuhkan saat ini adalah individu yang memiliki karakteristik kerja yang unggul, mampu beradaptasi terhadap situasi dan kondisi yang menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang diharapkan, sehingga menciptakan kinerja yang diharapkan.

Kinerja dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu dan disertai dengan hasil yang sesuai dalam Dharma (1985:2) menyatakan bahwa “Kinerja/performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing”. Pelaksanaan pekerjaan dinilai memenuhi standar bila mengacu pada hasil pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya dalam hal ini fokus penelitian penulis diarahkan pada hasil kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Subang, karena penulis beranggapan bahwa kinerja anggota dewan saat ini belum sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan sehingga belum diperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang Nomor 02 Tahun 2013 tentang Rencana kerja DPRD Kabupaten Subang Tahun 2013, fungsi DPRD meliputi 3 fungsi. Pertama fungsi legislasi; yang bertujuan terciptanya peraturan-peraturan daerah yang menjamin kepastian hukum, keadilan dan keberpihakan kepada kepentingan rakyat. Kedua fungsi anggaran; yang bertujuan terbentuknya peraturan daerah tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan perubahan APBD yang aspiratif tepat guna dan tepat sasaran sesuai dengan peraturan perundangan. Ketiga fungsi pengawasan; yang bertujuan terhimpunnya/terinventarisasinya data yang relevan dengan

pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan pemerintah daerah, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas-tugas eksekutif.

Berdasarkan hasil penelitian awal, ditemukan masalah kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang kurang sesuai dengan faktor-faktor kinerja. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut : Kualitas kerja Anggota Dewan masih rendah. Dalam menjalankan fungsi legislasi para anggota DPRD Kabupaten Subang kurang mampu menerbitkan peraturan-peraturan daerah yang pro rakyat. Begitu juga kuantitas kerjanya masih rendah; banyak target-target pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai rencana. Termasuk sikap anggota dewan masih rendah; contohnya dalam menjalankan fungsi budgeting, para anggota DPRD Kabupaten Subang kurang memperhatikan kepentingan-kepentingan publik. Hal ini tercermin dari alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang kurang fokus pada pencapaian peningkatan kesejahteraan rakyat.

Dari uraian tersebut di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (Problem Statement), yaitu kinerja rendah yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya dimensi-dimensi kompetensi secara penuh. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah menganalisis besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris dan di lapangan, tetapi juga menjelaskan analisis pengaruh variabel-variabel penelitian. Hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982 : 4) yang menyatakan bahwa “penelitian explanatory

(penjelasan) atau confirmatory riset menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau testing research yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Sedangkan teknik pengumpulan datanya melalui studi kepustakaan dan studi lapangan; yakni dengan mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen, observasi, wawancara dan angket.

## PEMBAHASAN

Pembahasan pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai/anggota terdiri dari 5 kategori : task achievement, relationship, personal attribute, managerial dan leadership.

- 1) Pengaruh kompetensi melalui kategori task achievement terhadap kinerja pegawai/ anggota dewan menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 42, 72%. Hal ini menunjukkan bahwa kategori task achievement telah memberikan pengaruh yang berarti bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang. Indikator yang digunakan dalam analisis ini terdiri dari indikator hasil kerja, inisiatif kerja dan memiliki inovasi.
- 2) Pengaruh kompetensi melalui kategori relationship terhadap kinerja pegawai/ anggota dewan menunjukkan pengaruh yang positif, berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 19, 30%. Hal ini menunjukkan bahwa kategori relationship telah memberikan makna positif pada kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang.  
  
Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kategori relationship terhadap kinerja pegawai/anggota dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator menciptakan kerjasama, berorientasi pada pelayanan dan hubungan antar pribadi.
- 3) Pengaruh kompetensi melalui kategori personal attribute terhadap kinerja pegawai/anggota menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 17, 79%. Hal ini menunjukkan bahwa kategori personal attribute telah memberikan makna penting pada kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang. Pengaruh kategori personal attribute terhadap kinerja pegawai/anggota dewan dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator memiliki kejujuran, bertindak tegas dan kepuasan dalam bekerja.
- 4) Pengaruh kompetensi melalui kategori managerial terhadap kinerja pegawai/ anggota menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik besaran angkanya -2,45%. Hal ini menunjukkan bahwa kategori managerial belum mampu memberikan pengaruh yang cukup berarti bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang. Pengaruh kategori managerial terhadap kinerja pegawai/anggota dewan dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator motivasi kerja, pemberdayaan dan pengembangan.
- 5) Pengaruh kompetensi melalui kategori leadership terhadap kinerja pegawai/ anggota menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -6,20%. Hal ini menunjukkan bahwa kategori leadership belum memberikan makna positif bagi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang. Pengaruh kategori leadership terhadap kinerja pegawai/ anggota dewan dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator memahami visi dan misi, komitmen organisasi dan berfikir strategi.

## SIMPULAN

Setelah menganalisis penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang, selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Secara simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang. Dengan demikian variabel kompetensi merupakan variabel penting untuk memecahkan masalah kinerja anggota dewan. Kompetensi dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan atau dimandatkan oleh masyarakat.
- 2) Secara parsial kategori-kategori kompetensi yang terdiri dari task achievement, relationship, personal attribute, managerial dan leadership berpengaruh terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang. Namun hasil penelitian menunjukkan variasi nilai yang tidak sama diantara kategori-kategori tersebut pengaruhnya terhadap kinerja pegawai/anggota. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 2 kategori yang menunjukkan pengaruh negatif, yaitu kategori managerial dan leadership. Kategori-kategori tersebut belum memberikan makna positif bagi peningkatan kinerja pegawai/anggota sedangkan 3 kategori lainnya, yaitu kategori task achievement, relationship dan personal attribute telah menunjukkan pengaruh positif, karena para anggota dewan telah mampu melaksanakan tugas rutin sesuai dengan standar serta mampu bekerjasama dan memelihara kenyamanan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- AL-Rasid, Harun. 1994. Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal. Bandung LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Dharma, Agus. 1985. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta : Rajawali.
- Handyaningrat, Soewarno. 1995. Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Balai Pustaka.
- Harits, Benyamin. 2002. Paradigma Baru Dimensi-dimensi Prima Administrator Publik. Bandung : Insani Press.
- Haryanto. 2009. *Rasulullah Way of Managing People* : Seni Mengelola Sumber Daya Manusia. Jakarta : KHALIFA (Pustaka Al-Kautsar Group).
- Henry, Nicholas. 1993. Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan. Terjemahan : Luciana D. Lontoh. Jakarta : Rajawali.
- Islamy, Irfan. 1994. Prinsip-prinsip Kebijakan Negara. Jakarta : Bina Aksara.
- Kasim M. 1994. Analisis Kebijakan Negara. Jakarta : Erlangga.
- Kristiadi, J.R. 1994. Administrasi Pembangunan dan Keuangan Daerah. Jakarta : Gramedia.
- Mahmudi. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Malthis, Robert L. and John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Jimmi Sadeli dan Bayu

- Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nazir, Mohammad. 1985. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pfifner, John Mc Donald. 1975. *Principles of Public Administration*. California: Ronald Press.
- Putra, Fadillah. 2001. *paradigma Kritis dalam Studi Kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi Kebijakan dan Ruang Partisipasi Masyarakat dalam Proses Kebijakan Publik*. Surabaya: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Islami)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Silalahi. 1989. *Sistem Administrasi Pemerintahan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wily & Sons.
- Sugiono. 1992. *Metoda Penelitian Administrasi*. Bandung Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suradinata, Ermaya. 1993. *Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Ulrich, Dave. 1997. *Intellectual Capital = Competence x Commitment*. Sloan Management Review, Winter.
- Usmara, A. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wahab, Abdul Solihin. 1997. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu Media Publishing.
- Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: MedPress.