

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

Oleh :

**Hani Ruchendi**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

*email : haniruchendi@gmail.com*

**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.  
Kata Kunci : Kompetensi dan Kinerja

### **ABSTRACT**

*This research is based on the main problem, namely the performance of employees / members is low. This is allegedly caused by the failure to carry out overall competency categories by members of the Regional Representative Council of Subang Regency.*

*The approach in this study about competency and performance is seen from the context of public policy and public administration as its parent theory to develop the repertoire of Public Administration Sciences.*

*The research method used, explanatory survey method. This method is used to explain social phenomena which in this case are used to examine the effect of Competence as an independent variable on Performance as a dependent variable. This study uses quantitative analysis through the use of Path Analysis Method which is intended to determine the magnitude of the influence of the Competency variable on the Performance of the Members of the Subang District Representative Council, both simultaneously and partially.*

*The results showed that simultaneously, the influence of competence on performance was 68.17%. The influence of other variables on performance is 31.83%. While partially, the influence of competencies consisting of five competency categories which include: Task achievement category has a positive effect on performance of 42.73%, the category of Relationship has a positive effect on performance by 19.30%, the category of Personal attribute has a positive effect on performance of 14.79% and the Managerial category negatively affected the performance of -2.45% and the Leadership category negatively affected the performance of -6.20%. Of the five competency categories that have a dominant influence partially on performance, the Task Achievement category has a positive effect on performance of 42.73%.*

*Furthermore, this study can be concluded that competence has a positive and significant effect on the performance of members of the Regional Representative Council of Subang Regency. That overall competence has been implemented and carried out in accordance with performance factors.*

*Keywords: Competence and Performance*

### **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 sempurna 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 pegawai untuk 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

Kompetensi merupakan sebuah jargon dalam hasanah sumber daya manusia yang sering diperbincangkan. Konsep ini berasal dari psikologi organisasi industri Amerika yang sudah memiliki gerakan kompetensi sejak akhir tahun 1960 dan awal tahun 1970. Saat ini terminologi kompetensi digunakan dalam berbagai pendekatan, termasuk dalam konteks Administrasi Publik Modern.

Andersen dalam Usmara (2002 : 152) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut : Kompetensi adalah karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan

(skill), pengetahuan (knowledge), serta atribut personal (personal attributes) lainnya yang mampu membedakan antara orang yang perform dan tidak perform.

Pemahaman definisi di atas, mengartikan bahwa inti dari sistem atau model kompetensi ini adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi dimana orang tersebut bekerja.

Selanjutnya Zwell dalam Wibowo (2007 : 93) mengemukakan lima kategori kompetensi sebagai berikut:

1. Task achievement, kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik, berorientasi pada; hasil kerja, mengelola kinerja, berinisiatif, efisien, fleksibilitas, inovatif berkualitas dan memiliki keahlian teknis.
2. Relationship, kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja meliputi; kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik dan perhatian pada orang lain.
3. Personal attribute, kompetensi yang berhubungan dengan cara berfikir dan mengembangkan diri yang meliputi; integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kepuasan, berfikir analisis dan berfikir konseptual.
4. Manajerial, kompetensi yang berhubungan dengan pengelolaan, pengawasan dan pengembangan orang berupa; memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.
5. Leadership, kompetensi yang berhubungan dengan memimpin

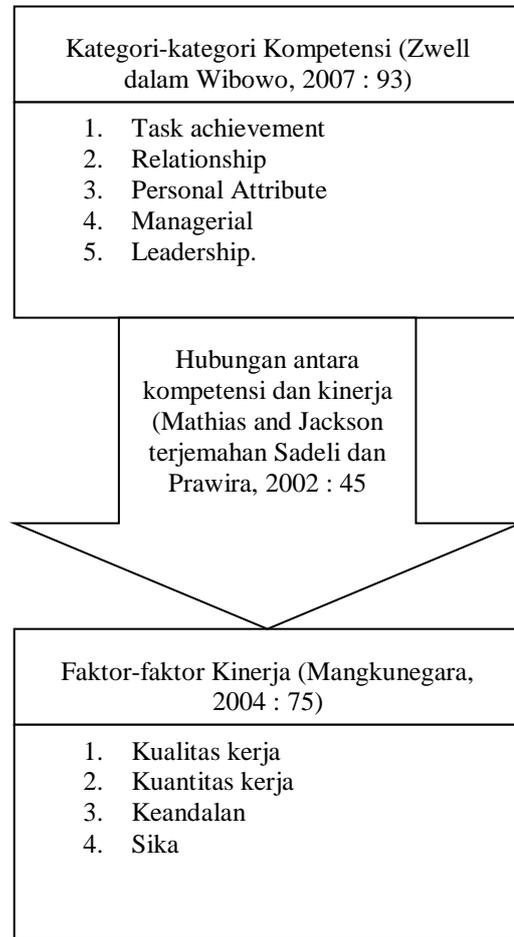
organisasi yang meliputi; kepemimpinan visioner, berfikir strategi, orientasi kewirausahaan, membangun komitmen organisasi dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan.

Setelah menjelaskan kompetensi diatas, selanjutnya diuraikan pemahaman kinerja menurut Mangkunegara (2004 : 75) sebagai berikut : “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Lebih lanjut Mangkunegara (2004 : 75) menyatakan 4 (empat) faktor kinerja pegawai yang menjadi standar penilaian hasil kerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja, meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra.
3. Keandalan, atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap, yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap perusahaan.

Keterkaitan antara variabel kompetensi dan variabel kinerja, Mathis and Jackson terjemahan Sadeli dan Prawira (2002 : 45) mengemukakan bahwa, “Competency is a base characteristic that correlation of individual and team performance achievement”, yang artinya kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Untuk melihat hubungan keterkaitan

variabel kompetensi dan kinerja tersebut secara jelas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



## 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 manajerial 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 strategis.

## 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 Wiley & 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.