BY NC ND

44115

20/44115

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN JAYAWIJAYA

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

SUMIYANTI

NIM. 530003395

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN JAYAWIJAYA

Sumiyanti

sumiyanti.sy66@gmail.com

Universitas Terbuka

Kinerja dewan dalam menjalankan fungsi legislasinya selalu menjadi perhatian khusus masyarakat karena dipercayakannya amanah pada anggota dewan untuk dapat mensejahterakan masyarakat. Akan tetapi, kepercayaan tersebut sekarang ini cenderung berkurang bahkan banyak yang tidak mempercayai kinerja dewan, hal ini disebabkan karena kinerja dewan yang kurang kompeten, kurangnya pengetahuan tentang anggaran, tidak optimalnya pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman anggota dewan yang masih kurang dari para anggota dewan. Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya juga tidak luput dari fenomena yang telah dijelaskan di atas. Hal ini terlihat dari banyaknya anggota DPRD Kabupaten Jayawijya yang latar pendidikannya yang berbeda-beda yang sedikit banyaknya menghambat tugas DPRD dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Periode menjadi angggota Dewan yang berbeda juga menyebabkan pengetahuan dan pengalaman anggota dewan juga berbeda yang membuat kinerja anggota Dewan terkendala.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Pengaruh kompetensi emosional terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial secara simultan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan instrumen penelitian quisioner.

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi emosional terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi sosial terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial secara simultan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Artinya perubahan-perubahan yang terjadi pada kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial akan memberikan pengaruh nyata dan peningkatan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Kata Kunci : kompetensi intelektual, emosional, sosial, kinerja.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCE ON PERFORMANCE OF MEMBERS OF THE DPRD JAYAWIJAYA REGENCY

Sumiyanti

sumiyanti.sy66@gmail.com

Universitas Terbuka

The performance of the council in carrying out its legislative functions has always been a special concern of the community because it is entrusted with the mandate of the council members to be able to prosper the community. However, this belief now tends to decrease even many do not trust the board's performance, this is due to the lack of competent council performance, lack of knowledge about the budget, not optimal education and training, and experience of board members who are still less than board members. Jayawijaya Regency DPRD members also did not escape the phenomena described above. This can be seen from the many members of the Jayawijaya Regency DPRD whose educational backgrounds are different, which in some ways hampers the DPRD's duties in carrying out their main tasks and functions. The period of being a different member of the Board also causes the knowledge and experience of board members to be different which makes the performance of Board members constrained.

This study aims to determine the effect of intellectual competence on the performance of Jayawijaya Regency DPRD members. Effect of emotional competence on the performance of Jayawijaya Regency DPRD members.Effect of social competence on the performance of Jayawijaya Regency DPRD members.The influence of intellectual competence, emotional competence, and social competence simultaneously on the performance of Jayawijaya Regency DPRD members. The method used is a quantitative method with questionnaire research instruments.

The results of this study are that there is a positive and significant influence between intellectual competence on the performance of Jayawijaya Regency DPRD members. There is a positive and significant influence between emotional competence on the performance of Jayawijaya Regency DPRD members. There is a positive and significant influence between social competence on the performance of Jayawijaya Regency DPRD members. There is a positive and significant effect of intellectual competence, emotional competence and social competence simultaneously on the performance of Jayawijaya Regency DPRD members. This means that changes that occur in intellectual competence, emotional competence, social competence will have a real influence and increase in the performance of Jayawijaya Regency DPRD members.

Keywords: intellectual competency, emotional, social, performance.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN JAYAWIJAYA
Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Wamena, 02 November 2019
Yang Menyatakan

METERAI TEMPEL
0E000AFF981122805
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Sumiyanti
NIM. 530003395

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15148
Telp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sumiyanti
NIM	:	530003395
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik
Judul TAPM	:	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya

Dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPs-UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada direktur PPs-UT selaku panitia ujian sidang.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, saya mengucapkan terima kasih.

Jayapura, 25 November 2019

Mengetahui,
Kepala UPBJJ-UT Jayapura

Drs. Mujadi, M.Pd
NIP. 19590217 199010 1 001

Mahasiswa

Sumiyanti
NIM. 530003395

Ketua Parcasarjana Hukum, Sosial dan Politik

Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul TAPM	:	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya
Penyusun TAPM	:	Sumiyanti
NIM	:	530003395
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal	:	Sabtu, 02 November 2019

Menyetujui :

Pembimbing II,

Dr. Tri Darmayanti, M.A
NIP. 19600410 198903 2 001

Pembimbing I,

Dr. Usman Pakasi, M.Si
NIP. 19630618 198903 1 004

Penguji Ahli

M. Qudrat Nugraha, Ph. D

Mengetahui,

Ketua Parcasarjana Hukum, Sosial dan Politik

Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Dekan FHISIP

Dr. Sofjan Aripin, M.Si
NIP. 19660619 199203 1 002

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN TAPM

Nama	:	Sumiyanti
NIM	:	530003395
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik
Judul TAPM	:	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 02 November 2019
W a k t u : 12.30 WIT

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji Tandatangan

Nama : Drs. Mujadi, M. Pd .....

Penguji Ahli
Nama : M. Qudrat Nugraha, Ph. D .....

Pembimbing I
Nama : Dr. Usman Pakasi, M. Si .....

Pembimbing II
Nama : Dr. Tri Darmayanti, M.A .....

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Sebagai insan Tuhan, sepatutnya puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Kuasa karena rahmat dan karunia Nya yang selalu menyertai langkah penulis sehingga penulisan Thesis yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya" dapat diselesaikan tepat waktu walaupun banyak melewati berbagai hambatan.

Penyusunan thesis ini juga dapat diselesaikan berkat bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak. Perkenankan penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Usman Pakasi, M.Si selaku Pembimbing I, yang senantiasa meluangkan waktu dengan memberikan arahan, motivasi serta dukungan selama pembimbingan demi kelancaran dan kesuksesan penulis.
2. Ibu Dr.Tri Darmayanti, M.A selaku Pembimbing II, atas keluasan ilmu dan wawasan, serta kesabaran selama pembimbingan.
3. Seluruh staf dan dosen pengajar yang berada di lingkungan Universitas Terbuka yang senantiasa mentransfer ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis dengan ide-ide aktual dalam upaya peningkatan dan pengembangan diri penulis.
4. Bapak Thony M. Mayor, selaku sekretaris Dewan Kabupaten Jayawijaya yang senantiasa memberikan izin, dukungan dan motivasi kepada penulis selama melakukan penelitian.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5. Orang tua tercinta H. Hattase dan Hj. Nasiba yang telah membesarkan dan mendidik penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Suami tercinta Yori Bawan, SH atas pengorbanan, dukungan dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan thesis ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah banyak memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Segala kritik dan saran yang konstruktif akan penulis terima dengan lapang dada, karena penulis menyadari akan keterbatasan dalam penulisan ini. Atas semua bantuan dan amal kebajikan yang diberikan kepada penulis, semoga mendapatkan imbalan yang lebih dari Allah SWT.

Akhir kata semoga thesis ini dapat berguna bagi kita semua dan dapat dijadikan bahan referensi bagi siapa saja yang memerlukan, terutama mahasiswa Universitas Terbuka. Amin Ya rabbal alamin.

Jayapura,....September 2019

SUMIYANTI

NIM : 530003395

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

RIWAYAT HIDUP

Nama	: SUMIYANTI
NIM	: 530003395
Program Studi	: Magister Administrasi Publik
Tempat/tanggal lahir	: Wamena, 13 April 1985
Riwayat Pendidikan	: Lulus SD Inpres Mulele di Wamena pada Tahun
	: Lulus SMPN 1 di Wamena pada Tahun 2000
	: Lulus SMK Yapis di Wamena pada Tahun 2003
	: Lulus S1 di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amal Ilmiah Yapis Wamena
Riwayat Pekerjaan	: Tahun 2003 s/d 2005 sebagai Karyawati PD.Irian Bhakti Cab. Wamena
	: Tahun 2006 s/d 2008 sebagai Karyawati Merpati Airline
	:Tahun 2009 s/d 2014Sebagai Karyawati PT. Trigana Air Service (PT. Nayag Citra Baliem)
	: Tahun 2015 sampai dengan sekarang sebagai Staf Di Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya

Wamena,.....September 2019

Penulis

Sumiyanti

NIM. 530003395

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul .....

Abstrak i

Abstract ii

Lembar Pernyataan iii

Lembar Layak Uji iv

Kata Pengantar v

Riwayat Hidup vii

Daftar Isi viii

Daftar Tabel x

Daftar Gambar xii

Daftar Lampiran xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Kegunaan Penelitian 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori 10

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

B. Penelitian Terdahulu 48

C. Kerangka Teori Penelitian 61

D. Hipotesis Penelitian 65

E. Definisi Operasional 66

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian 68

B. Populasi Sampel 70

C. Instrumen Penelitian 71

D. Operasionalisasi Variabel 72

E. Teknik Pengumpulan Data 75

F. Teknik Analisis 75

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian 89

B. Pembahasan Hasil Penelitian 124

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 140

B. Saran 141

DAFTAR PUSTAKA 142

LAMPIRAN

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	73
Tabel 3.2.	Pengambilan Keputusan Uji *Durbin-Watson*	82
Tabel 3.3.	Kriteria Koefisien Korelasi Menurut Guilford	85
Tabel 3.4.	Kriteria Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.1.	Keadaan Iklim Kabupaten Jayawijaya	91
Tabel 4.2.	Komposisi Keanggotaan DPRD Kabupaten JayawijayaPeriode Tahun 2014 – 2019	93
Tabel 4.3.	Komposisi Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya	94
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin	96
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan dan Pekerjaan	97
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden berdasarkan Periode dan Lamanya Menjadi Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya	99
Tabel 4.7.	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Variabel Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, Kompetensi Sosial dan Kinerja Anggota DPRD	101
Tabel 4.8.	Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Kompetensi Intelektual (X_1)	104
Tabel 4.9.	Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Kompetensi Emosional (X_2)	105
Tabel 4.10.	Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Kompetensi Sosial (X_3)	106
Tabel 4.11.	Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Kinerja	

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Anggota DPRD (Y) 107

Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Koefisien Reliabiltas 109

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas 110

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas 111

Tabel 4.15. Hasil Uji Autokorelasi 115

Tabel 4.16. Hasil Uji t 116

Tabel 4.17. Uji F 122

Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi 123

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1.	Struktur Kompetensi Individu Menurut Bergenhenegouwen.	22
Gambar 2.2.	Aliran Sebab Akibat Dari Kompetensi.....	25
Gambar 2.3.	Konsep Dasar Kompetensi	26
Gambar 2.4.	Performance Dimension Theory	47
Gambar 2.5.	Kerangka Berfikir Penelitian.....	65
Gambar 4.1.	Peta Kabupaten Jayawijaya	90
Gambar 4.2.	Hasil Uji Heterokedastisitas	114

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Hal
Lampiran 1.	Koesioner	147
Lampiran 2.	Tabulasi Jawaban Mengenai Kompetensi Intelektual.	152
Lampiran 3.	MSI Detail Kompetensi Intelektual	153
Lampiran 4.	Tabulasi MSI Kompensi Intelektual	154
Lampiran 5.	Tabulasi Jawaban Mengenai Kompetensi Emosional.	155
Lampiran 6.	MSI Detail Kompetensi Emosional	156
Lampiran 7.	Tabulasi MSI Kompetensi Emosional	157
Lampiran 8.	Tabulasi Jawaban Mengenai Kompetensi Sosial	158
Lampiran 9.	MSI Detail Kompetensi Sosial	159
Lampiran 10.	Tabulasi MSI Kompetensi Sosial	160
Lampiran 11.	Tanggapan Responden Mengenai kinerja Anggota DPRD	161
Lampiran 12.	MSI Detail Kinerja Anggota DPRD	162
Lampiran 13.	Tabulasi MSI Kinerja Anggota DPRD	163
Deskriptif Statistik	.....	164
Uji Normalitas	.....	165
Uji Multikolinearitas	.....	166
Uji Autokorelasi	.....	167
Uji Hipotesis	.....	168

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak dikeluarkannya peraturan tentang otonomi daerah yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, maka kekuasaan atau tanggung jawab yang dibebankan kepada pemerintah daerah untuk mengelola daerahnya secara maksimal menjadi lebih besar. Salah satu aspek penting dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi adalah masalah keuangan dan anggaran daerah (APBD). Oleh karena itu, diperlukan peranan anggota DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) yang sangat besar untuk mengontrol kebijakan keuangan (APBD) yang ekonomis, efisien, efektif, transparan dan akuntabel.

Tujuan pelaksanaan fungsi pengawasan anggota DPRD terhadap kinerja eksekutif di daerah Kabupaten/Kota dalam rangka menjalankan desentralisasi pembangunan ekonomi daerah agar tumbuh dan berkembang lebih baik serta otonom. Desentralisasi menumbuhkan semangat daerah untuk membangun dan mengurangi beban Pemerintah Pusat, meningkatkan partisipasi serta dukungan masyarakat dalam pembangunan. Kabupaten Jayawijaya merupakan salah satu daerah otonom yang dipimpin oleh seorang Bupati. Dari ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UUPD) tersebut ditetapkan bahwa Kepala Daerah berkewajiban untuk memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada Pemerintah Menteri melalui gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat yang dilakukan satu kali dalam satu

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tahun (vide: Pasal 69 ayat 1 UUPD), dan memberikan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada DPRD (vide: Pasal 71 ayat 2 UUPD), serta menginformasikan laporan, penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada masyarakat (vide: Pasal 72 UUPD).

Namun, pada kenyataannya tuntutan tersebut juga harus dihadapkan pada kondisi faktual bahwa sebagian besar anggota DPRD terkesan pragmatis dan cenderung lebih mengikuti kepentingan partai daripada berorientasi kepada rakyat. diiringi juga dengan periode ini anggota dewan mulai didominasi oleh wajah baru, yang dipilih dan diangkat dari partai-partai pemenang pemilu yang mempunyai latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang berbeda-beda sebelum menjadi anggota DPRD. Sehingga ketika mereka dipilih menjadi anggota dewan, keterbatasan pengetahuan dan utamanya pengalaman tentunya akan menjadi kendala dalam melaksanakan fungsi pengawasan yang baik.

Sebagai wakil rakyat, kompetensi yang dimilikinya dalam menyusun anggaran serta deteksi terhadap pemborosan dan kebocoran anggaran merupakan sesuatu yang dibutuhkan anggota dewan dalam melakukan pengawasan APBD. Tidak hanya memiliki kompetensi yang bagus, seorang anggota DPRD juga harus memiliki pengetahuan tentang anggaran, memiliki dasar pendidikan dan pelatihan yang mendukung anggota dewan dalam pelaksanaan pengawasan anggaran serta pengalaman di DPRD yang besar kemungkinan membuat setiap anggota DPRD menjadi lebih mengerti bagaimana kinerja pengawasan anggaran tersebut dilaksanakan. Pramono (2002) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang akan mempengaruhi pengawasan yang dilakukan dewan, pertama faktor internal, yang terdiri dari pengetahuan dewan tentang anggaran,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

latar belakang politik, keahlian, dan pengalaman, dan faktor kedua adalah faktor eksternal, yaitu akuntabilitas, transparansi.

Pengetahuan dewan tentang anggaran merupakan pengetahuan dewan terhadap mekanisme penyusunan anggaran mulai dari tahap perencanaan sampai pada tahap pertanggungjawaban serta pengetahuan dewan tentang peraturan perundang-undangan yang mengatur pengelolaan keuangan daerah (APBD) (Dewi dan Kawedar, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Winarna dan Murni (2007) menunjukkan bahwa pengetahuan dewan tentang anggaran berpengaruh signifikan terhadap pengawasan keuangan daerah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasirwan (2009) menunjukkan hasil bahwa pengetahuan dewan tentang anggaran tidak berpengaruh terhadap peran anggota dewan dalam pengawasan keuangan daerah.

Pendidikan dan pelatihan merupakan variabel individu yang merupakan latarbelakang individu yang melekat pada setiap individu yang disebut juga *personal background*. Pendidikan dan pelatihan berkaitan erat dengan kualitas sumber daya setiap individu. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan suatu organisasi/lembaga. Oleh karena itu, harus dipastikan sumberdaya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin dan akan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Winarna dan Murni, 2007).

Kinerja dewan dalam menjalankan fungsi legislasinya selalu menjadi perhatian khusus masyarakat karena dipercayakannya amanah pada anggota dewan untuk dapat mensejahterakan masyarakat. Akan tetapi, kepercayaan tersebut sekarang ini cenderung berkurang bahkan banyak yang tidak

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mempercayai kinerja dewan, hal ini disebabkan karena kinerja dewan yang kurang kompeten, kurangnya pengetahuan tentang anggaran, tidak optimalnya pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman anggota dewan yang masih kurang dari para anggota dewan. Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya juga tidak luput dari fenomena yang telah dijelaskan di atas. Hal ini terlihat dari banyaknya anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya yang latar pendidikannya yang berbeda-beda yang sedikit banyaknya menghambat tugas DPRD dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Periode menjadi anggota Dewan yang berbeda juga menyebabkan pengetahuan dan pengalaman anggota dewan juga berbeda yang membuat kinerja anggota Dewan terkendala.

Permasalahan tersebut menurut pandangan Sastroatmodjo (1995), ada dua tingkat orientasi politik yang mempengaruhi perilaku politik, yaitu sistem dan individu. Kelemahan yang terjadi atas kinerja legislatif, mungkin terjadi karena kelemahan sistem politik ataupun individu sebagai pelaku politik.

Dalam pendekatan *behaviourisme*, individulah yang dipandang secara aktual melakukan kegiatan politik, sedangkan perilaku lembaga politik pada dasarnya merupakan perilaku individu dengan pola tertentu. Oleh karena itu untuk menjelaskan perilaku suatu lembaga yang perlu ditelaah bukan lembaganya, melainkan latar belakang individu yang secara aktual mengendalikan lembaga.

Merujuk dari pendapat Indriantoro dan Supomo (1999), bahwa pengetahuan pada dasarnya merupakan hasil proses melihat, mendengar, merasa dan berpikir menjadi dasar manusia dalam bersikap dan bertindak. Proses tersebut juga diperoleh dari pendidikan dan pengalaman, dimana kontribusi yang lebih

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

baik apabila didukung pendidikan dan pengalaman yang memadai untuk bidang tugas.

Sedangkan Syahruddin dan Taifur (2011), menyatakan bahwa kemampuan DPRD dalam menjalankan fungsinya tidak saja ditentukan oleh kualitas anggota DPRD yang ada, tetapi lebih dipengaruhi oleh perilaku (moral) anggota DPRD. Sementara itu Yudono (2000), juga menyatakan bahwa DPRD akan dapat memainkan peranannya dengan baik apabila pimpinan dan anggota-anggota berada dalam kualifikasi ideal, dalam arti memahami benar hak, tugas dan wewenangnya serta mampu mengaplikasikannya secara baik, dan didukung dengan tingkat pendidikan dan pengalamannya dibidang politik. DPRD sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang menjalankan tugas pokok fungsinya tentu harus mampu mempersiapkan semua kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Labay dkk dalam Jurnal Kebijakan Publik, Volume 3, Nomor 2, Oktober 2012, hlm 59-141. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi dengan kinerja anggota DPRD Provinsi Riau. Adanya pengaruh 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 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%).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sejak dikeluarkannya peraturan tentang otonomi daerah yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Secara umum bahwa Pemerintah Pusat akan memberikan wewenang yang lebih besar kepada daerah dalam mengembangkan tanggungjawabnya dalam mengelola berbagai bidang dikehidupan masyarakat, baik itu bidang politik, sosial budaya, agama, termasuk di dalamnya pendidikan, pelayanan administrasi kepada masyarakat, pengelolaan berbagai kegiatan perekonomian yang diperlukan untuk mengembangkan kegiatan pembangunan daerah, sehingga pemerintah daerah dapat lebih optimal dalam mengembangkan fungsi-fungsi pelayanan, pemberdayaan dan pembangunan masyarakat.

Ada beberapa persoalan yang dapat diindentifikasi sebagai bentuk lemahnya kinerja lembaga DPRD dalam melaksanakan fungsinya antara lain sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan fungsi legislasi atau pembuatan peraturan daerah (perda); sebagian besar perda yang dihasilkan dari tahun ketahun dalam periode berjalan pada lembaga DPRD, lebih banyak diajukan atas prakarsa lembaga eksekutif dari pada lembaga legislatif, pada hal sebagai lembaga legeslatif semestinya DPRD dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal untuk memprakarsai terbentuknya peraturan daerah (perda).
2. Dalam pelaksanaan fungsi anggaran; kurang maksimalnya lembaga DPRD dalam membahas APBD yang berpihak kepada rakyat, hal ini terlihat dari sisi pendapatan yang masih sangat mengandalkan sumbangan/pemberian dari pemerintah pusat, dimana Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

seharusnya dapat dijadikan cermin bagi kemandirian pelaksanaan otonomi daerah, dalam kenyataannya masih jauh dari harapan untuk mengimbangi keperluan belanja daerah. Pada sisi belanja, *belanja tidak langsung* terhitung sering lebih besar nilainya dari *belanja langsung*. Tergambar disini bahwa belanja rutin pemerintahan lebih besar dari belanja pembangunan (masyarakat/publik). Pada hal otonomi daerah memberi kewenangan bagi pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas bantuan. Dapat diartikan bahwa program-program kerja daerah yang dituangkan dalam APBD semestinya mencerminkan kemandirian daerah dalam sisi pendapatan, mencerminkan belanja yang berpihak kepada rakyat dimana *belanja langsung* seharusnya lebih besar dari *belanja tidak langsung* atau setidak-tidaknya berbanding lurus, berimbang dan dinamis, serta ditopang dengan pembiayaan yang memadai.

3. Dalam pelaksanaan fungsi pengawasan; masih terdapat peraturan daerah (perda) yang belum berjalan secara efisien dan efektif yang semestinya perlu dikaji dan dievaluasi oleh DPRD apa hambatan dan kendalanya, kemudian direvisi atau dicabut/dibatalkan karena sudah tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi yang ada. Selain dari pada itu perlu peran aktif yang dilakukan oleh DPRD untuk meningkatkan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan APBD melalui kinerja DPRD.

Dari kondisi yang telah diuraikan di atas pada penelitian ini peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya".

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

B. Perumusan Masalah

Berpijak dari persoalan yang ada mengenai kinerja anggota DPRD, maka mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota DPRD yang dirumuskan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi intelektual mempengaruhi kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya?
2. Apakah kompetensi emosional mempengaruhi kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya?
3. Apakah kompetensi sosial mempengaruhi kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya?
4. Apakah kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial secara simultan mempengaruhi kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi emosional terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial secara simultan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, wacana, serta konsep dasar dalam ilmu Administrasi Publik
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, kontribusi serta pengembangan keilmuan di bidang manajemen terutama yang menyangkut pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota DPRD, yang dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya.
2. Kegunaan Praktis.
   a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai kinerja anggota DPRD, sehingga dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja anggota DPRD.
   b. Bagi DPRD sebagai masukan dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah khususnya kinerja anggota DPRD dalam rangka mewujudkan good governance.
   c. Bagi partai politik sebagai masukan dalam melakukan seleksi dan evaluasi terhadap kader dan calon legislatif.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

Seperti diketahui bahwa Pemerintah daerah provinsi, daerah kabupaten dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang anggotanya dipilih melalui pemilihan umum . Ini berarti dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah juga mengikut sertakan seluruh rakyat untuk mewujudkan demokrasi dan demokratisasi di daerah melalui wakil wakilnya di DPRD. Hal itu merupakan manifestasi bahwa negara dibentuk berdasarkan suatu perinsip demokrasi sebagai mana formulasi yang terkenal dari Abraham Lincoln disebut " *The Gettysburg Formula*" yakni *"GOVERNMENT OF THE PEOPLE, FOR THE PEOPLE"* (Pemerintahan dari, oleh dan untuk rakyat).

Menurut Mariam Budiarjo dalam Baskoro (2005:30) menyebutkan "DPRD adalah lembaga yang legislate atau membuat peraturan, peraturan perundang-undangan yang dibuatnya mencerminkan kebijaksanaan-kebijaksanaan itu. Dapat dikatakan bahwa ia merupakan badan yang membuat keputusan yang menyangkut kepentingan umum". Sedangkan menurut Fuad dalam jurnal administrasi negara (2000:24) mengartikan DPRD adalah "institusi yang menjadi tumpuan untuk memperjuangkan kepentingan masyarakat daerah secara luas".

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan bahwa Pemerintah Daerah adalah penyelenggara Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Dapat juga diartikan bahwa DPRD sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan daerah. DPRD berkedudukan sebagai mitra sejajar dengan Kepala Daerah dalam melaksanakan fungsinya masing masing.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa : "DPRD merupakan lembaga perwakilan rakayat yang berada didaerah dan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah". Sebagai lembaga perwakilan rakyat yang anggotanya dipilih melalui pemilihan umum maka DPRD harus memperhatikan, menyerap aspirasi masyarakat, mengagregasi kepentingan rakyat, dan memperjuangkan aspirasi masyarakat dalam proses berpemerintahan dan bernegara. Sedangkan sebagai Unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah maka DPRD berkedudukan sebagai mitra sejajar dengan Kepala Daerah. Dan dalam melaksanakan fungsi, tugas dan wewenang serta hak DPRD berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi DPRD memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*). Fungsi yang melekat pada DPRD memberikan kewenangan dan tugas bagi DPRD untuk menyelenggarakan pemerintahan bersama kepala daerah berdasarkan prinsip saling mengimbangi *cheks and balance*, dengan demikian akan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada lembaga perwakilan rakyat yang merupakan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

repersentase dalam memperjuangkan aspirasi rakyat. Mengenai fungsi DPRD, menurut Sanit (1985:252) mengatakan bahwa aktifitas DPRD bertujuan untuk menjalankan fungsi sebagai berikut :

a. Fungsi perwakilan, melalui fungsi ini badan legislatif membuat kebijakan atas nama anggota masyarakat yang secara keseluruhan terwakili dalam lembaga tersebut. Dalam hal ini DPRD bertindak sebagai pelindung kepentingan dan penyalur aspirasi masyarakat yang diwakilinya.
b. Fungsi perundang-undangan, memungkinkan badan legislatif sebagai wakil rakyat menuangkan kepentingan dan aspirasi aggota masyarakat kedalam kebijaksanaan formal dalam bentuk undang-undang.
c. Fungsi pengawasan, dimana lembaga legislatif melindungi kepentingan rakyat, sebab penggunaan pengawasan yang dilandasi fungsi DPRD dapat mengoreksi semua kegiatan lembaga kenegaraan lainnya melalui pelaksanaan berbagai hak.

Menurut Marbun (1993:86) membagi fungsi DPRD kedalam 5 (lima) fungsi yaitu:

a. Fungsi memilih dan menyeleksi: Fungsi ini memiliki peran yang menentukan tentang masa depan suatu daerah, apabila pelaksanaannya kurang tepat maka akan mendatangkan masalah bagi daerah yang bersangkutan.
b. Fungsi pengendalian dan pengawasan: maksud dari fungsi pengendalian dan pengawasan ialah DPRD bertanggungjawab melaksanakan salah satu fungsi manajement pemerintahan daerah yaitu pengendalian dan pengawasan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Fungsi pembuatan undang-undang dan peraturan daerah: Fungsi ini merupakan fungsi utama DPRD sebagai badan legislatif. Melalui fungsi ini pembuat undang-undang dapat menunjukan warna dan karakter kualitas baik secara materiil maupun secara fungsional DPRD.

d. Fungsi debat: Melalui fungsi debat dan perdebatan yaitu jika baik anggota DPR maupun DPRD dengan pihak eksekutif di refleksikan secara nyata kemampuan, integritas, rasa tanggung jawab, kenasionalan dari setiap anggota DPR dan DPRD tersebut sebagai suatu lembaga yang hidup dan dinamis.

e. Fungsi representatif: Maksud dari fungsi representatif adalah bahwa anggota DPRD harus bertindak dan berperilaku sebagai represant (wakil) untuk setiap tindak tanduknya dan seluruh kegiatan tersebut dalam menjalankan tugas sebagai anggota DPRD.

Selanjutnya menururt Budiarjo dan Ambong (1995:151) peranan DPR dan DPRD yang paling penting adalah:

a. Menentukan *policy* (kebijaksanaan yang membuat undang-undang), untuk itu DPR atau DPRD diberi hak inisiatif, hak untuk mengadakan amandemen terhadap rancangan undang-undang atau rancangan peraturan daerah yang disusun oleh pemerintah serta hak budget.

b. Mengontrol badan eksekutif dalam arti menjaga semua tindakan eksekutif sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Untuk menyelenggarakan tugas ini badan perwakilan rakyat diberi hak-hak kontrol khusus.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kemudian menurut Max Boboy (dalam Baskoro, 2005:31) lembaga perwakilan atau elemen mempunyai fungsi yaitu: Fungsi perundang-undangan ialah fungsi membuat undang-undang.

a. Fungsi pengawasan ialah fungsi untuk melakukan pengawasan terhadap eksekutif. Aktualisasi fungsi ini, lembaga perwakilan diberi hak meminta keterangan (interpelasi), hak mengadakan penyelidikan (angket), hak bertanya, hak mengadakan perubahan (amandemen), hak mengajukan rancangan undang-undang (inisiatif) dan sebagainya.
b. Sarana pendidikan politik, melalui pembicaraan lembaga perwakilan, maka rakyat dididik untuk megetahui berbagai persoalan yang menyangkut kepentingan umum dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai warga negara.

Sedangkan Kaho (2005:78) menyebutkan bahwa DPRD mempunyai dua fungsi, yakni:

a. Sebagai partner Kepala Daerah dalam merumuskan kebijaksanaan daerah.
b. Sebagai pengawas atas pelaksanaan kebijaksanaan daerah yang dijalankan oleh kepala daerah

Dalam perkembangannya fungsi-fungsi DPRD mengalami perubahan yang disesuaikan dengan keadaan dan peraturan yang berlaku, seperti dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, diantaranya telah mengatur 3 (tiga) fungsi DPRD yakni:

a. Fungsi legislasi (Pembentukan Peraturan Daerah).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Untuk penyelenggaraan Otonomi Daerah dan Tugas Pembantuan, Daerah membentuk Peraturan Daerah (Perda), dalam pelaksanaannya DPRD membahas bersama kepala dearah dan menyetujui atau tidak menyetujui atas Rancangan Peraturan Daerah, selanjutnya mengajukan usulan Rancangan Peraturan Daerah dan menyusun program pembentukan Peraturan Daerah bersama kepala daerah.

b. Fungsi anggaran.

Fungsi anggaran diwujudkan dalam bentuk pembahasan untuk mendapat persetujuan bersama terhadap Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang diajukan oleh kepala daerah. Fungsi anggaran tersebut dilaksanakan dengan cara : 1) membahas Kebijakan Umum Anggaran (KUA), Perioritas dan Plapon Anggaran Sementara (PPAS) yang disusun oleh kepala daerah berdasarkan Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD), 2) membahas Raperda APBD, 3) membahas Raperda tentang perubahan APBD, dan 4) membahas Raperda tentang Pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.

c. Fungsi Pengawasan.

Fungsi pengawasan diwujudkan dakam bentuk pengawasan terhadap : 1) pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, 2) pelaksanaan peraturan perundang-undangan lain yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintah daerah dan 3) pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan laporan keuangan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Ketiga fungsi tersebut diatas dijalankan dalam kerangka respersentasi rakyat didaerah dan untuk melaksanakan fungsi tersebut DPRD diberikan tugas dan wewenang.

Undang-Undang nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pemerintahan Daerah telah mengatur tugas dan wewenang DPRD sebagai berikut :

a. Membentuk Peraturan Daerah (Perda) bersama kepala daerah.
b. Membahas dan memberikan persetujuan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) tentang APBD yang diajukan oleh kepala daerah.
c. Melaksanakan pengawasan terhadap Perda dan pelaksanaan APBD.
d. Untuk DPRD provinsi mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian gubernur kepada Presiden melalui Menteri untuk mendapat pengesahan, pengangkatan dan pemberhentian. Sedangkan untuk DPRD kabupaten/kota, mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/walikota kepada menteri melalui gubernur sebagai wakil pemerintah pusat untuk mendapatan pengesahan, pengangkatan dan pemberhentian.
e. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah terhadap rencana perjanjian internasional di daerah.
f. Memberi persetujuan terhadap kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah.
g. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban kepala daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
h. Memberi persetujuan terhadap rencana kerja sama dengan Daerah lain ataudengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

i. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Untuk menjalan fungsi, tugas dan wewenang maka DPRD diberikan hak :

a. Hak *interpelasi*; adalah Hak DPRD untuk meminta keterangan kepada kepala daerah mengenai kebijakan Pemerintah Daerah yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan masyarakat dan bernegara.
b. Hak *angket* adalah; Hak DPRD untuk melakukan penyelidikan terhadap kebijakan Pemerintah Daerah yang penting dan strategis dan berdampak luas pada kehidupan masyarakat, daerah dan negara yang di duga bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
c. Hak *menyatakan pendapat* adalah hak DPRD untuk menyatakan pendapat terhadap kebijakan kepala daerah atau mengenai kejadian luar biasa yang terjadi di daerah disertai dengan rekomendasi penyelesaiannya atau tindak lanjut pelaksanaan hak interpelasi dan hak angket.

Untuk melaksakan fungsi, tugas dan wewenang serta hak DPRD, maka anggota DPRD memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut.

Anggota DPRD mempunyai hak :

a. mengajukan rancangan Peraturan Daerah;
b. mengajukan pertanyaan;
c. menyampaikan usul dan pendapat;
d. memilih dan dipilih;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

e. membela diri;

f. imunitas;

g. mengikuti orientasi dan pendalaman tugas;

h. protokoler; dan

i. keuangan dan administratif.

Anggota DPRD mempunyai kewajiban :

a. memegang teguh dan mengamalkan Pancasila;

b. melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;

c. mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;

d. mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi,kelompok, dan golongan;

e. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat;

f. menaati pinsip demokrasi dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

g. menaati tata tertib dan kode etik;

h. menjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

i. menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala;

j. menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat; dan

k. memberi pertanggungjawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Fungsi, Tugas dan Wewenang serta Hak DPRD dan hak serta kewajiban Anggota DPRD tersebut diatas diberikan kepada DPRD maupun anggota DPRD sebagai instrument DPRD untuk melaksanakan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

2. Kompetensi

Pada era ekonomi yang berbasis informasi dewasa ini, sumber daya manusia akan menjadi sumber kekuatan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia tersebut memiliki kompetensi yang handal dan relevan dengan tujuan pekerjaan yang akan dikerjakan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus merencanakan pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan desain pekerjaan dan rencana pengembangan usaha baik pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang berdasarkan proyeksi pengembangan organisasi yang telah tertuang dalam tujuan jangka panjang dan strategi yang telah dipilih (Willy Susilo, 2001:12). Idealnya pengembangan kompetensi individu pegawai harus dilakukan secara seimbang antara kompetensi intelektual, sosial dan emosional.

Dilihat dari disiplin perilaku organisasi, kompetensi bersama dengan komitmen termasuk pada kelompok faktor karakteristik individu anggota organisasi. Kreitner dan Kinicki (2003), konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan. Dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki (2003:185) bahwa :

> Kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini. Penggunaan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan hal

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ini. Kemampuan menunjukkan karateristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek.

Wood, Jack, Joseph Wallace, Rachid M. Zeffane dan Osborn(2001), Robbins dan Judge (2007), serta Harris (2000) menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*aptitude*) dan kemampuan (*ability*). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial. Untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan.

Berberda dengan pendapat para ahli di atas (Koenig, 1997; Edvisson dan Malone, 1997; Fitz-enz dan Davison, 2000; Mayo, 2002), konsep kompetensi bersama dengan konsep komitmen telah dimaknai sebagai modal manusia (*human capital*) yang dalam hal ini adalah pegawai, secara bersama-sama dengan *consumer capital* dan *structure capital* membentuk *intellectual capital* organisasi (Stewart, 1997). Berkaitan dengan itu, Dave Ulrich (1998:15-26) secara tegas menyatakan kompetensi bersama-sama dengan komitmen dipandang sebagai faktor pembentuk modal intelektual organisasi. Dikemukakan oleh Ulrich bahwa, "*Intellectual Capital* = *Competence* x *Commitment*". Dalam konteks ini, kompetensi atau modal manusia dipandang sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, keinovasian, kemampuan (*ability*) individu anggota organisasi yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Lebih rinci, Ramfersad (2005:194) mendefinisikan kompetensi sebagai :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

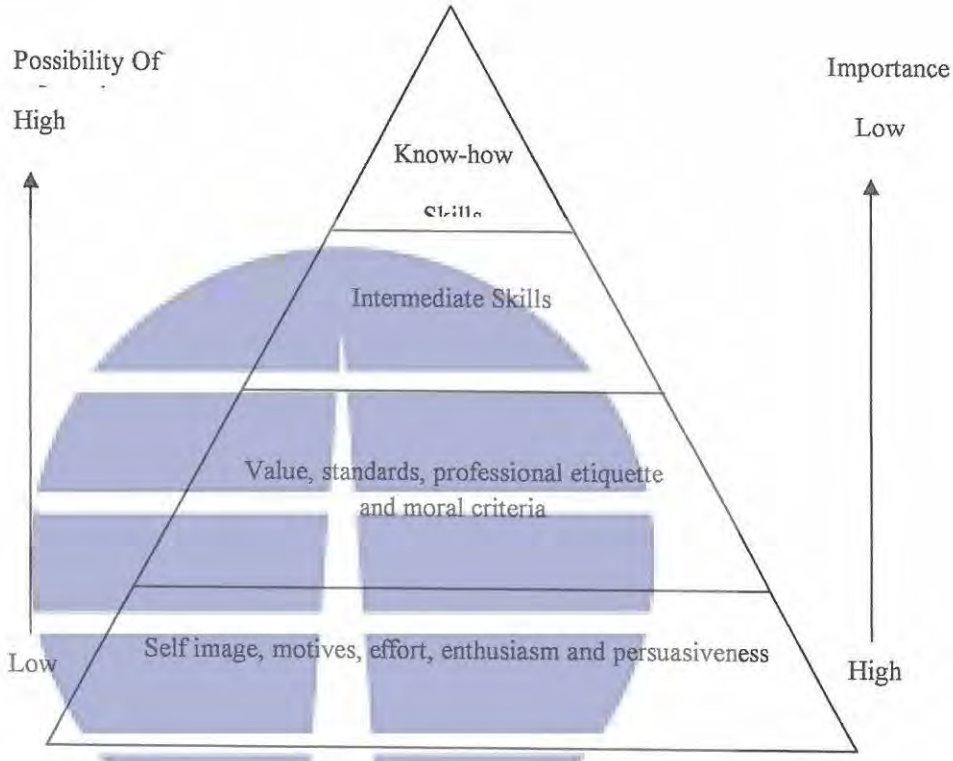
"Sekumpulan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, nilai dan norma serta perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan landasan pencapaian keberhasilan pribadi dan kesejahteraan".

Penjelasan lebih mendalam tentang kompetensi telah dikemukakan oleh para ahli psikologi. Marshall (2003:39) menjelaskan bahwa : "kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran dan situasi tertentu". Menurut Marshall (2003:41-42), kompetensi dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu *threshold competencies* dan *differentiating competencies*. Thershold competencies meliputi keterampilan dan pengetahuan, sedangkan *differentiating competencies* meliputi peran sosial atau nilai-nilai yang dianut, citra diri, watak dan motif.

Bergenhenegouwen (1997:55-62) mengkonsepsikan kompetensi individu dibedakan menjadi empat tingkat. Tingkat pertama adalah "*know-how skills*". Kompetensi ini berhubungan dengan keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas agar dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Tingkat kedua adalah "*intermediate skills*". Jenis kompetensi ini berhubungan dengan keterampilan teknis, keterampilan berkomunikasi serta keterampilan sosial. Kompetensi ini diperlukan individu untuk fleksibilitas. Tingkat ketiga dari kompetensi individu berisikan "*value, standards, professional etiquette and moral criteria*". Kompetensi ini pada dasarnya merupakan kerangka acuan atau *frame of reference* bagi individu, baik secara personal maupun profesional. Tingkat keempat dari kompetensi adalah "*Self image, motives, effort, enthusiasm and persuasiveness*". Gambar

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2.1. meringkas konsepsi Bergenhenegouwen tentang kompetensi yang dimaksud.



Gambar 2.1.
Struktur Kompetensi Individu Menurut Bergenhenegouwen
Sumber : Bergenhenegouwen (1997)

Menurut Bergenhenegouwen (1997), melalui kompetensi yang keempat, individu dimungkinkan untuk menghasilkan kinerja unggul, dan melalui kompetensi itu pula individu yang satu dengan yang lainnya berbeda. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu banyak yang sama, tetapi yang membedakan individu yang satu dengan yang lainnya adalah citra diri, motivasi, upaya dan antusiasme.

Hampir senada dengan pandangan Marshall dan Bergenhenegouwen, Spencer dan Spencer (1993:9) berdasarkan pada penelitian yang dilakukan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

selama hampir 20 tahun, berhasil mendefenisikan konstruk kompetensi sebagai berikut :

> A competency is an underlying characteristic of an individual that is *causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation. Underlying characteristic means the competency is fairly deep and enduring part of a person's personality and can predict behavior in a wide variety of situation and job task. Causally related means that a competency cause or predict behavior and performance. Criterion-referenced means that the competency actually predicts who does something well or poorly, as measured on a specific criterion or standard.*

Batasan di atas memberikan pentunjuk bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu yang dapat memprediksikan perilaku dan kinerja dalam beragam situasi dan pekerjaan, juga memilikikriteria pembeda yang digunakan untuk memprediksi mana yang akan berkinerja tinggi dan yang berkinerja rendah.

Spencer dan Spencer (1993) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi individu pegawai, yaitu :

a. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan. Marshall (2003:40) juga mengatakan bahwa motif adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tidak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

merupakan sumber kepuasan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b. Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap ransangan, tekanan, situasi, atau informasi. Hal ini dipertegas oleh Marshall (2003:40) yang mengatakan bahwa watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang dan mencerminkan kecenderungan yang dimilikinya.

c. Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya. Marshall (2003:40) juga mengungkapkan bahwa konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal mencerminkan identitas dirinya. Disamping itu, Kreitner dan Kinicki (2001:137) bahwa konsep diri adalah persepsi diri seseorang sebagai mahluk fisik, sosial dan spiritual.

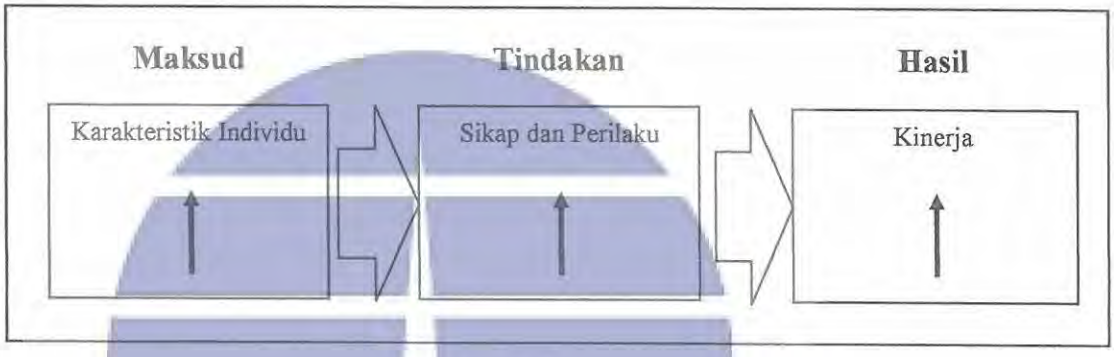
d. Pengetahuan (knowlwdge), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

e. Keterampilan (*skills*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik dan mental. Dale (2003:29) mengatakan bahwa keterampilan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Motif, watak, dan konsep diri merupakan kompetensi sentral yang relatif sulit dikembangkan, sedangkan pengetahuan dan keterampilan disebut kompetensi permukaan, yang relatif mudah dikembangkan. Motif, watak dan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

konsep diri merupakan kompetensi individu yang bersifat "*intent*" yang mendorong untuk digunakannya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi motif, watak dan konsep diri diharapkan dapat memprediksi tindakan atau perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja seseorang. Hubungan kausal kompetensi dengan kinerja dapat dilihat pada Gambar 2.2. berikut :



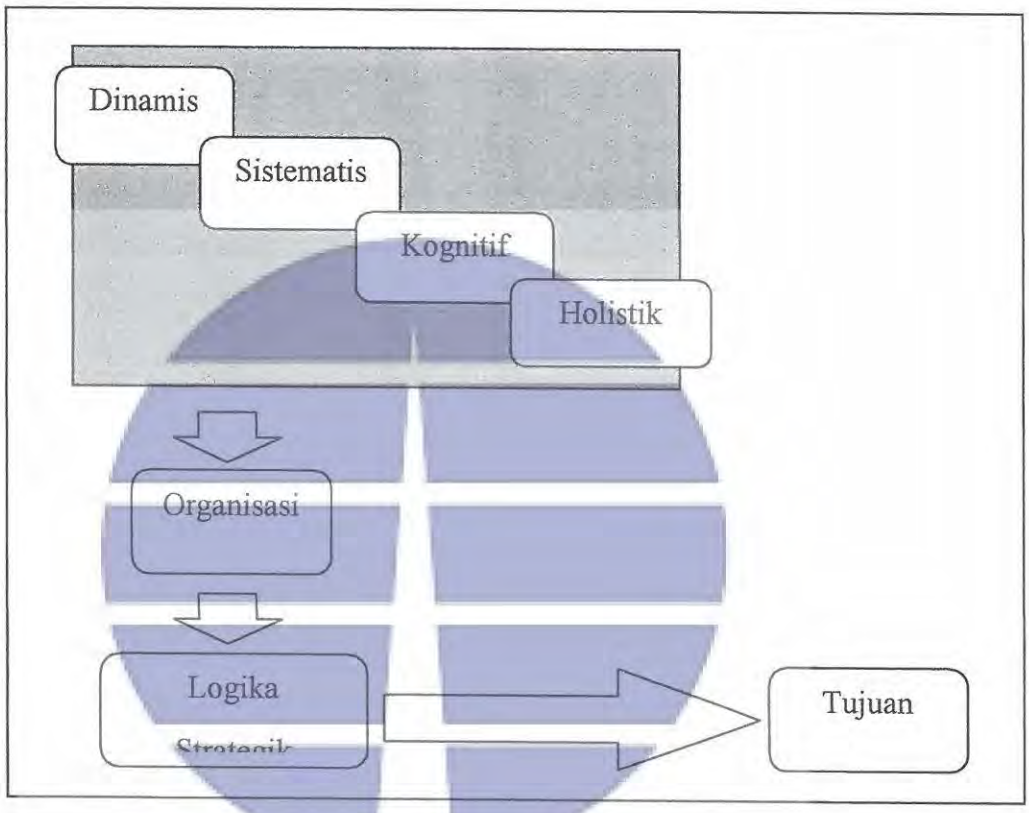
Gambar 2.2.
Aliran Sebab Akibat Dari Kompetensi
Sumber : Spencer dan Spencer (1993:11)

Konsep ini memberikan ilustrasi bahwa kinerja yang maksimal dari setiap individu tidak hanya ditentukan oleh tingkat pengetahuan intelektual dan keterampilan fisik (IQ) saja, namun juga dapat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku (mental individu) tersebut. Pengetahuan dan keterampilan menggambarkan kompetensi intelektual, sedangkan sikap dan perilaku menggambarkan kompetensi emosional dan kompetensi sosial individu.

Sanchez et al. (1997:10) juga mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan sekumpulan kompleksitas unsur-unsur produktif serta keahlian dan keterampilan pada suatu organisasi untuk memposisikan dirinya berbeda dari pesaingnya. Secara sederhana kompetensi dapat disimbolkan dengan kemampuan untuk berkinerja (the ability to perform).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Secara konseptual kompetensi dapat dikonfigurasikan ke dalam unsur-unsur yang bersifat dinamis, sistematik, kognitif dan holistic yang dapat digambarkan pada gambar 2.3. di bawah ini :



Gambar 2.3.

Konsep Dasar Kompetensi

Sumber : Sanchez et al. (1997:11)

Gambar 2.3. di atas terlihat bahwa pemahaman dan penghayatan yang mendalam pada unsur yang bersifat dinamis, sistematik, kognitif, dan holistik (menyeluruh) ini akan memicu dan memacu manajemen industrial untuk senantiasa menciptakan dan sekaligus secara sistematik menumbuh kembangkan kapabilitas dan fleksibilitas serta meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sehingga merupakan satu kesatuan (*continuum*) dinamis dan mengalir pada komponen-komponen dan unsur-unsurnya yang tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya.

Keempat unsur di atas tentu akan merangkai organisasi agar dapat dibentuk logika strategik (*strategic logic*) sebagai arahan manajemen berbasis kompetensi dalam mengidentifikasi pengendalian dan pemanfaatan sumber daya manusia, maka hal ini akan secara langsung terkait dengan karakteristik kompetensi, baik yang kasat mata (*visible*), seperti halnya kompetensi pengetahuan (knowledge competence) dan kompetensi keahlian (skill competence), maupun yang bersifat sembunyi (hidden competence) seperti konsep diri, sifat dan motif.

Tentunya kesadaran terhadap komitmen untuk terus melanggengkan kompetensi-kompetensi baru secara konsisten akan mengarah pada terbentuknya keunggulan bersaing organisasi secara berkelanjutan jika perpaduan antara sumberdaya dan kapabilitas mampu memenuhi empat kriteria, yaitu kebernilaian (*valuable*), kelangkaan (*rareness*), dibutuhkan biaya yang terlalu mahal untuk ditiru (*costly to imitate*) dan terorganisir dengan baik (*well organized*).

Berpijak pada kriteria di atas maka tawaran suatu organisasi yang didukung oleh kompetensi yang bernilai superior tentu akan mampu menerobos peluang dan sekaligus menghindari ancaman yang dihadapi, apalagi didukung dengan penguasaan kompetensi yang langka, diperlukan pengorbanan yang relatif besar untuk menirunya, serta teroganisir secara

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

prima yang kesemuanya ini akan mewujudkan keunggulan bersaing dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Pengklasifikasian jenis kompetensi biasanya dilihat dari dimensi manusia secara personal dan hubungan antar personal karena manusia adalah makhluk sosial. Willy Susilo (2001:7) dan Zohar dan Marshall (2000:3) mengatakan manusia memiliki 3 dimensi, yaitu (1) fisik (*body*), (2) emosi (*mind*), dan (3) spiritual (*soul*); dan atas dasar dimensi ini lalu mereka mengelompokkan kompetensi menjadi 3, yakni (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional dan (c) kompetensi spiritual.

Menurut Krasnor (1997:113), dilihat dari aspek hubungan antar personal, maka diperlukan kemampuan dan kemauan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain, yang disebut dengan kompetensi sosial (*social competency*). Spencer dan Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu : (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional, dan (c) kompetensi sosial. Nampaknya Spencer dan Spencer telah melihat komponen kompetensi dari aspek dimensi manusia dan hubungan antar personal, tetapi belum menghasilkan komponen kompetensi spritual.

Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual; individu (dapat berupa

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Nahapict dan Ghoshal, 1998:245). Zohar dan Marshall (2000:3) mengungkapkan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah-msalah yang bersifat rasional atau strategic. Di samping itu, Robbin dan Judge (2007:42) juga mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi (Spencer dan Spencer, 1993:35) sebagai berikut :

1) Berpartisipasi, yaitu kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus menerus.
2) Kepastian kerja, yaitu kemauan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan mentapkan rencana yang sistematik dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat.
3) Inisiatif, yaitu kemauan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif juga sangat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berkaitan dengan konsep kreativitas, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak secara berbeda dari kebiasaan dan lebih efektif. Dimensi dari kreatifitas ini memiliki empat sifat atau ciri yaitu, peka terhadap masalah, kaya akan gagasan/alternatif pemecahan, mampu menghasilkan ide asli dan memiliki sikap felksibilitas (bersedia mempertimbangkan berbagai gagasan).

4) Penguasaan informasi, yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi linbgkungan kerja (konteks permasalahan).
5) Berpikir analitik, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematik/bertahap berdasarkan pendekatan logis.
6) Berpikir konseptual, yiatu kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan atau pola keterkaitan komponen masalah yang bersifat abstrak (kualitatif) secara sistematik.
7) Keahlian praktikal, yaitu kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

8) Kemampuan linguistik, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.
9) Kemampuan naratif, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita, dongeng atau perumpamaan.

Disamping itu, Robbins dan Judge (2007:43) ada tujuh dimensi kemampuan intelektual, yaitu :

a) Kecerdasan numerik adalah kemampuan untuk melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat.
b) Pemahaman verbal adalah kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan antar kata.
c) Kecepatan perceptual adalah kemampuan untuk mengidentifikasi beberapa kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
d) Penalaran induktif adalah kemampuan untuk mengidentifikasi akibat logis dalam suatu masalah dan pemecahannya.
e) Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menialai beberapa implikasi dari argument.
f) Visualisasi spasial adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan nampak seandainya posisi dalam ruang berubah.
g) Ingatan adalah kemampuan untuk mempertahankan dan mengingat kembali pengalaman masa silam.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Kompetensi emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai dari dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional (Spencer dan Spencer, 1993:35). Goleman (1998:10) juga mempertegas bahwa kompetensi emosional sebagai sebuah kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dengan baik, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain agar menghasilkan kinerja pada suatu pekerjaan tertentu. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Willy Susilo (2001:46), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, membangkitkan, dan mengelola emosinya. Mayer et al (2000:338) juga mengungkapkan bahwa kompetensi emosional merupakan bentuk dari kombinasi antara kecerdasan emosi dan berpikir. Kecerdasan emosional menurut Zohar dan Marshall (2000:3) adalah kemampuan yang berkaitan dengan kesadaran diri sendiri dan perasaan dengan orang lain yang menjadi dasar agar kecerdasan intelektual dapat digunakan secara efektif.

Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan (Spencer dan Spencer, 1993:37) sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1) Sensitifitas atau saling pengertian, yaitu kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain.
2) Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal, yaitu keinginan untuk membantu dan melayani pelanggan internal dan eksternal.
3) Pengendalian diri, yaitu kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.
4) Percaya diri, yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif.
5) Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat dari setiap perubahan situasi.
6) Komitmen pada organisasi, yaitu kemampuan seseorang untuk mengaitkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Willy Susilo (2001:46) seseorang yang cerdas secara emosional akan sanggup merubah rasa malas menjadi rajin, memerangi rasa benci menjadi cinta, mangatasi rasa takut, mengubah sikap masa bodoh menjadi peduli, menegakkan disiplin diri, mengendalikan amarah,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menahan hawa nafsu atau keinginan, mengatasi kesedihan dan melipatgandakan tenaga.

Goleman (1999:15) ada empat komponen dari kompetensi emosional, yaitu kemampuan :

1) Manajemen diri

Kemampuan untuk mengendalikan dan mengarahkan kembali dorangan hati dan suasana hati yang merusak serta mengatur perilaku sendiri yang dihadapkan dengan kecenderungan untuk mencapai tujuan dengan tenaga dan ketekunan. Empat kompetensi yang berasosiasi dengan komponen ini adalah pengendalian diri, dapat dipercaya/integritas, inisiatif, dapat beradaptasi, terbuka dengan perubahan, dan keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu.

2) Pemahaman diri

Kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati, emosi dan dorongan diri sendiri dan dampaknya pada orang lain. Komponen ini berhubungan dengan tiga kompetensi, yaitu kepercayaan diri, penilaian diri yang realitas dan pemahaman diri yang emosional.

3) Pemahaman sosial

Kemampuan untuk memahami karakter emosi orang lain dan keterampilan dalam memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi emosional mereka. Komponen ini berhubungan dengan enam kompetensi, yaitu empati, keahlian dalam membangun dan mempertahankan kapabilitas, pemahaman organisasional, sensitivitas

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

lintas budaya, keragaman pemilikan nilai dan pelayanan kepada pelanggan.

4) Keterampilan sosial

Ahli dalam mengelola hubungan dan membangun jaringan kerja untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari pihak lain dan mencapai tujuan pribadi, serta kemampuan untuk menemukan dasar yang umum dan membangun hubungan. Ada lima kompetensi yang berhubungan dengan komponen ini, yaitu kepemimpinan, keefektifan dalam memimpin perubahan, manajemen konflik, pengaruh/komunikasi dan keahlian dalam membangun serta memimpin tim.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial (Imam Sugeng, 2002:200). Topping et al (2000:32) juga mempertegas bahwa kompetensi sosial merupakan kepemilikan dan penggunaan kemampuan untuk mengintegrasikan pemikiran, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tugas-tugas sosial dan hasil-hasil yang bernilai dalam konteks kelompok dan budaya yang besar. Krasnor (1997:112) mengatakan bahwa kompetensi sosial dipandang sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan pibadi dalam interaksi sosial, sekaligus senantiasa memelihara hubungan sosial dengan orang lain dalam berbagai situasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kompetensi sosial terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan (Spencer dan Spencer, 1993:39) sebagai berikut :

1) Pengaruh dan dampak, yaitu kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran, dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.
2) Kesadaran berorganisasi, yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif baik dalam organisasi maupun dengan pihak-pihak eksternal perusahaan.
3) Membangun hubungan kerja, yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerjasama agar tetap hangat dan akrab.
4) Mengembangkan orang lain, yaitu kemampuan untuk meningkatkan kemampuan bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, dan memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.
5) Mengarahkan bawahan, yaitu kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
6) Kerja tim, yaitu keinginan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain secara koperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

7) Kepemimpinan kelompok, yaitu keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi suri teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

d. Kompetensi Spritual

Kompetensi spiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru (Zohar dan Marshall, 2000:1). Willy Susilo (2003:134) juga mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk mencari dan menemukan makna tertinggi dengan bantuan kecerdasan intelektual dan emosional serta kemampuan untuk memahami sistem nilai yang berlaku pada orang atau sekelompok orang.

Menurut Zohar dan Marshall (2000:15) ada sembilan ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu:

1) Kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif
2) Tingkat kesadaran yang tinggi
3) Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan
4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
6) Keengganan untuk membuat kerugian yang tidak perlu
7) Kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistic
8) Kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa
9) Memiliki kemudahan untuk melawan konvensi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dalam penelitian ini, kompetensi yang diteliti akan mengacu pada Spencer dan Spencer yang mengkalisifikasikan kompetensi menjadi tiga, yaitu (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, dan (3) kompetensi sosial, karena ketiga kompetensi ini dapat diukur dan diamati pada anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya yang dijadikan objek penelitian. Kompetensi spiritual tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model penelitian karena kompetensi spriritual ini merupakan kemampuan atau kemauan yang berada di luar ego (diri manusia) atau di luar pemikiran sadar manusia, sedangkan kita tahu penelitian diharapkan untuk menghasilkan pengetahuan atau ilmu yang berada dalam batas pengamatan dan pemikiran sadar manusia.

3. Kinerja

Kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja (Syafarudin Alwi, 2001:177). Kenyataan dewasa ini menunjukkan masih relatif banyak organisasi atau perusahaan mengabaikan fungsi penilaian terhadap kinerja. Padahal penilaian terhadap kinerja merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen kinerja dan mungkin juga sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang dikembangkan sehingga tidak mendorong motivasi kerja. Hal ini mengakibatkan adanya proses penilaian kinerja yang cenderung bersifat administratif, subjektif, dan kurang memiliki daya pembeda yang valid.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Organisasi yang membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagi keunggulan kompetitif maka sistem penilaian terhadap kinerja pegawai dalam organisasi harus memiliki daya pembeda untuk menentukan pegawai berprestasi, yang pantas menerima insentif dan yang potensial untuk dikembangkan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja haruslah dipandang sebagai kegiatan strategis organisasi untuk mendorong kinerja, pengembangan, melindungi hak-hak (berupa kompensasi), dan pengukuran terhadap kewajiban serta tanggung jawab pegawai dalam menunaikan tugas-tugasnya. Dari hasil penilaian terhadap kinerja ini pihak pimpinan organisasi akn mengetahui kinerja pegawai yang telah dicapai dalam periode waktu tertentu. Oleh karena itu, setiap organisasi wajib memiliki manajemen kinerja sebagai bagian sentral untuk keunggulan bersaing melalui peran sumber daya manusia dan menjalankan strategi bisnis yang berorientasi pada kebutuhan pelanggan. Noe et. al. (2000:277) mengatakan bahwa model manajemen kinerja dalam organisasi melibatkan empat faktor interdependen sifatnya, yaitu (1) atribut individual, (2) strategi organisasi, (3) hambatan situasional, dan (4) tujuan yang ingin dicapai.

Penilaian kinerja yang efektif berfokus pada hasil kerja yang terkait secara langsung dengan misi dan tujuan organisasi sehingga nantinya dapat menunjang implementasi strategi bisnis. Hal ini akan terwujud apabila pegawai memahami dimensi-dimensi yang dievaluasi, aspek-aspek yang dinilai dari jabatannya, dan mereka memandang penilaian telah dilakukan secara terbuka dan valid (Wall et. al, 1990:696). Dalam hal ini diperlukan adanya interaksi antara penilai dengan individu yang dinilai dalam proses

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

penentuan dimensi kegiatan, standar penilaian, dan metode dengan strategi yang dijalankan oleh organisasi juga akan menentukan efektivitas sistem penilaian dan hal ini juga akan mengakibatkan efektifnya implementasi strategi melalui aktivitas individu dan kelompok.

Adanya kecenderungan strategi organisasi mengalami perubahan yang sejalan dengan perubahan kebutuhan masyarakat dan kepentingan organisasi, maka hal ini juga akan mendorong manajemen selalu melakukan analisis kembali terhadap jabatan-jabatan yang ada dalam struktur organisasi sehingga sangat mungkin deskripsi dan spesifikasi jabatan mengalami perubahan termasuk karakteristik sumber daya manusia yang akan menduduki jabatan tersebut. Kesemuanya ini menuntut adanya penilaian kinerja yang efektif, terbuka, dan objektif agar organisasi dapat mengoptimalkan implementasi strateginya baik bersifat administratif maupun profesional.

Pengertian kinerja menurut Bernardin dan Russell (1998:239) adalah pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Menurut Wood et. al (2001:114) kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1997:118). Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian pegawai atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Graounlud (Sangkala, 2006:57) mendefinisikan kinerja sebagai "penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah". Wall et. al. (1990:696), mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan. Ia merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.

Dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2004:85), "*in most organizations the performance of individual employees is a major determinant of organizational success*". Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja individu karyawan, yaitu "*(1) individual ability to do the work, (2) efforts level expended, and (3) organizational support*".

Dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan, dan banyak faktor/komponen yang membentuk kinerja individu antara lain kemampuan, usaha yang dilakukan, serta dukungan. Kemampuan ditentukan oleh bakat, ketertarikan, dan kepribadian, sedangkan usaha yang dilakukan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan pekerjaan, dan termasuk dukungan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan manajemen serta rekan kerja. Apabila keseluruhan faktor di atas diperhatikan oleh organisasi, maka kemungkinan penciptaan kinerja individu pegawai dapat dioptimalkan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang dipekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelas\kan apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para pegawainya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap pegawai.

Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja pegawai, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Bernardin dan Russell (1998:383) ada 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

a. *Quality*, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
c. *Timeliness*, adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
d. *Cost – effectiveness*, adalah tingkat sejauhmana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapi hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

e. *Need for supervision,* merupakan tingkat sejaumana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervior untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. *Interpersonal impact,* merupakan tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2001:154) ada 7 (tujuh) dimensi penilaian kinerja, yaitu :

a. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat keseuaian dan kesiapannya.

b. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

c. *Creativeness* yaitukeaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

d. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

e. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

f. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

g. *Personal quality* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Armstrong (1998:32) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu input, proses, output dan outcome.

Input : *The skill, knowledge, and expertise bring to their job (their attribute)*. Hal ini menyangkut atribusi individual.

Process : *How individual believe in carrying out their work : the behavioral competence bring to full their accountability*. Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.

Output : *The measurable result achieved by individuals according to the levels of performance they achieved in carrying out their tasks*. Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.

Outcome : *The impact of what has been achieved by the performance of individuals if the results of their team, department, unit or function and ultimately, the organization*. Hal ini menyangkut kontribusi kinerja individu terhadap tim, departemen, unit atau organisasi.

Dari uraian di atas kelihatan bahwa faktor-faktor yang menentukan kinerja adalah input, proses, output dan outcome. Dimana keempat faktor ini saling berkaitan satu sama lain.

Bambang Swasto (1997:10) mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Hal ini berarti bahwa kinerja terdiri dari komponen kualitas, kuantitas dan efektivitas, dimana ketiga komponen itu tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.

Kualitas identik dengan mutu, yang secara umum, mutu adalah karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau konsumen

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dan diperoleh melalui pengukuran proses perbaikan secara berkelanjutan. Edwars Deming (Bambang Swasto, 1997:56), mengatakan bahwa kualitas adalah *predictable degree off uniformity and dependability at a low cost suited to market*, dimana kualitas dapat dilihat dari konteks, persepsi konsumen, dan kebutuhan serta kemauan konsumen. Fredrick Taylor (Moekijat, 2002:92) mengatakan dalam pelaksanaan pekerjaan, hasil kerja perseorangan dapat dengan mudah diukur/ditetapkan dengan menghitung jumlah keseluruhan pekerjaan yang diselesaikan misalnya jumlah huruf yang diketik tiap menit untuk seorang pengetik. Di samping itu Michael J. Jucius (Moekijat, 2002:95) menyebutkan istilah kontribusi karyawan seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, tanggung jawab yang dipikul, dan tujuan-tujuan khusus yang dicapai.

Ada beberapa teori yang menjelaskan pembentukan kinerja individu karyawan diantaranya adalah : Teori kinerja dan pengembangan (*A Theory Of Performance and Development*). Teori kinerja ini dikembangkan oleh Atkinson dan Winston (Corno et. al, 2002:43) yang mengungkapkan bahwa (1) prestasi kumulatif (*cumulative achievement*) seseorang di masa yang akan datang ditentukan oleh interaksi antara tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja (*level of performance while at work*) dan waktu yang dihabiskan pada pekerjaan (time spent at work), (2) tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja dipengaruhi oleh efisiensi yang bersumber dari sifat tugas-tugas (*nature of the task*) sekarang serta beberapa kemampuan (*abilities*) pribadi, sedangkan waktu yang dihabiskan pada pekerjaan dipengaruhi oleh kekuatan motivasi untuk tugas dan aktivitas yang lain (strength of motivation for the task and other activities) yang bersumber dari pengetahuan, kepercayaan, dan konsepsi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pribadi secara insentif dan kesempatan melalui mediasi lingkungan yang mendorong untuk melakukan tindakan, dan (3) kemampuan, motif, pengetahuan, keyakinan, dan konsepsi pribadi seseorang dipengaruhi oleh heriditas dan lingkungan formatif (pertumbuhan dan perkembangan) pada masa lalu.

Blumberg dan Pringle (1982:565) dalam teori dimensi kinerjanya mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity). Sehingga secara matematis dapat dirumuskan bahwa kinerja karyawan :

$$(P) = \int (A \times M \times O)$$

Dimana :

A = *ability* adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

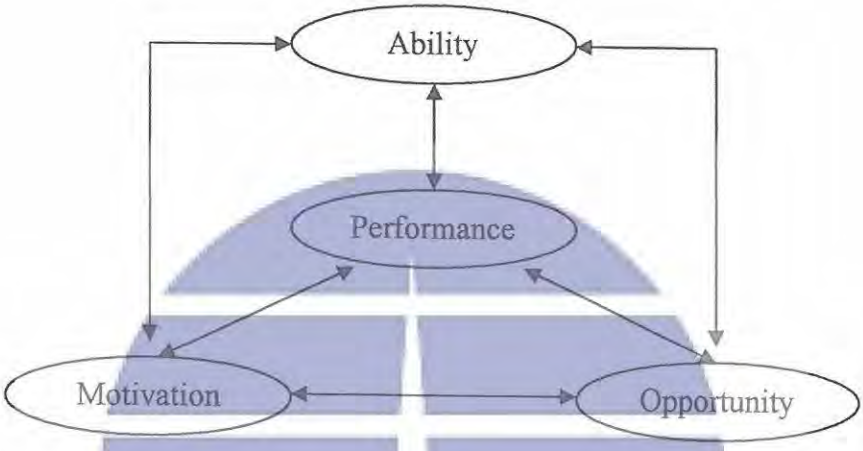
O = *opportunity* adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

M = *motivation* adalah keinginan dan kesungguhan seseorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Ketiga fungsi dimensi *ability, opportunity*, dan *motivation* yang membentuk *performance* seorang pekerja dapat digambarkan dalam sebuah model seperti yang nampak pada Gambar 2.4. di bawah ini.



Gambar 2.4.

Performance Dimension Theory

Sumber : Blumberg dan Pringle (1982:565)

Selanjutnya Carrell et. al. (1995:505) dalam model motivasi dan kinerjanya menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pada awalnya menentukan beberapa harapan dan tujuan yang ingin dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kemudian pekerjaan yang telah diselesaikan tersebut dievaluasi oleh organisasi untuk dijadikan dasar dalam memberikan umpan balik kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan dan untuk menentukan besarnya imbalan yang pantas diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Apabila imbalan yang diterima oleh karyawan dari organisasi dianggap adil dan wajar dengan kinerjanya maka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

karyawan akan menetapkan kembali beberapa tujuan dan harapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya.

Mitchell (1997:63) menjelaskan bahwa input individu (yang meliputi kemampuan, pengetahuan kerja, watak dan sifat, emosi, keadaan jiwa, keyakinan, dan nilai yang dibawa karyawan ke tempat kerja) dan konteks kerja (yang mencakup lingkungan fisik, kelengkapan tugas seseorang, pendekatan penghargaan dan imbalan organisasi, kemampuan penyelia memberikan dukungan dan melatih serta budaya organisasi) merupakan dua kategori faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Perilaku-perilaku yang termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan kerja individu, motivasi, dan kombinasi faktor isi kerja yang memungkinkan dan membatasinya. Perilaku yang termotivasi (yang meliputi focus, intensitas, kualitas, dan durasi/daya tahan) akan mempengaruhi kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

1. **Mukhtar** (2018): Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan Tentang Anggaran, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Terhadap Kinerja Pengawasan Keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Bener Meriah, Aceh

   Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, pengetahuan tentang anggaran,pendidikan dan pelatihan serta pengalaman di DPRD terhadap kinerja DPRD dalampengawasan keuangan daerah Kabupaten Bener Meriah. Penelitian ini merupakan penelitianpengujian hipotesis dengan sumber data yang dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisisdengan menggunakan analisis regresi berganda. Populasi dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

penelitian ini adalah seluruhanggota DPRD di Kabupaten Bener Meriah dengan responden berjumlah 25 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Kompetensi, pengetahuan tentang anggaran, pendidikan dan pelatihan serta pengalaman di DPRD berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan keuangan daerah Kabupaten Bener Meriah, (2) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan keuangan daerah Kabupaten Bener Meriah, (3) Pengetahuan tentang anggaran berpengaruh terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan keuangan daerah Kabupaten Bener Meriah, (4) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan keuangan daerah Kabupaten Bener Meriah, dan (5) Pengalaman di DPRD berpengaruh terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan keuangan daerah Kabupaten Bener Meriah.

2. **Hani Ruchendi** (2011): Pengaruh Kompetensi Kinerja Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang

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.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

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

Hasil penelitian menunjukan 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 *Taskachievement* berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 42,73%, kategori *Relationship* berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 19,30%, kategori *personalattribute* berpengaruh positif 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 *taskachievement* 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

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kompetensi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor kinerja.

3. **Yulisman** (2014): Analisis Pengaruh Kompetensi Manajer Dalam Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) Terhadap Kinerja Manajer (Survey Terhadap SKPD Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi)

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi manajer dalam melaksanakan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja manajer di SKPD lingkup pemerintah Provinsi Jambi. Pengumpulan data diambil melalui penyebaran kuisioner dan wawancara langsung dengan 29 responden, yang merupakan sekretaris pada 29 SKPD yang menjadi sasaran, dimana mereka adalah pejabat yang secara langsung melibatkan diri dalam proses pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

   Hasil dari penelitian ini memperlihatkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara kompetensi manajer didalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja manajer dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.798 >0.381). Besarnya pengaruh dari kedua hubungan variabel tersebut dari perhitungan koefisien determinasi sebesar 63,7%.

4. **Artana** (2006): Analisis Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Serayu Citanduy Dilihat Dari Sisi Tingkat Kedisiplinan, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Pegawai.

   Rendahnya kinerja pegawai yang ada di Balai PSDA Serayu Citanduy telah mendorong penulis untuk melakukan penelitian, yang berjudul *Analisis Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air*

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Serayu Citanduy Dilihat Dari Sisi Tingkat Kedisiplinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja Pegawai. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode observasi berdasarkan keadaan di lapangan serta wawancara dengan responden. Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa *Kendall's Tau Correlation* dengan menggunakan program SPSS versi 13.0

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas tingkat kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Besarnya hubungan masing-masing variabel adalah sebagai berikut : disiplin kerja 0,681, motivasi 0,724 dan kemampuan kerja pegawai 0,758. Besaran tingkat signifikansi hubungan antara ketiga variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah 47,6%.

Rekomendasi dari penelitian ini adalah (i) pembaharuan standar kerja, (ii) peningkatan waskat serta pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin, (iii) peningkatan dorongan moral oleh pimpinan kepada pegawai, (iv) pemberian penghargaan (insentif) yang sesuai dengan volume pekerjaan pegawai, (v) peningkatan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab dengan jalan membangun suatu komunikasi yang intensif antara atasan dengan bawahan (vi) dilakukan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

penelitian sejenis dengan variabel bebas di luar variabel disiplin, motivasi dan kemampuan.

5. **Reni Puji Lestari, Imam Hardjanto, Abdullah Said**, Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Publik, Universitas Brawijaya judul jurnal "Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Pada Kecamatan Mojoroto Kota Kediri".

   Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitan deskriptif, karena penelitian ini bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan suatu keadaan objek penelitian, yaitu menggambarkan apakah Kepemimpinan Camat di Kota Kediri khususnya di Kecamatan Mojoroto sudah dapat dikatakan bisa meningkatkan kinerja pegawai setempat. Hal ini berdasarkan pendapat Nasir (2005:63) bahwa metode deskriptif merupakan metode yang meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran atau peristiwa pada masa sekarang

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai pemimpin lebih menerapkan teori kepemimpinan situsional dan mengkombinasikanya dengan tipe kepemimpinan yang demokratis. Dan hal ini dapat dilihat dari proses partisipasi pengambilan keputusan yang selalu melibatkan bawahan, pendelegasian wewenang yang sudah diterapkan, pengasawan kerja, serta komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan. Penilaian kinerja pegawai pada instansi tersebut lebih menerapkan gaya kepemimpinan yang situsional dimana untuk proses penilaian kinerja lebih memberikan tanggung jawab kepada pegawai sebagai bentuk rasa percaya kepada bawahan. Selain itu pada

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kecamatan Mojoroto pemimpin dituntut untuk memberikan motivasi untuk mengatasi kendala yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya seperti kendala yang muncul baik secara

6. **Marvilli V. F. Sumual (2016)**: Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado.

Dari pengamatan sementara, terlihat juga masalah kepegawaian lainnya, seperti penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Ada beberapa pegawai yang tidak menguasai komputer, sehingga untuk pekerjaan yang menggunakan komputer hanya diserahkan pada pegawai yang itu-itu saja. Ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tupoksinya, baik karena tidak tahu atau tidak mau melaksanakan tugasnya, namun rela melaksanakan tugas pegawai lain karena bisa mendapatkan uang dari tugas tersebut. Selain itu, pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) bagi pegawai sering disamaratakan, baik untuk pegawai yang rajin dan untuk pegawai yang malas. Hal ini sering membuat pegawai yang satu menjadi cemburu terhadap pegawai yang lain, pegawai yang malas menjadi terbuai dan tidak mau meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado masih belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh masih belum meratanya kemampuan kerja pegawai negeri sipil, dikarenakan tingkat pendidikan dan keterampilan serta masa kerja yang bervariasi. Tingkat kemampuan kerja setiap pegawai yang ada di Kantor Camat Sario

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan maupun *skill* yang dimiliki masing-masing pegawai, semakin tinggi pendidikan seorang pegawai atau semakin banyak dan semakin menguasai suatu keterampilan tertentu maka semakin besar kemampuan kerja pegawai tersebut. Begitu juga dengan faktor umur, masa kerja dan faktor kemampuan fisik banyak mempengaruhi kemampuan kerja pegawai.

Motivasi kerja yang diberikan atasan, baik berupa motivasi finansial maupun motivasi non finansial masih kurang. Hal ini mengakibatkan pegawai kurang bisa memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Pegawai negeri sipil yang rajin dan yang malas sama-sama kurang terpacu untuk meningkatkan kinerja karena penghargaan yang mereka terima sama.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka disarankan beberapa hal, sebagai berikut untuk meningkatkan kemampuan yaitu dengan cara menempatkan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara khusus sesuai dengan bidang tugasnya, meningkatkan pengetahuan tentang prosedur atau mekanisme kerja serta perlunya pemahaman atas pekerjaannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi, memberikan pengarahan tentang tekhnis pekerjaan yang akan dilakukan pegawai secara berkala dan terus menerus, memberikan tambahan pendapatan diluar gaji

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

(insentif/tambahan penghasilan) kepada pegawai secara proporsional dan adil, rolling staf dilaksanakan secara berkala.

7. **Sri Hindah Pudjihastuti (2017)**: Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah "*Explanatory research*" atau penelitian pengujian hipotesis. Berdasarkan pendapat Sekaran (2006), *Explanatory research* adalah penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Adapun ditinjau dari pendekatannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena dalam kegiatan analisa data digunakan uji statistik.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Semakin baik motivasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, hal ini menunjukan bahwa hipotesis 1 diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Suharto dan Cahyono (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara disiplin dengan kinerja pegawai, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Semakin baik disiplin, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

hal ini menunjukan bahwa hipotesis 2 diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan dan Waridin (2006) yang mengungkapkan bahwa disiplin pegawai bagian dari faktor kinerja. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

8. **Siti Fatimah (2017)**: Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua.

Penelitian tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua dan masalah yang peneliti rumuskan adalah "**Bagaimanakah kinerja pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Papua**", Sehingga Penelitian menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua dalam hal kuantitas sangat memuaskan mereka selalu bekerja dengan melakukan kemampuan yang di miliki, dari faktor psikologi tidak ada satu kendalapun yang mereka alami, mereka memiliki kualitas yang sangat baik. Dari segi Faktor Organisasi pegawai dan pimpinan selalu mengadakan rapat evaluasi untuk pekerjaan yang sudah di jalankan sehingga mereka memberikan laporan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tidak pernah lalai dalam memberikan laporan pertanggung jawaban.

Dalam penelitian berjudul Kinerja Pegawai Negeri Biro Umum & Perlengkapan Setda Provinsi Papua terlihat bahwa yang menjadi titik fokus adalah untuk dapat mengetahui kinerja pegawai dalam meningkatkan kuantitas, pertanggungjawaban maka survey langsung

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ketempat penelitian untuk memperoleh data maka peneliti menggunakan metode yakni data mentah yang didapatkan langsung dari responden baik berupa observasi dan kuisioner, dalam hal ini untuk mempermudah peneliti untuk memperoleh data, maka peneliti menggunakan 3 tahap antara lain : Studi pustaka, observasi, kuisioner.

Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan pengalaman pribadi dalam bentuk kuantitas dan kualitas kerja juga pertanggungjawaban dalam peningkatan kinerja pegawai sudah sangat baik.

9. **Maliana Jut (2015)**: Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menggambarkan kinerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda serta untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam kinerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif besifat deskriptif dengan fokus penelitian meliputi Kualitas kerja, Ketepatan, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi serta Faktor Pendukung dan Penghambat dalam kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Sumber data menggunakan teknik Purposive Sampling dan Accidental Sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi atau arsip-arsip yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

Hasil penelitian tentang kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda sudah dilaksanakan dengan baik mulai dari Kualitas kerja pegawai sampai dengan komunikasi pegawai, selain itu faktor yang mendukung dalam pelaksanaan kinerja itu seperti sarana dan prasarana yang sudah cukup memadai. Namun, masih adanya juga faktor yang menghambat di dalam pelaksanaan kinerja pegawai negeri sipil seperti masalah perlengkapan elektroniknya mati mendadak serta sistem online terganggu dan perlengkapan teknis sering mati lampu.

10. **Hernita Oktaviani (2015)**: Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus tentang SKP dan PKP di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bantul).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi kinerja yang dilakukan di Badan Pertanahan Bantul dan juga dapat mengetahui program apa saja dan cara yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar berdampak baik pada kinerja Instansi Pemerintah.

Penelitian ini menggunakan metode peneltian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan, lisan atau gambar. Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara, dokumentasi dan observasi, setelah data yang diperoleh kemudian diolah dan ditelaah serta

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

di analisis agar mendapatkan gambaran yang jelas dan sistematis. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Bantul.

Hasil penelitian yang diperoleh hasil bahwa di lingkungan Badan Pertanahan telah melaksanakan berbagai upaya dalam rangka evaluasi kinerja pegawai yang melalui beberapa program yang dilaksankan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Selain itu, sistem penilaian kinerja di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul sudah menggunakan sistem SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan PP (Perilaku Pegawai) yang merupakan format baru dalam penilaian kinerja pegawai yang sebelumnya menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan atau biasa dikenal dengan DP3. Selain itu, sistem evaluasi kinerja pegawai di Badan Pertanahan Kabupaten Bantul sudah dilaksanakan dengan baik. Dari semua program yang dilakukan oleh Badan Pertanahan mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Pertanahan Kabupaten Bantul telah cukup baik dalam mengevaluasi kinerja pegawainya.

11. **Iqbal Pulungan (2011)**: Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dalam meningkatkan kinerja PNS Strategi yang paling mendasar adalah dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan dari aparatur itu sendiri, sehingga dengan adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan dari PNS itu sendiri.Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kepegawaian Daerah Kota Bijai.Adapun bentuk penelitian yang dilakukan adalah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dengan menggunakan metode kualitatif. Dari data yang diperoleh peneliti melakukan pengolahan data dengan instrumen SWOT (Strength, Weakness, Opportunities, Threats).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa Strategi yang akan dijalankan oleh badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai salah satunya adalah dengan mengoptimalkan kegiatan kediklatan di Kota Bijai sehingga PNS yang ada di Kota Binjai mendapatkan kesempatan yang lebih besar didalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

C. Kerangka Teori Penelitian

Fenomena masih rendahnya kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya merupakan refleksi dari : (1) kurang adanya kesadaran dari anggota DPRD terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga jumlah hasil kerja yang dilakukan anggota DPRD belum mencapai target dan kurang mengimbangi kebutuhan masyarakat, (2) sistem, prosedur, otonomi kerja atau pengendalian pekerjaan, dan metode kerja yang tidak memadai sehingga mekanisme kerja tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan atau semestinya, (3) pengetahuan mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaannya masih relatif sempit, kurang mampu menciptakan gagasan baru dan memecahkan persoalan-persoalan kerja yang muncul dan kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru, dan (4) kompetensi anggota DPRD yang tidak memadai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, akibatnya kinerja tidak memenuhi standar seperti yang ditetapkan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal jika anggota DPRD diberikan kebebasan, dan kemandirian dalam mengendalikan pekerjaannya baik yang mencakup keputusan inti berkenaan dengan pekerjaan, kerangka waktu, maupun isi yang berhubungan dengan substansi keputusan. Willy Susilo (2001:6) juga mendefinisikan bahwa kompetensi individu adalah kapasitas dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang yang relevan derngan standar pekerjaan yang akan dilakukan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan yang telah dirancang bagi dirinya baik untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang. Sepncer dan Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi kompetensi individual menjadi tiga, yaitu :

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual. Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi, yaitu :
   a. Berprestasi
   b. Kepastian kerja
   c. Inisiatif
   d. Penguasaan informasi
   e. Berpikir analitik
   f. Berpikir konseptual
   g. Keahlian praktikal

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

h. Kemampuan linguistik

i. Kemampuan naratif

2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai dari dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional. Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan, yaitu :

   a. Saling pengertian

   b. Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal

   c. Pengendalian diri

   d. Percaya diri

   e. Kemampuan beradaptasi

   f. Komitmen pada organisasi

3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain yang relative bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial. Kompetensi sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh disiplin, yaitu :

   a. Pengaruh dan dampak

   b. Kesadaran berorganisasi

   c. Membangun hubungan kerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

d. Mengembangkan orang lain

e. Mengarahkan bawahan

f. Kerja tim

g. Kepemimpinan kelompok

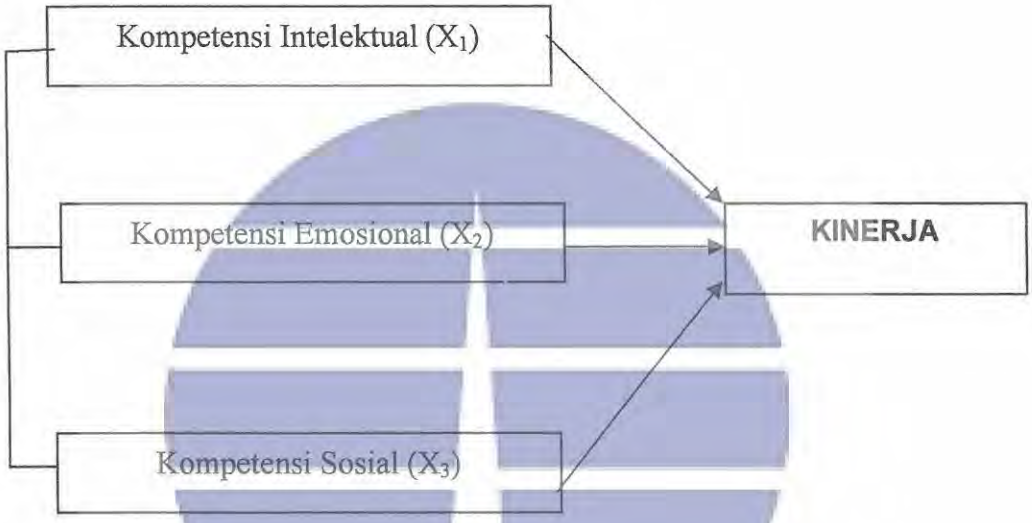
Kinerja (*performance*) merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu (Bernardin Russell, 1998:239). Menurut Faustino Cardoso Gomes (2000:137) dilihat dari titik acuan penilaian, ada tiga tipe penilaian kinerja yang saling berbeda, yaitu :

1. *Result based performance evaluation*, yaitu tipe penilaian kinerja yang dilakukan dengan merumuskan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan dan melakukan pengukuran hasil-hasil akhirnya.
2. *Behavior based performance evaluation*, yaitu tipe penilaian kinerja yang bermaksud untuk mengukur tercapainya sasaran (*goals*) dan bukan hasil akhirnya (*end result*). Dalam praktek kebanyakan karyawan tidak dapat diukur kinerjanya dengan ukuran yang objektif karena melibatkan aspek-aspek kualitatif.
3. *Judgment performance evaluation*, yaitu tipe penilaian kinerja yang menilai atau yang mengevaluasi kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik seperti *quality of work, job knowledge, cooperation, initiative, reliability, interpersonal competence, loyality, dependability, personal quality* dan yang sejenisnya.

Dalam penelitian ini pengukuran atau penilaian terhadap kinerja pegawai akan mengacu pada *result based performance evaluation* yaitu tipe

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

penilaian kinerja yang dilakukan dengan merumuskan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi dalam melakukan pengukuran-pengukuran akhirnya. Berdasarkan permasalahan dan kajian pustaka serta penelitian terdahulu, maka kerangka berfikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.5.

Kerangka Teori Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tinjauan teoretis, dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

H_1 : Kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

H_2 : Kompetensi emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

H_3 : Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

H_4 : Kompetensi intelektual, Kompetensi emosional dan Kompetensi sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

E. Definisi Operasional

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) yang merupakan perhatian utama adalah kinerja anggota DPRD.

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual; individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai dari dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional.
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain yang relative bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

4. Kinerja anggota DPRD, yaitu hasil atau tingkat keberhasilan anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama periode tertentu.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Hillway dalam Nawawi (2007:26) mengemukakan bahwa penelitian pada dasarnya dapat diartikan sebagai " *a method of study by which, trough the careful and exhaustive of all acertainable evidence bearing upon a definable problem, we reach a solution to the problem.*" Penelitian dengan arti yang hampir sama dikemukakan pula oleh Faisal (2007:10) yakni merupakan aktivitas menelaah suatu masalah dengan menggunakan metode ilmiah, secara terancang dan sistematis untuk menemukan pengetahuan baru yang terandalkan kebenarannya. Lebih lanjut menurut Silalahi (2009:180) bahwa desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga penelitian akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya.

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatif yang menurut Faizal (2007:21) merupakan penelitian yang objek telaahannya adalah untuk menguji hubungan antarvariabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif memfokuskan permasalahan pada variabel (konsep yang mempunyai variasi nilai) dan dicari hubungan antara variabel tersebut dengan mengunakan teori yang sudah ada. Pendekatan kuantitatif mengukur variabel dalam bentuk angka-angka dari

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

instrumen. Penelitian kuantitatif besifat general atau umum. Kualitas pendekatan kuantitatif terletak pada standar proses yang dilakukan.

Pemecahan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian kuantitatif. Jadi jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009:8). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkufmpul sebagaimana adanya tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mengambil lokasi Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya, sedangkan lamanya penelitian diperkirakan selama 3 bulan sejak bulan Februari 2019 sampai dengan April 2019.

2. Jenis Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan jenis penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji teori-teori yang melalui pengukuran variabel penelitian dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Tujuan penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Hasil pengujian data digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan penelitian, mendukung atau menolak hipotesis yang dikembangkan dari telaah teoritis dengan metode deskriptif analisis.

Riduwan (2007) menyatakan metode survei deskriptif adalah adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data dan informasi dalam penelitian ini dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhirnya penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian. Tujuan akhirnya memperoleh gambaran Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Sampel

Menurut Arikunto (2016), "sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sedangkankan menurut Nurbuko (2009) "sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian". Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi untuk dijadikan objek dalam penelitian.

Arikunto (2008: 107) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Merujuk pada pendapat di atas maka penentuan ukuran sampel dilakukan dengan sensus (keseluruhan populasi dijadikan responden penelitian). Dengan demikian responden penelitian sebanyak 30 orang anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Metode yang digunakan dalam penyebaran kuesioner adalah *personally administered questionaires*, yaitu penggunaan kuesioner yang disampaikan dan dikumpulkan oleh peneliti dengan menemui responden secara langsung, sehingga penelitian dapat memberikan penjelasan seperlunya kepada responden mengenai hal-hal yang belum dimengerti oleh responden.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2000), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh penelitian dalam kegiatannya mengumpulkan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Sementara itu Hadjar (1996), berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuatitatif tentang variasi karakteritik variabel secara objektif.

Sedangkan menurut Suryabrata (2008), alat yang digunakan untuk merekam pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif. Atribut kognitif, perangsangnya adalah pertanyaan, sedangkan untuk atribut non kognitif, perangsangnya adalah penyataan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan tujuan untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi responden yang dianggap memahami dan terkait langsung dengan permasalahan penelitian dengan menggunakan media kuesioner/angket dengan tingkat pengukuran ordinal. Setiap jawaban responden akan dihubungkan dengan pernyataan atau pertanyaan dukungan sikap yang diungkap dengan kata-kata (Riduwan, 2002).

D. Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini konsep-konsep varaiabel yang diteliti ada empat, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi sosial, kompetensi emosional dan kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya. Kompetensi merupakan *independent variable* sedangkan kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayawijaya merupakan *dependent variable*.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Untuk memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya, maka masing-masing variabel dan sub variabel dalam penelitian ini akan didefinisikan secara rinci untuk kemudian dijabarkan ke dalam masing-masing dimensi dan indikator serta skala pengukurannya. Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1, berikut :

Tabel 3.1.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator
Kompetensi (X) Spencer dan Spencer (1993:9)	a. Kompetensi intelektual (X_1)	1. Berpikir analitis 2. Berpikir konseptual 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Mencari informasi 5. Inisiatif 6. Perhatian terhadap kejelasan tugas 7. Kemampuan mempengaruhi
	b. Kompetensi emosional (X_2)	1. Pemahaman anggota dewan terhadap keterbatasan orang lain 2. Pelayanan eksternal dan internal anggota dewan 3. Pengendalian emosi anggota dewan 4. Keyakinan anggota dewan pada keahlian dan kemampuannya 5. Kemampuan anggota dewan untuk bekerja secara efektif 6. Kemampuan anggota dewan dalam memahami tanggung jawab pekerjaan
	c. Kompetensi Sosial (X_3)	1. Kemampuan anggota dewan dalam meyakinkan orang lain 2. Kemampuan anggota dewan dalam memahami posisi organisasi 3. Kemampuan anggota dewan dalam membangun jaringan kerjasama 4. Kemampuan anggota dewan dalam memberikan umpan balik 5. Kemampuan anggota dewan dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

		mempengaruhi rekan kerja 6. Kemampuan anggota dewan dalam bekerja sama dengan orang lain 7. Kemampuan anggota dewan untuk menjadi pemimpin
Kinerja Pegawai (Y)	a. Kualitas kerja	1. Menunjukkan perhatian pada detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian. 2. Mematuhi peraturan dan proses kesehatan dan keselamatan kerja. 3. Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan *solusi alternative* dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat. 4. Memahami dampak dari keputusan dan tindakan yang diambil
	b. Produktivitas	1. Menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten. 2. Menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif. 3. Menggunakan waktu dengan efisien. 4. Memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya.
	c. Kerjasama	1. Memelihara hubungan kerja yang efektif 2. Dapat bekerjasama dalam tim 3. Memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain 4. Mengakui kesalahan sendiri dan mampu belajar dari kesalahan tersebut.
	d. Inisiatif	1. Mempunyai inisiatif 2. Menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif 3. Mencari tantangan baru, pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar 4. Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah
	e. Tanggung jawab	1. Hadir secara rutin dan tepat waktu 2. Mengikuti instruksi-instruksi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

		3. Bekerja secara mandiri 4. Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan surat perijinan penelitian dari Universitas Terbuka dan juga mempersiapkan formulir kuesioner yang disesuaikan dengan jumlah responden yang akan diteliti. Selanjutnya dengan dasar surat ijin penelitian tersebut peneliti menghubungi sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya. Setelah mendapat ijin, maka selanjutnya peneliti mulai menyebarkan kuesioner pada responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner, dimana kuesioner didistribusikan pada responden dengan cara menyerahkan langsung kepada masing-masing responden.Disamping data primer yang diperoleh dari kuesioner, penelitian juga mengumpulkan data sekunder seperti jumlah anggota dewan, jenis kelamin, pendidikan, jumlah pegawai. Selanjutnya data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner maupun data sekunder, kemudian diolah untuk dilakukan analisis terhadap data tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu instrumen penelitian (kuesioner) dilakukan pengujian untuk mengetahui tingkat kevalidan dan tingkat reliabilitas instrumen.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengukuran indikator variabel penelitian dilakukan melalui kuesioner yang dibuat secara struktur, didalamnya berupa pertanyaan yang bersifat tertutup dan dibagikan kepada responden dengan tingkat pengukuran ordinal

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dan kategori jawaban disediakan lima pilihan jawaban dengan menggunakan skala *Likert* yaitu a, b, c, d dan e untuk semua item pertanyaan atas variabel kompetensi, variabel, motivasi dan variabel kinerja pegawai, sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Untuk mengukur data pilihan jawaban yang ada dilakukan dengan jumlah gradasi yang dipergunakan sebanyak lima jenjang melalui penilaian skor sebagai berikut :

a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
c. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Digunakan dua prosedur penelitian yaitu (1) uji validitas alat ukur, guna melihat kehandalan data yang digunakan untuk uji alat ukur, dengan datanya berskala ordinal yang ditranfer ke dalam bentuk interval, (2) uji reliabilitas data, guna melihat keabsahan data yang digunakan untuk instrumen penelitian, dalam berskala ordinal dan jenisnya data primer.

a. Validitas

Validitas alat ukur menentukan sejauh mana alat ukur penelitian mampu mengukur variabel yang terdapat dalam suatu penelitian (Masrun dalam Sugiyono, 2000:220). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat kefasihan alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

jika menghasilkan ukuran yang tepat dalam suatu pengukuran masalah tertentu, dan tidak valid untuk pengukuran masalah lain. Alat ukur yang valid dan akurat mempunyai validitas yang tinggi, demikian pula sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Koefisien korelasi Rank Spearmen*, dengan mengkorelasikan skor total sub variabel yang dihasilkan oleh masing-masing responden dengan skor masing-masing butir dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum_{i=1}^{n} R(X_i)R(Y_i) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left[\sum_{i=1}^{n} R^2(X_i) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right]\left[\sum_{i=1}^{n} R^2(Y_i) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right]}}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi rank Spearman

R(Xi) = Jumlah rank untuk variabel Xi

R(Yi) = Jumlah rank untuk variabel Yi

N = Jumlah sampel

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi koefisien validitas dengan menggunakan uji t. Rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{r_s}{\sqrt{\frac{1-r^2}{N-2}}} \qquad \text{Dan} \qquad t_{tabel} = \left(1 - \frac{\propto}{2}; N-2\right)$$

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Keterangan :

t = Uji Signifikansi koefisien validitas

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

N = Jumlah Sampel

α = Tingkat kekeliruan 5% (0,05)

Koefisien korelasi positif besarnya 0,3 ke atas, dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Begitu pula sebaliknya, jika korelasi faktor negatif besarnya 0,3 kebawah, dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik (Sugiyono, 2014:134).

b. Reliabilitas

Teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan koefisien reliabilitas *split half* yang dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r_b = korelasi skor genap dan skor ganjil

r = nilai reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengambil atau pengumpul data instrumen yang cenderung mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Uji ini diterapkan dengan menggunakan Koefisien Split Half, apabila koefisien tersebut lebih besar

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dari 0,700 maka jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagai acuan dapat dipercaya (*reliable*).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial ataupun secara simultan, maka digunakan regresi berganda (*multiple regression*). Sebelum dilakukan pengujian regresi berganda, variabel-variabel penelitian diuji apakah memenuhi asumsi klasik persamaan regresi berganda tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini digunakan grafik histogram, grafik *normal probability-plot*, dan uji *one sample Kolmogorov-Smirmov* untuk menguji normalitas.

Grafik histogram dan *normal probability-plot* membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini digunakan uji

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kolmogorov-Smirmov karena uji ini dapat secara langsung menyimpulkan apakah data yang ada terdistribusi normal secara statistik atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen (Imam Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara masing-masing variabel independen. Dengan demikian, apabila tidak ada korelasi antar variabel independen maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut bersifat ortogonal. Variabel ortogonal apabila nilai korelasi antar variabel independen adalah sama dengan nol.

Ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai R^2 yang yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat besar. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari : (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF 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.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggupada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya (Imam Ghozali, 2006). Apabila ada korelasi maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah autokorelasi. Masalah ini muncul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Beberapa akibat adanya autokorelasi adalah persamaan regresi tidak efisien karena memiliki *variance* yang rendah sehingga t-test dan F-test menjadi bias.

Ada tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan Uji *Durbin-Watson* (*DW test*). Uji *Durbin-Watson* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis. Hipotesis yang akan diuji adalah :

   H0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

   HA : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

b. Menentukan nilai d hitung atau nilai *Durbin-Watson.* Kemudian dari jumlah observasi (n) dan jumlah variabel independen (k) ditentukan nilai batas atas (du) dan batas bawah (dl) selanjutnya mengambil keputusan dengan kriteria sebagai berikut ini:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 3.2.
Pengambilan Keputusan Uji *Durbin-Watson*

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tdk ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tdk ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tdk ada autokorelasi negatif	Tolak	$4\text{-}dl < d < 4$
Tdk ada autokorelasi negatif	No decision	$4\text{-}du \leq d \leq 4\text{-}dl$
Tdk ada autokorelasi, positif atau negatif	No decision	$du < d < 4\text{-}du$

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam Ghozali, 2006). Jika *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan berikutnya tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat Garafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentize*. Dasar analisis yaitu:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian meyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis dengan grafik *plots* memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil ploting. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser. Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati, 2003 dalam Imam Ghozali, 2006) dengan dengan persamaan regresi:

$|Ut| = \alpha + \beta Xt + vt$

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

3. Model Pengujian Hipotesis

Regresi Linier Berganda dipergunakan sebagai alat untuk menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota DPRD. Model analisis yang dipergunakan Regresi Linier Berganda, sebagai berikut:

$$y = b_o + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dimana :

y = Kinerja anggota DPRD

b_0 = konstanta

b_1-b_3 = koefisien regresi

X_1 = Kompetensi Inteletual

X_2 = Kompetensi Emosional

X_3 = Kompetensi Sosial

e = residual

Untuk mengetahui pengaruh diantara sub variabel penelitian, maka akan dilakukan analisis statistik dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus koefesien korelasi (*Pearson Product Moment*) :

$$r_{X_iX_j} = \frac{n\sum_{i=1}^{n} Xi\,Xj - \left(\sum_{i-1}^{n} Xi\right)\left(\sum_{i-1}^{n} Yj\right)}{\sqrt{\left\{n\sum_{i=1}^{n} Xi^2 - \left(\sum_{i-1}^{n} Xi\right)^2\right\}\left\{n\sum_{i-1}^{n} Xj^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} Xj\right)^2\right\}}}$$

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut, Teguh Kismantoroadji (2004:46), menginterpretasikan keeratan hubungan yang dikenal dengan aturan Guilford, tanpa memperhatikan tanda positif atau negatif. Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y) diketahui dari Uji koefisien determinasi (R^2). Dengan kata lain Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variasi variabel bebas (X) yang diteliti terhadap variasi variabel terikat (Y). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

semakin besar. Ini berarti model yang digunakan semakin jitu untuk menerangkan variasi variabel terikatnya (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil, berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikatnya (Y). Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

Sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi, peneliti menggunakan satuan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Kriteria Koefisien Korelasi Menurut Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,019	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0.60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2009: 184)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara ketiga variabel yang diteliti yaitu komitmen organisasi dan akuntabilitas publik sebagai variabel independen (variabel X) dankinerja rumah sakit sebagai variabel dependen (variabel Y).

Adapun pengertian koefisien determinasi menurut Suharyadi dan Purwanto, 2004:465),yaitu:

> "Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel tak bebas Y (variabel yang dipengaruhi atau dependent) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas X (variabel yang mempengaruhi atau independent)".

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2006:216), yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

Berdasarkan rumus diatas maka hasil perhitungan dapat dikategorikan dalam kriteria besarnya pengaruh berdasarkan tabel sebagai berikut sebagai berikut:

Tabel 3.4.

Kriteria Koefisien Determinasi

Interval	Tingkat Pengaruh
0% - 19,9%	Sangat rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79,9%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono 2006 : 216)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* v.17, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktikan hipotesis yang diajukan. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai statistik F, dan nilai statistik t (Ghozali, 2006):

a. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2006).

Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1) Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho):

   a) Apabila signifikansi ≥ 0.05 maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha.

   b) Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha

2) Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel:

   a) Apabila nilai statistik F hitung ≤ nilai statistik F tabel, maka Ho diterima

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b). Apabila nilai statistik F hitung > nilai statistik F tabel, maka Ho ditolak

b. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1) Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho) :

   a) Apabila signifikansi ≥ 0.05 maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha

   b) Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha

2). Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel:

   a) Apabila nilai statistik t hitung ≤ nilai statistik tabel, maka Ho diterima.

   b) Apabila nilai statistik t hitung > nilai statistik tabel, maka Ho ditolak.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

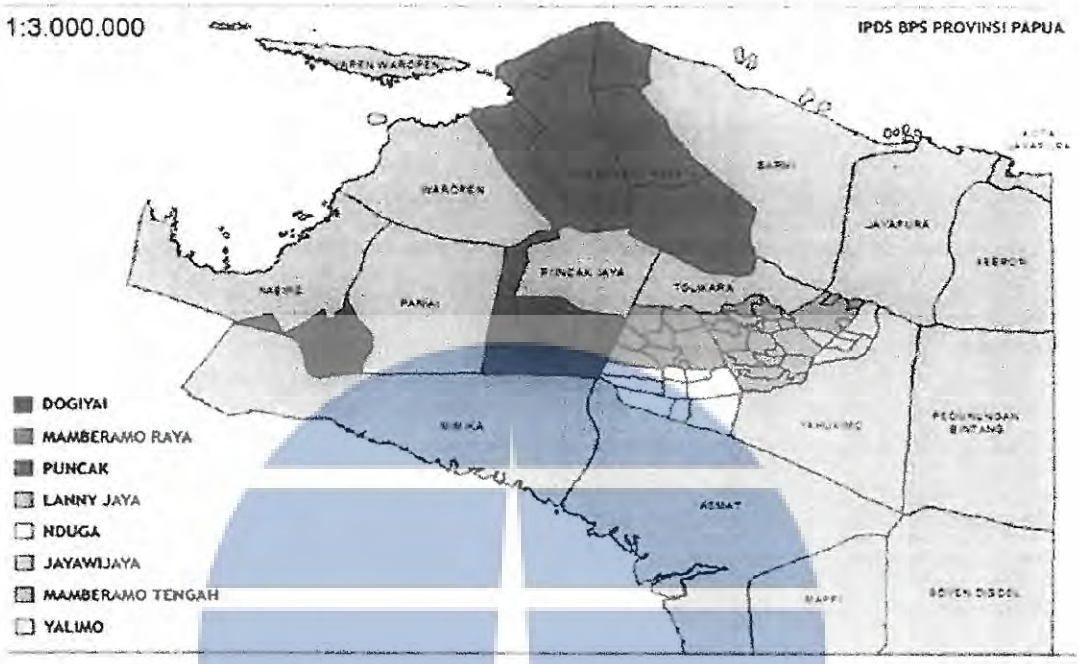
1. Gambaran Umum Kabupaten Jayawijaya

Kabupaten Jayawijaya dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969, tentang pembentukan Provinsi Otonom Irian Barat dan Kabupaten-Kabupaten Otonom di Provinsi Irian Barat. Berdasarkan pada Undang-undang tersebut, Kabupaten Jayawijaya terletak pada garis meridian 138.30° - 139-40° BT dan 3.45° - 4.20° LS dengan ketinggian 1.650 di atas permukaan lautyang memiliki daratan seluas 13.925,31 km^2. Kabupaten Jayawijaya adalah salah satu kabupaten di provinsi Papua, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Wamena (Lembah Baliem). Kabupaten ini berbatasan dengan kabupaten Membramo Tengah, Kabupaten Yalimo, dan Kabupaten Tolikara disebelah Utara. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Nduga dan Kabupaten Yahukimo, sedangkan sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Yahukimo dan Yalimo, sebelah barat adalah Kabupaten Nduga dan Kabupaten Lanny Jaya.

Sejak tahun 2011 Berdasarkan Peraturan Daerah No. 17 Tahun 2011 tentang Pembentukan Distrik, terjadi 3 penambahan distrik baru, yaitu Distrik Popugoba, Wame dan Wesaput. Maka, kini di Kabupaten Jayawijaya terdapat 40 Distrik, 4 Kelurahan dan 328 Kampung. Kabupaten Jayawijaya merupakan satu-satunya Kabupaten di Provinsi Irian Barat (pada saat itu) yang wilayahnya tidak bersentuhan dengan bibir pantai.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Gambar 4.1
Peta Kabupaten Jayawijaya



Sumber : Kabupaten Jayawijaya Dalam Angka, 2018

Kabupaten Jayawijaya berada di hamparan Lembah Baliem, sebuah lembah aluvial yang terbentang pada areal ketinggian 1.650 m di atas permukaan laut. Temperatur udara bervariasi antara 14,5 derajat Celcius sampai dengan 24,5 derajat Celcius. Dalam setahun rata-rata curah hujan adalah 1.900 mm dan dalam sebulan terdapat kurang lebih 16 hari hujan. Musim kemarau dan musim penghujan sulit dibedakan. Berdasarkan data, bulan Maret adalah bulan dengan curah hujan terbesar, sedangkan curah hujan terendah ditemukan pada bulan Juli.

Berdasarkan hasil pencatatan Balai Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Kabupaten Jayawijaya selama 4 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.1

Keadaan Iklim Kabupaten Jayawijaya

Uraian	Tahun			
	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5
Kelembaban Udara Rata-rata	78,25 %	79,33%	79%	78,2%
Rata-rata tekanan udara	834 mb	834,61mb	834,2mb	834,2mb
Suhu udara rata-rata	14,85 ° C	19,46° C	19,4 °C	18,82 °C
Suhu minimun	14,85 ° C	12,55 ° C	14,8°C	14,5 °C
Suhu maksimum	31,9 ° C	28,75 ° C	26°C	28,65 °C

Sumber : Kabupaten Jayawijaya Dalam Angka, 2018

Rata-rata jumlah hari hujan di Kabupaten Jayawijaya selama 1 bulan ada sekitar 22 hari. Pada bulan April, hujan hampir terjadi dalam satu bulan (26 hari). Diperkirakan bahwa di Jayawijaya kerap terjadi hujan. Hal ini bisa saja terjadi karena kondisi topografi yang bergunung – gunung dan masih banyak perbukitan sehingga sulit membedakan musim secara jelas.

Bentang alam Kabupaten Jayawijaya merupakan areal pedataran, perbukitan dan pegunungan dengan kelerengan beragam, mulai 0% sampai lebih dari 40%. Wilayah Kabupaten Jayawijaya selain berupa daerah kemiringan klasifikasi sangat curam lebih dari 40 persen, juga merupakan daerah rawan terhadap bencana sedangkan sisanya merupakan daerah datar dan landai (lembah) yang cukup potensial sebagai lahan usaha pertanian dan pemukiman. Wilayah yang relatif datar yaitu sebesar (0-8%) dan merupakan pusat kegiatan pertanian penduduk adalah wilayah DAS Baliem. Sungai–sungai di Kabupaten Jayawijaya

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

termasuk jenis sungai gletsier, dengan pola sungai yang deras airnya dimana pola sungai seperti ini dapat mengakibatkan pengikisan tanah sepanjang alur sungai, proses sedimentasi dan banjir sepanjang cakupan sungai. Pola aliran air permukaan trellis dan sub dendritik dan alirannya ada yang interminfent dan permanen mengalir sepanjang tahun dan pada umumnya bermuara ke wilayah selatan papua.

2. Gambaran Umum DPRD Kabupaten Jayawijaya

Seseuai dengan amanat Undang-Undang Otonomi Daerah (UU No. 32 Tahun 2004) Pemerintah Daerah adalah pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan daerah, yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan daerah, yaitu Pemerintah Daerah (Gubernur, Bupati dan Walikota) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Di Kabupaten Jayawijaya, pemerintahan daerah dilaksanakan oleh Bupati/Wakil Bupati dan DPRD Jayawijaya.

Komposisi anggota DPRD yang ada sekarang merupakan hasil pemilu legislatif tahun 2014, jumlah anggota dewan yang terpilih sebanyak 30 orang anggota dewan yang berasal dari berbagai partai politik yang ada di Kabupaten Jayawijaya.

Untuk melihat komposisi keanggotaan DPRD Kabupaten Jayawijaya periode 2014 – 2019, seperti yang ditampilkan pada tabel berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.2.

Komposisi Keanggotaan DPRD Kabupaten Jayawijaya

Periode Tahun 2014 – 2019

No	Partai Politik	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	PARTAI PDI-P	5	16.67
2	PARTAI DEMOKRAT	5	16.67
3	PARTAI GERINDRA	4	13.33
4	PARTAI PKPI	3	10.00
5	PARTAI PKB	3	10.00
6	PARTAI GOLKAR	2	6.67
7	PARTAI HANURA	2	6.67
8	PARTAI PKS	2	6.67
9	PARTAI NASDEM	2	6.67
10	PARTAI PBR	1	3.33
11	PARTAI PAN	1	3.33

Sumber : Data diolah dari Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya

Dari tabel 4.2. tersebut terlihat bahwa PDI Perjuangan dan Demokrat menempati kursi terbanyak yaitu 5 kursi (16,67%), disusul Partai Gerindra sebanyak 4 kursi (13,33%), Partai PKPI dan PKB sebanyak 3 kursi (10,00%), kemudian diikuti oleh Partai Golkar, Partai Hanura, Partai PKS dan Partai Nasdem sebanya 2 kursi (6,67%), serta Partai PAN dan Partai PBR sebanyak 1 kursi (33,33%). Dengan demikian maka yang berhak duduk sebagai Ketua DPRD Kabupaten Jayawijaya adalah partai yang memiliki kursi terbanyak yaitu PDI Perjuangan, sementara dari Partai Demokrat dan Gerindra sebagai wakil ketua DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Struktur organisasi DPRD Kabupaten Jayawijaya terdiri dari 1 orang Ketua dibantu oleh 2 orang wakil ketua, semenatara untuk komisi di bagi menjadi 3 (tiga) komisi yaitu; Komisi A (Bidang Pembangunan, Pemerintahan HAM dan Politik) beranggotakan 10 orang, Komisi B (Bidang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Keuangan) yang beranggotakan 9 orang, Komisi C (Bidang Kesejahteraan Sosial Masyarakat) yang beranggotakan 8 orang. Untuk jabatan ketua/wakil ketua dan sekretaris komisi dipilih oleh anggota komisi yang bersangkutan sesuai mekanisme tata tertib DPRD Kabupaten Jayawijaya dengan asas musyawarah mufakat. Selain komisi masih ada alat kelengkapan dewan lainnya seperti Badan Anggaran (Banggar), Badan Pembentukan Peraturan Daerah (BPPD) dan Badan Kehormatan (BK).

Untuk menunjang kelancaran tugas dan fungsi dewan didukung oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya dengan dibantu staf dewan sperti ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.3.

Komposisi Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya

No	Uraian	Jumlah (Orang)
(1)	(2)	(3)
1	a. Staf Sekretariat DPRD (PNS)	27
	b. Staf Sekretariat DPRD (Tenaga Kontrak)	10
2	Menurut Jabatan Struktural	
	a. Eselon II	1
	b. Eselon III	3
	c. Eselon IV	9
3	Menurut Golongan	
	a. Golongan IV	1
	b. Golongan III	18
	c. Golongan II	8
	d. Golongan I	-
4.	Menurut Pendidikan	
	a. S2	3
	b. S1	16
	c. Diploma	-
	d. SMA/sederajat	8

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	e. SMP/sederajat	-
5.	Menurut Jenis Kelamin	
	a. Pria	14
	b. Wanita	13

Sumber : Data di Olah dari Sekretariat DPRD Kabupaten Jayawijaya

Dari tabel tersebut diatas dimana pada Sekretariat DPRD kabupaten Jayawijaya pada jabatan struktural ada 1 orang yakni sebagai Sekretaris DPRD (Eselon II), yang memiliki jabatan struktural Eselon III ada 3 orang yaitu Kepala bagian Keuangan, Kepala Bagian Umum serta Kepala bagian Persidangan dan Produk Hukum. Kemudian yang memiliki jabatan struktural Eselon IV ada 9 orang yang terdiri dari 3 Kepala sub bagian (Kasubag) dibagian Keuangan, 3 Kepala Sub bagian (Kasubag) bagian Umum dan 3 Kepala Sub bagian (Kasubag) dibagian Persidangan dan Produk Hukum serta ada beberapa staf yang terbagi membantu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di 3 bagian.

a. Karakateristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya sebanyak 30, yang berasal dari berbagai macam partai politik, dengan berbagai kedudukan seperti Pimpinan DPRD, Ketua Fraksi, Ketua Komisi A, B, dan C, anggota Badan Anggaran, Badan Pembentukan Peraturan Daerah (BPPD), dan Badan Kehormatan (BK) maupun anggota yang tidak duduk dalam jabatan di atas.

Karakteristik responden berdasarkan umur dan jenis kelamin yang menjadi anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya seperti dalam tabel Berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Umur :		
	a. 27 – 35 tahun	1	3.33
	b. 35 – 43 tahun	2	6.67
	c. 44 – 52 tahun	18	60.00
	d. 53 – 61 tahun	8	26.67
	e. 62 tahun ke atas	1	3.33
	Jumlah	**30**	**100.00**
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	27	90.00
	b. Perempuan	3	10.00
	Jumlah	**30**	**100.00**

Sumber : Data Hasil Olahan Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4. tersebut nampak bahwa anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya berdasarkan kelompok umur yaitu : kelompok umur 27 – 35 tahun berjumlah 1 orang (3,33%), kelompok umur 35 – 43 tahun sebanyak 2 orang (6,67%), kelompok umur 44 – 52 tahun sebanyak 18 orang (60,00%), untuk kelomok umur 53 – 61 tahun sebanyak 8 orang (26,67%) dan kelompok umur 62 tahun ke atas sebanyak 1 orang (3,33%). Dengan demikian anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya periode 2014 – 2019, didominasi oleh kelompok umur 44 – 52 tahun (60,00%) dan kelompok umur 53 – 61 tahun (26,67%), hal tersebut menunjukkan bahwa kelompok umur tersebut merupakan kelompok umur produktif dan berpengalaman.

Berikutnya anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya berdasarkan jenis kelamin yaitu: laki-laki berjumlah 27 orang atau 90% dan perempuan berjumlah 3 orang atau 10%. Keanggotaan DPRD Kabupaten Jayawijaya masih didominasi oleh kaum laki-laki dibandingkan dengan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kaum perempuan. Sesuai dengan ketentuan pemilu legislatif memberikan porsi yang cukup besar untuk perempuan yaitu 30% dari seluruh daftar caleg yang diajukan oleh partai politik untuk ikut dalam pemilu legislatif. Kesempatan ini belum dapat dimanfaatkan dengan baik oleh kaum perempuan, hal ini terbukti dari keterwakilan perempuan di lembaga legislatif yang masih sedikit dibandingkan dengan laki-laki.

Selanjutnya tabel 4.5, berikut sajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan dan pekerjaan.

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan dan Pekerjaan

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Pendidikan		
	a. Pascasarjana	4	13.33
	b. Sarjana	9	30.00
	c. Sarjana Muda	1	3.33
	d. SLTA	16	53.33
	Jumlah	**30**	**100.00**
2	Pekerjaan sebelum menjadi anggota DPRD		
	a. Petani	5	16,67
	b. Pedagang	-	-
	c. Pegawai Negeri	5	16,67
	d. Guru Swasta	-	-
	e. Swasta lainnya	20	66.67
	Jumlah	**30**	**100**

Sumber : Data Hasil Olahan Kuesioner

Dari tabel di atas diketahui bahwa anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya periode 2014 – 2019, terdiri dari 16 orang (53,33%) masih berpendidikan SLTA dan 1 orang (3,33%) berpendidikan Sarjana Muda, dengan alasan faktor usia sehingg mereka lebih fokus pada upaya meningkatkan kinerjanya dan tetap membangun hubungan yang lebih

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dengan masyarakat yang diwakilinya. Sementara tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang (30,00%) dan tingkat pendidikan pascasarjana S2 hanya 4 orang (13,33%).

Pentingnya kualitas SDM anggota DPRD juga ditekankan dengan adanya persyaratan bagi calon anggota legislatif dalam pemilu 2009 yang minimal berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Banyak anggota dewan yang memiliki pendidikan tinggi berpengaruh terhadap kualitas produk yang dikeluarkan lembaga legislatif seperi perda. Di samping itu dalam penyusunan APBD, anggota dewan memegang peranan yang sangat penting, hal ini tercermin dalam mengkritisi anggaran yang diajukan oleh pihak eksekutif, termasuk program kerja yang diajukan oleh SKPD banyak yang harus direvisi oleh anggota dewan. Prosentase tingkat pendidikan mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari pemilu sebelumnya. Apalagi dengan adanya persyaratan terhadap tingkat pendidikan anggota DPRD diharapkan akan lebih meningkat kinerjanya.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pekerjaan sebelum menjadi anggota DPRD, lebih banyak didominasi oleh pihak swasta sebanyak 20 orang (66,67%) selanjutnya diikuti oleh petani dan pegawai negeri sebanyak 5 orang (16,67%).

Tabel 4.6, menunjukkan periode dan lamanya menjadi anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya dijelaskan sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.6.
Karakteristik Responden berdasarkan Periode dan Lamanya Menjadi Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Periode menjadi anggota DPRD		
	a. 1 Periode	17	56,67
	b. 2 Periode	13	43,33
	c. > 2 Periode	-	-
	Jumlah	30	100.00
2	Lama menjadi anggota DPRD		
	a. < 4 tahun	7	23,33
	b. 4 tahun	10	33,33
	c. > 4 tahun	13	43,33
3	Jabatan di DPRD		
	Ketua DPRD	1	3,33
	Wakil Ketua	2	6,67
	Komisi A	10	33,33
	Komisi B	9	30,00
	Komisi C	8	26,67
	Jumlah	30	100,00

Sumber : Data Hasil Olahan Kuesioner

Tabel di atas menunjukkan periodesasi menjadi anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya bervariasi, 17 orang (56,67%) merupakan periode pertama dan muka baru yang terpilih pada pemilu legislatif 2014, sementara itu anggota DPRD yang masih bertahan untuk periode kedua sebanyak 13 orang (43,33%). Hal ini menunjukkan bahwa keanggotaan DPRD Kabupaten Jayawijaya didominasi oleh politisi muka baru.

Sedangkan untuk lamanya menjadi anggota DPRD dibawah 4 tahun sebanyak 7 orang (23,33%), selanjutnya diikuti oleh 4 tahun sebanyak 10 orang (33,33%), dan lebih dari 4 tahun menjadi anggota DPRD sebanyak 13 orang (43,33%).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b. Deskripsi Data

Pengumpulan data kuantitatif yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada seluruh responden, selanjutnya dilakukan analisa atau perhitungan terhadap jawaban responden melalui program komputer SPSS ver. 17.0.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden. Kuesioner yang dikembalikan oleh responden berjumlah 30 kuesioner. Tingkat pengembalian (*respon rate*) yang diperoleh adalah 100%.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kompetensi Intelektual (X_1), Kompetensi Emosional (X_2), Kompetensi Sosial (X_3) sebagai variabel bebas, sedangkan Kinerja anggota DPRD (Y) sebagai variabel terikat.

Selanjutnya ditampilkan nilai rata-rata dan standar deviasi variabel kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kinerja anggota DPRD pada tabel 4.7. berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.7.
Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Variabel Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, Kompetensi Sosial dan Kinerja Anggota DPRD

No. Resp	Skor Data Mentah				Hasil Skor Baku			
	X1	X2	X3	Y	X1	X2	X3	Y
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	19	20	21	52	17.07	18.14	21.49	53.50
2	20	20	14	48	18.44	19.18	14.19	47.71
3	23	22	18	58	20.79	21.15	18.34	58.83
4	21	18	14	50	19.30	16.88	15.05	50.34
5	20	16	20	52	18.02	14.91	19.63	53.13
6	23	16	21	56	20.65	15.04	22.20	57.66
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
7	22	18	21	56	19.53	17.05	21.05	57.64
8	23	15	21	60	21.04	14.37	21.50	61.17
9	26	14	28	62	23.13	13.72	27.93	64.62
10	26	20	27	70	23.53	18.32	27.51	72.69
11	20	21	23	59	18.09	20.02	24.15	59.97
12	22	17	23	62	20.36	16.10	23.70	62.59
13	19	21	25	58	16.90	20.02	25.04	59.32
14	23	17	30	67	20.55	16.19	29.93	68.79
15	20	23	27	62	18.42	22.40	27.00	64.02
16	25	18	26	64	22.39	17.51	25.51	65.26
17	20	17	24	64	18.16	15.65	23.50	64.91
18	21	20	25	69	19.48	19.07	24.64	68.81
19	23	24	24	72	20.49	22.40	24.57	72.70
20	26	21	23	70	23.57	19.16	22.97	69.65
21	18	22	27	64	16.44	20.26	26.11	63.76
22	24	20	22	63	21.94	18.37	22.68	64.06
23	23	25	20	70	21.10	23.83	21.27	71.15
24	23	22	19	61	21.01	20.44	19.53	61.91
25	26	26	17	67	23.42	24.79	18.33	68.70
26	21	24	21	62	19.23	22.73	20.66	64.10
27	22	19	20	68	20.28	17.58	21.58	69.28
28	22	18	25	61	20.17	16.30	24.99	62.44
29	24	18	23	72	21.80	16.30	23.79	72.62
30	21	21	30	65	19.03	19.59	29.37	66.66
Jumlah	666	593	679	1.864				
Rata2	22.20	19.77	22.63	62,13				
St. dev	2.23	2.97	4.05	6.45				

Sumber : Data Hasil Olahan *SPSS* versi 17.0

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dari data tabel di atas hasil perhitungan sebagai berikut :

1) Variabel Kompetensi Intelektual :

   Jumlah X_1 = 666, Rata-rata = 22.20 dan St. deviasi = 2.23

2) Variabel Kompetensi Emosional :

   Jumlah X_2 = 593, Rata-rata = 19.77 dan St. deviasi = 2.97

3) Variabel Kompetensi Sosial

   Jumlah X_3 = 697, Rata-rata = 22.63 dan St. deviasi = 4.05

4) Variabel Kinerja Anggota DPRD

   Jumlah Y = 1.864, Rata-rata = 62.13 dan St. deviasi = 6.45

c. Pengujian Persyaratan Analisis

Pada pengujian persyaratan analisis, pengujian akan dilaksanakan setelah dilakukannya pedeskripsian data hasil penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi adalah pengujian persyaratan analisis yang akan diterapkan dalam penelitian ini.

1) **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner yang digunakan uji validitas dan reliabilitas pada data mentah. Agar memperoleh hasil perhitungan yang akurat, digunkan program komputer *SPSS* versi 17.0 dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

a) Uji Validitas

Validitas alat ukur menentukan sejauh mana alat ukur penelitian mampu mengukur variabel yang terdapat dalam suatu penelitian (Masrun dalam Sugiyono, 2000:220). Validitas adalah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

suatu ukuran yang menunjukan tingkat kefasihan alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid jika menghasilkan ukuran yang tepat dalam suatu pengukuran masalah tertentu, dan tidak valid untuk pengukuran masalah lain. Alat ukur yang valid dan akurat mempunyai validitas yang tinggi, demikian pula sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Koefisien korelasi Rank Spearmen*, dengan mengkorelasikan skor total sub variabel yang dihasilkan oleh masing-masing responden dengan skor masing-masing butir pertanyaan.

Koefisien korelasi positif besarnya 0,3 keatas, dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Begitu pula sebaliknya, jika korelasi faktor negatif besarnya 0,3 kebawah, dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik (Sugiyono, 2014:134).

Hasil koefisien validitas untuk pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kompetensi intelektual (X_1) secara rinci dijelaskan dalam tabel berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.8.

Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel

Kompetensi Intelektual (X_1)

No. Butir	R	r_{tabel}	Keterangan
1	0,723	0,300	Valid
2	0,723	0,300	Valid
3	0,460	0,300	Valid
4	0,746	0,300	Valid
5	0,733	0,300	Valid
6	0,369	0,300	Valid
7	0,475	0,300	Valid

Sumber : Data Primer, diolah

Hasil yang diperoleh untuk nilai koefisien korelasi masing-masing butir pertanyaan variabel kompetensi intelektual (X_1) menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari koefisien korelasi kritis (0,300). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam kuesioner variabel (X_1) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai acuan pengukuran dalam penelitian.

Hasil koefisien validitas untuk pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kompetensi emosional (X_2) secara rinci dijelaskan dalam tabel berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.9.

Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel

Kompetensi Emosional (X_2)

No. Butir	r	r_{tabel}	Keterangan
8	0,619	0,300	Valid
9	0,755	0,300	Valid
10	0,743	0,300	Valid
11	0,588	0,300	Valid
12	0,648	0,300	Valid
13	0,460	0,300	Valid

Sumber : Data Primer, diolah

Hasil yang diperoleh untuk nilai koefisien korelasi masing-masing butir pertanyaan variabel kompetensi emosional (X_2) menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari koefisien korelasi kritis (0,300). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam kuesioner variabel (X_2) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai acuan pengukuran dalam penelitian.

Hasil koefisien validitas untuk pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kompetensi sosial (X_3) secara rinci dijelaskan dalam tabel berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.10.

Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Kompetensi Sosial (X_3)

No. Butir	r	r_{tabel}	Keterangan
14	0,576	0,300	Valid
15	0,589	0,300	Valid
16	0,497	0,300	Valid
17	0,604	0,300	Valid
18	0,576	0,300	Valid
19	0,369	0,300	Valid
20	0,619	0,300	Valid

Sumber : Data Primer, diolah

Hasil yang diperoleh untuk nilai koefisien korelasi masing-masing butir pertanyaan variabel kompetensi sosial (X_3) menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari koefisien korelasi kritis (0,300). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam kuesioner variabel (X_3) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai acuan pengukuran dalam penelitian.

Hasil koefisien validitas untuk pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kinerja anggota DPRD (Y) secara rinci dijelaskan dalam tabel berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.11.

Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel

Kinerja Anggota DPRD (Y)

No. Butir	r	r_{tabel}	Keterangan
21	0,871	0,300	Valid
22	0,566	0,300	Valid
23	0,411	0,300	Valid
24	0,746	0,300	Valid
25	0,733	0,300	Valid
26	0,369	0,300	Valid
27	0,475	0,300	Valid
28	0,661	0,300	Valid
29	0,713	0,300	Valid
30	0,608	0,300	Valid
31	0,763	0,300	Valid
32	0,670	0,300	Valid
33	0,667	0,300	Valid
34	0,643	0,300	Valid
35	0,644	0,300	Valid
36	0,605	0,300	Valid
37	0,596	0,300	Valid
38	0,723	0,300	Valid
39	0,733	0,300	Valid
40	0,566	0,300	Valid

Sumber : Data Primer, diolah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Hasil yang diperoleh untuk nilai koefisien korelasi masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja anggota DPRD menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari koefisien korelasi kritis (0,300). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing butir yang terdapat dalam kuesioner variabel (Y) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai acuan pengukuran dalam penelitian.

b) **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menurut Arikunto (2006) adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Bila suatu instrumen atau alat pengukur data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dikatakan handal.

Teknik pehitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan koefisien reliabilitas *split half*. Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengambil atau pengumpul data instrumen yang cenderung mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Uji ini diterapkan dengan menggunakan Koefisien Split Half, apabila koefisien tersebut lebih besar dari 0,700 maka

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagai acuan dapat dipercaya (*reliable*).

Hasil pengujian koefisien reliabilitas secara rinci dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.12.

Hasil Perhitungan Koefisien Reliabiltas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X_1	0,898	Reliabel
2	X_2	0,744	Reliabel
3	X_3	0.781	Reliabel
4	Y	0,864	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah

Hasil yang diperoleh untuk nilai koefisien reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari koefisien korelasi kritis (0,700). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai acuan pengukuran dalam penelitian.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov – Smirnov Goodness of Fit Test*. Teknik ini digunakan karena data yang akan diuji berada dalam level

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

interval (Garson, G. David, 2003 : 127). Suatu data dikatakan normal jika nilai p > 0.05 (Field, Andy, 2000 : 46).

Tabel 4.13.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82825356
Most Extreme Differences	Absolute	.223
	Positive	.223
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS ver. 17.0

Berdasarkan pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dijelaskan bahwa nilai p = 0,102 berarti nilai p > 0,05, berarti dikatakan data variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan normal.

b) Uji Multikolinieritas

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, Imam, 2002:57).

Dengan dasar pengambilankeputusan:

(1) Nilai *Tolerance*< 10% dan nilai VIF (*Variance Infaltion Factor*) >10, maka Ho diterima yang artinya terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

(2) Nilai *Tolerance*> 10% dan nilai VIF (*Variance Infaltion Factor*) <10, maka Ho tidak diterima yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.14.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.187	10.398		-.691	.496		
X1	1.425	.337	.493	4.229	.000	.995	1.005
X2	.912	.256	.421	3.568	.001	.972	1.029
X3	.869	.188	.546	4.629	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Y

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.187	10.398		-.691	.496		
X1	1.425	.337	.493	4.229	.000	.995	1.005
X2	.912	.256	.421	3.568	.001	.972	1.029
X3	.869	.188	.546	4.629	.000	.973	1.028

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS ver. 17.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa, karena tidak ada nilai *tolerance* kurangdari 0.10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Demikian juga dengan nilai VIF (*Variance Infaltion Factor*) yang diperoleh kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam variabel bebas kompetensi intelektual (X1) hasil perhitungan diperoleh nilai VIF 1.005 < 10 maka tidak ada multikolinearitas dalam variabel bebas kompetensi intelektual (X1), demikian pula denganvariabel kompetensi emosional (X_2) hasil perhitungan diperoleh nilai VIF = 1.029 < 10, maka tidak ada multikolinearitas dalam variabel bebas X_2, selanjutnya variabel kompetensi sosial diperoleh perhitungan VIF = 1.028 < 10.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Karena nilai *tolerance* tidak ada yang kurang (<) dari 0.10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, karena tidak ada multikolinearitas variabel bebas, sehingga model regresi berganda antara variabel bebas X_1, X_2, X_3 dengan variabel Y sesuai.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

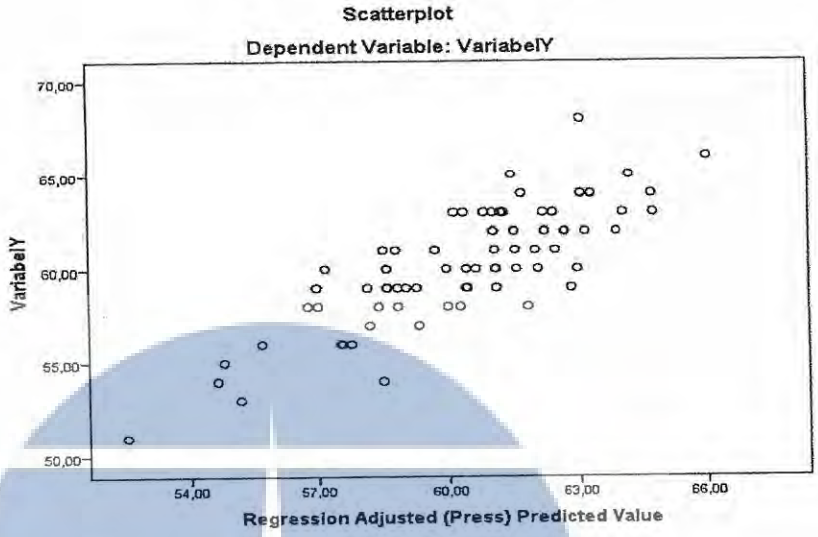
Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastis.

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, Imam, 2002 : 69).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Hasil Olahan SPSS ver. 17.0

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Karena terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y.

Pada regresi hubungan antara kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial terhadap kinerja anggota DPRD baik secara parsial maupun simultan, diketahui data tersebut bersifat homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

d) Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pada periode sebelum (t-1). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW). Jika nilai Durbin Watson terletak antara -2 sampai dengan +2, maka tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2006).

Tabel 4.15.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805[a]	.648	.607	4.04309	1.845

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS ver. 17.0

Nilai statistik Durbin Watson dari perhitungan komputer SPSS ver. 17.0 diperoleh adalah 1,845 dalam regresi ini tidak terdapat autokorelasi hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa nilai Durbin Watson antara -2 sampai dengan +2, maka tidak ditemukan autokorelasi.

3) **Pengujian Hipotesis**

a) **Pengujian Secara Parsial**

(1) **Pengaruh Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja Anggota DPRD**

Pada uji t dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(a) Apabila nilai statistik t hitung ≤ nilai statistik tabel, maka Ho diterima.

(b) Apabila nilai statistik t hitung > nilai statistik tabel, maka Ho ditolak.

Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho) :

(a) Apabila signifikansi ≥ 0.05 maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha.

(b) Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha.

Tabel 4.16.

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.187	10.398		-.691	.496
X1	1.425	.337	.493	4.229	.000
X2	.912	.256	.421	3.568	.001
X3	.869	.188	.546	4.629	.000

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.187	10.398		-.691	.496
X1	1.425	.337	.493	4.229	.000
X2	.912	.256	.421	3.568	.001
X3	.869	.188	.546	4.629	.000

a. Dependent Variable:

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS ver. 17.0

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel 4.16 diperoleh t-hitung sebesar 4,229 sedangkan t-tabel pada taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas pembilang = 3 dan penyebut sebesar 26 dengan demikian dapat diketahui bahwa t-hitung (4,229) > t-tabel (1,706) artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi intelektual (X_1) terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat dilakukan analisis sensitivitas. Dari hasil pengolahan data program SPSS 17.0 pada tabel 4.16. nilai *beta coefficient* 0,493.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Nilai *beta coefficient* tersebut mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan 1 standar deviasi variabel kompetensi intelektual (X_1) akan meningkatkan 0,493 standar deviasi dari kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

(2) Pengaruh Kompetensi Emosional Terhadap Kinerja Anggota DPRD

Pada uji t dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut :

(a) Apabila nilai statistik t hitung ≤ nilai statistik tabel, maka Ho diterima.

(b) Apabila nilai statistik t hitung > nilai statistik tabel, maka Ho ditolak.

Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho) :

(a) Apabila signifikansi ≥ 0.05 maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha.

(b) Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel 4.16 diperoleh t-hitung sebesar 3,568 sedangkan t-tabel pada taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas pembilang = 3 dan penyebut sebesar 26 dengan demikian dapat diketahui bahwa t-hitung (3,568) > t-tabel (1,706) artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi emosional (X_2) terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat dilakukan analisis sensitivitas. Dari hasil pengolahan data program SPSS 17.0 pada tabel 4.16. nilai *beta coefficient* 0,421.

Nilai *beta coefficient* tersebut mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan 1 standar deviasi variabel kompetensi emosional (X_2) akan meningkatkan 0,421 standar deviasi dari kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

(3) Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Anggota DPRD

Pada uji t dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut :

(a) Apabila nilai statistik t hitung ≤ nilai statistik tabel, maka Ho diterima.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

(b) Apabila nilai statistik t hitung > nilai statistik tabel, maka Ho ditolak.

Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho) :

(a) Apabila signifikansi ≥ 0.05 maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha.

(b) Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha.

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel 4.16 diperoleh t-hitung sebesar 4,629 sedangkan t-tabel pada taraf nyata 0,05 dengan derajat bebas pembilang = 3 dan penyebut sebesar 26 dengan demikian dapat diketahui bahwa t-hitung (4,629) > t-tabel (1,706) artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi sosial (X_3) terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat dilakukan analisis sensitivitas. Dari hasil pengolahan data program SPSS 17.0 pada tabel 4.16. nilai *beta coefficient* 0,546.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Nilai *beta coefficient* tersebut mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan 1 standar deviasi variabel kompetensi sosial (X_3) akan meningkatkan 0,546 standar deviasi dari kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

(4) Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional Secara Simultan dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Anggota DPRD

a) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan. Kriteria pengambilan keputusan :

(a) Apabila nilai statistik F hitung ≤ nilai statistik F tabel, maka Ho diterima

(b) Apabila nilai statistik F hitung > nilai statistik F tabel, maka Ho ditolak

Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho):

(a) Apabila signifikansi ≥ 0.05 maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha.

(b) Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Tabel 4.17.
Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.456	3	260.819	15.956	.000[a]
	Residual	425.010	26	16.347		
	Total	1207.467	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS ver. 17.0

Hasil perhitungan pada tabel 4.17 diperoleh F-hitung 15,956 sedangkan harga kritis F-tabel dengan derajat bebas 3 dan penyebut 26 pada α (0,05) 2,98. Dengan demikian F-hitung (15,956) > F-tabel (2,98), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel kompetensi intelektual (X_1), kompetensi emosional (X_2) dan kompetensi sosial (X_3) berpengaruh secara posistif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

b) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial (sebagai variabel bebas) terhadap kinerja anggota DPRD secara simultan dilakukan dengan menggunakan alat bantu statistika SPSS v. 17.00.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Hasil Perhitungan pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja anggota DPRD secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805[a]	.648	.607	4.04309	1.845

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS ver. 17.0

Hasil uji nilai koefisien determinasi (R^2) berdasarkan tabel 4.18 adalah 0,648 atau 64,8%. Artinya kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial berpengaruh sebesar 64,8% terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya, sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang dianalisis.

c) Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda

Model persamaan yang digunakan untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat disebut dengan persamaan regresi berganda. Dari

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

hasil pengolahan data program SPSS 17.0 diperoleh nilai persamaan regresi berdasarkan tabel 4.sebagai berikut :

$Y = b_o + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$= -7,187 + 1,425X_1 + 0,912X_2 + 0,869X_3$

Persamaan terlihat menunjukkan bahwa:

(a) Setiap peningkatan 1 skor variabel kompetensi intelektual (X_1) berpengaruh positif terhadap peningkatan variabel kinerja anggota DPRD (Y) sebesar 1,425 skor.

(b) Setiap peningkatan 1 skor variabel kompetensi emosional (X_2) berpengaruh positif terhadap peningkatan variabel kinerja anggota DPRD (Y) sebesar 0,912 skor.

(c) Setiap peningkatan 1 skor variabel kompetensi sosial (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja anggota DPRD (Y) sebesar 0,869 skor.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian terhadap 3 hipotesis yang diajukan dalam penelitian berhasil diterima kompetensi intelektual (X_1), kompetensi emosional (X_2) dan kompetensi sosial (X_3) terhadap kinerja anggota DPRD bernilai positif. Pembahasan selanjutnya untuk menjelaskan secara teoritis dan dukungan empiris hasil pengujian hipotesis.

1. Pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa kompetensi intelektual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD. Kompetensi intelektual merupakan pengetahuan, keahlian dan pengalaman seseorang anggota dewan. Seorang yang dapat dikatakan berkompeten secara intelektual adalah orang yang keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat dan dan hasil yang akurat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kompetensi intelektual merupakan kemampuan yang dimiliki anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konstektual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadap permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Zohar dan Marshall (2000:3) mengungkapkan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah-msalah yang bersifat rasional atau strategic. Di samping itu, Robbin dan Judge (2007:42) juga mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi (Spencer dan Spencer, 1993:35) sebagai berikut :

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Berpartisipasi, yaitu kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus menerus.

b. Kepastian kerja, yaitu kemauan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan mentapkan rencana yang sistematik dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat.

c. Inisiatif, yaitu kemauan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif juga sangat berkaitan dengan konsep kreativitas, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak secara berbeda dari kebiasaan dan lebih efektif. Dimensi dari kreatifitas ini memiliki empat sifat atau ciri yaitu, peka terhadap masalah, kaya akan gagasan/alternatif pemecahan, mampu menghasilkan ide asli dan memiliki sikap felksibilitas (bersedia mempertimbangkan berbagai gagasan).

d. Penguasaan informasi, yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi linbgkungan kerja (konteks permasalahan).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

e. Berpikir analitik, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematik/bertahap berdasarkan pendekatan logis.

f. Berpikir konseptual, yiatu kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan atau pola keterkaitan komponen masalah yang bersifat abstrak (kualitatif) secara sistematik.

g. Keahlian praktikal, yaitu kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

h. Kemampuan linguistik, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.

i. Kemampuan naratif, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita, dongeng atau perumpamaan.

Tuntutan kinerja anggota DPRD adalah pada pelaksanaan pembangunan daerah, lahirnya UU No. 32 Tahun 2004 merupakan respon dari ketidakadilan yang selama ini ini dirasakan oleh daerah. Melalui UU No. 32 Tahun 2004 diharapkan daerah lebih berdaya untuk

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri namun tetap dalam koridor melalui peraturan yang berlaku.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran SDM dalam organisasi atau perusahaan, SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi intelektual menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kompetensi intelektual yang tinggi dari SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki, pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Disamping itu, Robbins dan Judge (2007:43) ada tujuh dimensi kemampuan intelektual, yaitu :

a. Kecerdasan numerik adalah kemampuan untuk melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat.
b. Pemahaman verbal adalah kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan antar kata.
c. Kecepatan perceptual adalah kemampuan untuk mengidentifikasi beberapa kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
d. Penalaran induktif adalah kemampuan untuk mengidentifikasi akibat logis dalam suatu masalah dan pemecahannya.
e. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menialai beberapa implikasi dari argument.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

f. Visualisasi spasial adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan nampak seandainya posisi dalam ruang berubah.

g. Ingatan adalah kemampuan untuk mempertahankan dan mengingat kembali pengalaman masa silam.

2. Pengaruh Kompetensi Emosional terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya

Hasil penelitian bahwa kompetensi emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawaijaya. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai lembaga legitimasi dituntut untuk mengambil keputusan atau menetapkan kebijakan, oleh karenanya pendidikan dan pengalaman anggota DPRD dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan atau menetapkan suatu kebijakan. Sebagai lembaga legislatif, DPRD merupakan mitra sejajar dengan pihak eksekutif (pemerintah daerah). Dimana dalam aktivitasnya juga dituntut untuk dapat bekerja bersama-sama kompetensi emosional yang dimiliki harus mampu mengimbangi perintah dalam membuat suatu kebijakan atau peraturan daerah.

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai dari dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional (spencer dan Spencer, 1993:35). Goleman (1998:10) juga mempertegas bahwa kompetensi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

emosional sebagai sebuah kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dengan baik, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain agar menghasilkan kinerja pada suatu pekerjaan tertentu.

Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan (Spencer dan Spencer, 1993:37) sebagai berikut :

a. Sensitifitas atau saling pengertian, yaitu kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain.
b. Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal, yaitu keinginan untuk membantu dan melayani pelanggan internal dan eksternal.
c. Pengendalian diri, yaitu kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.
d. Percaya diri, yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yanbg positif.
e. Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat dari setiap perubahan situasi.
f. Komitmen pada organisasi, yaitu kemampuan seseorang untuk mengaitkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Willy Susilo (2001:46) seseorang yang cerdas secara emosional akan sanggup merubah rasa malas menjadi rajin, memerangi rasa benci menjadi cinta, mangtasi rasa takut, mengubah sikap masa bodoh menjadi peduli, menegakkan disiplin diri, mengendalikan amarah, menahan hawa nafsu atau keinginan, mengatasi kesedihan dan melipatgandakan tenaga.

Diharapkan kepada partai politik dalam pengkaderan anggota dan calon legislatif untuk mengembangkan kompetensi emosional anggota dan tidak hanya mengutamakan sisi polititis tetapi juga sisi teknisnya. Walaupun legislatif jabatan politis, pada prakteknya legislator juga dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi terhadap organisasi supaya dapat mengambil keputusan dan melakukan pengawasan terhadap ekskutif dengan baik.

3. Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya

Hasil analisis regresi secara parsial menunjukkan nilai pengaruh positif dan signifikan kompetensi sosial terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain yang relative bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sosial (Imam Sugeng, 2002:200). Topping et al (2000:32) juga mempertegas bahwa kompetensi sosial merupakan kepemilikan dan penggunaan kemampuan untuk mengintegrasikan pemikiran, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tugas-tugas sosial dan hasil-hasil yang bernilai dalam konteks kelompok dan budaya yang besar.

Kompetensi sosial terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan (Spencer dan Spencer, 1993:39) sebagai berikut :

a. Pengaruh dan dampak, yaitu kemampuan meyakinkan dan mempenbgaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran, dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.
b. Kesadaran berorganisasi, yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif baik dalam organisasi maupun dengan pihak-pihak eksternal perusahaan.
c. Membangun hubungan kerja, yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerjasama agar tetap hangat dan akrab.
d. Mengembangkan orang lain, yaitu kemampuan untuk meningkatkan kemampuan bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, dan memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.
e. Mengarahkan bawahan, yaitu kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

f. Kerja tim, yaitu keinginan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain secara koperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

g. Kepemimpinan kelompok, yaitu keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi suri teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran SDM dalam organisasi atau perusahaan, SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi intelektual menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kompetensi sosial yang tinggi dari SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki, pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

4. Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional dan Kompetensi Sosial secara Simultan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya

Hasil penelitian yang diperoleh melalui perhitungan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial secara bersama-sama terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Hasil perhitungan diperoleh F-hitung 15,956 sedangkan harga kritis F-tabel dengan derajat bebas 3 dan penyebut 26 pada α (0,05) 2,98. Dengan demikian F-hitung (15,956) > F-tabel (2,98), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel kompetensi intelektual (X_1), kompetensi emosional (X_2) dan kompetensi sosial (X_3) berpengaruh secara posistif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009:53). Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2009:53).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Dalam *konteks* DPRD maka kinerja merupakan pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang, serta Hak yang diberikan kepada anggota dan/atau DPRD pada priode tertentu. Sebagi wakil rakyat DPRD harus dapat memperhatikan, menampung, menyalurkan dan memperjuangkan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

aspirasi rakyat yang diwakili. Sedangkan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan didaerah maka DPRD harus dapat melaksanakan fungsinya baik fungsi *legislasi, anggaran* dan *pengawasan*, bekerja sama dengan kepala daerah untuk mewujudkan cita-cita otonomi daerah yakni "meningkatnya kesejahteraan masyarakat".

David Apter (Pengantar Analisa Politik, 1985) berpendapat bahwa fungsi pertama Badan Legilatif dalam semua sistem demokrasi adalah mewakili rakyat, dan fungsi kedua adalah membuat undang-undang atas nama mereka (rakyat). Dalam konteks Indonesia, fungsi lembaga legislatif di daerah (DPRD) secara eksplisit dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yakni fungsi legislatif, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan. Dua fungsi (legislasi dan anggaran) menempatkan hubungan kekuasaan secara horisontal antara DPRD dan Kepala daerah, sedangkan fungsi pengawasan menempatkan hubungan kekuasaan yang vertikal di mana DPRD diberi wewenang untuk mengontrol pelaksanaan tugas-tugas eksekutif dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pelaksanaan pembangunan danpembinaan kemasyarakatn di daerah.

Fungsi legislasi merupakan kewenangan membentuk Peraturan daerah(Perda). Implementasi fungsi ini baik DPRD maupun Kepala Daerah diberi hakuntuk mengajukan rancangan Perda guna dibahas dan mendapatkan persetujuanbersama antara DPRD dan Kepala Daerah. Dalam prakteknya, sangat jarangditemuai DPRD menggunakan hak inisiatifnya mengajukan usul Rencana Perdasebagai bentuk

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tanggungjawabnya mewakili rakyat menata kehidupan bersamadalam penyelenggaraan otonomi darerah.

Fungsi anggaran merupakan kewenangan DPRD untuk menetapkan APBDbersama kepala daerah. Pelaksanaan fungsi ini dalam bentuk pembahasanRancangan APBD bersama Kepala Daerah untuk mendapatkan persetujuan bersama sehingga melahirkan produk dalam bentuk APBD. Fungsi ini merupakan bagian dari kebijakan publik yang di desain dalam bentuk program-program pembangunan dengan pembiayaan APBD yang diarahkan dalam rangka menjawab tuntutan kebutuhan masyarakat di daerah. Rancangan APBD ini selalu berasal dari pihak pemerintah (eksekutif) dan belum pernah ditemui usulan yang berasal dari DPRD.

Fungsi pengawasan adalah kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan serta kebijakan yang dilaksanakan pemerintah daerah. Secara empirik fungsi ini dijalankan pada aras pragmatis dan masih jauh dari substansi pengawasan itu sendiri. Pengawasan (kontrol) pihak DPRD terhadap kebijakan pemerintah hanya mencapai tingkat *out-put* suatu program dan hampir sulit bagi para anggota DPRD untuk dapat melakukan analisis kinerja dari suatu program hingga pada taraf *out-come* bahkan *benefit* maupun *impact.*

Menurut Budiardjo dan Ambong (1993), peran DPRD dalam melakukan fungsi pengawasan sangat penting untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencegah terjadinya penyalahgunaan,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

penyelewengan dan kebocoran yang dilakukan oleh pihak eksekutif dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah.

Proses perbaikan untuk pengawasan seyogyanya juga relevan dengan arah pengembangan kinerja pemerintah Kabupaten Jayawijaya. DPRD sebagai pelaksana pengawasan, bersama-sama masyarakat dan Inspektorat, diharapkan mampu mendorong berkembangnya sistem pelayanan yang efektif, efisien, profesional akuntabel dan transparan.

Hal ini dapat dilakukan DPRD baik melalui pembentukan berbagai aturan, penyesuaian alokasi anggaran, dan tindakan pengawasan yang mendukung terciptanya sistem pelayanan yang lebih baik. Agar dapat menjalankan fungsi tersebut, DPRD perlu meningkatkan frekuensi dan kualitas kunjungan kerja ke tiap-tiap SKPD dalam rangka mengevaluasi secara langsung kinerja SKPD dan kualitas pelayanan yang dibutuhkan masyarakat. Demikian pula mengoptimalkan hasil evaluasi dari Inspektorat sebagai masukan tambahan dalam melakukan evaluasi serta memberikan pertimbangan dan arahan kepada pemerintahan daerah berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Hal ini sesuai dengan fungsi DPRD dalam pelaksanaan pengawasan, yaitu diwujudkan dalam bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-undang, Peraturan Daerah, Keputusan Bupati dan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi organisasi merupakan tampilan wajah organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Dengan kinerja, organisasi dapat mengetahui sampai peringkat keberapa prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalannya dalam menjalankan amanah yang diterimanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi.

Dalam sistem politik yang demokratis, jika dilakukan secara bebas dan fair, jika partisipasi masyarakat begitu luas, pemerintah akan melakukan tindakan sesuai dengan kepentingan masyarakat. Partisipasi dalam kehidupan politik dapat mendukung perwujudan sistem politik yang demokratis. Jika partisipasi diartikan sebagai keikutsertaan dalam proses yang terjadi dalam sistem politik. Maka salah satu bentuk dari partisipasi politik tersebut adalah menyalurkan aspirasi kepada badan perwakilan untuk diteruskan menjadi kebijakan publik.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Jayawijaya, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Artinya perubahan-perubahan yang terjadi pada kompetensi intelektual akan memberikan pengaruh nyata dan peningkatan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi emosional terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Artinya perubahan-perubahan yang terjadi pada kompetensi emosional akan memberikan pengaruh nyata dan peningkatan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi sosial terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Artinya perubahan-perubahan yang terjadi pada kompetensi sosial akan memberikan pengaruh nyata dan peningkatan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial secara simultan terhadap kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya. Artinya perubahan-perubahan yang terjadi pada kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial akan memberikan pengaruh nyata dan peningkatan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Diperlukan upaya penciptakan ruang yang kondusif bagi anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya, dengan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar mampu berpikir analitis terhadap masalah yang kompleks agar mampu melahirkan ide-ide kreatif, mendorong pegawai agar memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Diperlukan upaya dan perhatian pimpinan bagi anggota DPRD Kabupaten Jayawijaya dengan pemberian pelatihan yang relevan dengan tugas dan fungasi anggota DPRD.
3. Dibutuhkan pengelolaan karakter anggota dewan agar anggota dewan dapat bersikap tenang walau dalam tekanan sehingga anggota dewan mampu menempatkan dirinya dalam situasi apapun di kantor,senantiasa mengikuti prosedur yang berlaku agar menjadi anggota dewan yang baik, yang mengutamakan kepentingan organisasi daripadakepentingan pribadi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

A. B. Barrul *Fuad. 2000. DPRD Dalam Masa Transisi Menuju Demokrasi.* Jurnal Administrasi Negara: Vol. 1. No. 1.

Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif.* BPFE UGM, Yogyakarta.

Arbi, Sanit. 1985. *Perwakilan Politik di Indonesia*, Penerbit CV Rajawali, Jakarta.

B.N.Marbun, 1993. *DPR RI Pertumbuhan dan Cara Kerjanya.* PT. Gramedia. Jakarta.

Baskoro, T., 2005, *Efektifitas Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. (Studi Pada Komisi A Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Malang),* Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang.

Bergerhenegouwen, G. J. 1977. *Competence Development a Challenge for Human Resources Professional : Core Competence of as Guidelines for The Development of Employees.* Industrial and Commercial Training, Vol 29, No 2.

Bernardin and Russel, 1998. *Human Resource Management.* New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.

Besterfield, Dale H. et al. 2003. *Total Quality Management.* Pearson Education, Inc. New Jersey.

Budiardjo, M dan Ibrahim Ambong, 1995, *Fungsi Legislatif Dalam Sistem Politik Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Dewi, Indah Mustika dan Warsito Kawedar. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kapabilitas Anggota DPRD dalam Pengawasan Keuangan Daerah (APBD). Artikel.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Edvinson, Leif dan Michael Malone. 1997. *Intellectual Capital, Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower.* Harper Business.

Faisal, Sanapiah. 2007.*Format-Format penelitian Sosial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Fitz-enz, Jack dan Barbara Davitson. 2002. *How to Measure Human Resources Management.* 3rd Editions. New York : The McGraw-Hill Book Company, Inc.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Fuad, A. B. Barrul, 2000, DPRD Dalam Masa Transisi Menuju Demokrasi, Jurnal Administrasi Negara, Vol. 1, No. 1, September: 19-27.

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, James L, John M Ivancevich, and James H. Donnely. 1997. *Organisasi, Prilaku,Struktur dan Proses.* Terjemahan Moh. Daud. Edisi Keempat. Peneribit Erlangga, Jakarta.

Goleman, G., 1998. *Working With Emotional Intelligence.* New York. Bantam.

H. Rampersad, 2005. *Personal Balanced Scorecard,* PPM Manajemen.

Hadari Nawawi.2007.*Metode Penelitian Bidang Sosial.*Gajah Mada University Pres, Yogyakarta.

Hani Ruchendi.2011.*Pengaruh Kompetensi Kinerja Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Subang.* JIA Fakultas Ilmu Administrasi UNSUB, Edisi 18, 2016

Harris, Michael. 2000. Human Resources Management. USA : The Dryden Press.

Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE, Yogyakarta.

Iman Sugeng, 2002. *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Editor A. Usmara. Penerbit Amara Books.

Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 1999,*Metodologi Penelitian danBisnis.* BPFE,Yogyakarta.

Ilyas Labay dkk, *Kompetensi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja AnggotaDPRD.* Jurnal Kebijakan Publik, Volume 3, Nomor 2, Oktober 2012.

Kaho, Josef Riwu. 2005. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia:Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penyelenggaraan Otonomi Daerah.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Koenig, Michael E. D. 1997. *Intellectual Capital How to Leverage It.* The Bottom Line Managing Library Finance. Vol 10. No. 2.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Krasnor, L. 1997. *The Nature of Social Competence* : A Theoretical Review Social Development Vol 6. No. 1.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003. *Organizational Behavior*. 5th Edition. Irwin McGraw-Hill.

----------, 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

----------, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marbun, BN. 1993. *DPRD Pertumbuhan, Masalah dan Masa Depannya*. Erlangga, Jakarta.

Marshall, Patricia. 2003. *Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya? Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing*. Alih Bahasa Bern Hidayat. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.

Mathias Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2004. *Human Resources Management*. International Student Edition. South-Western, Adivision of Thomson Learning In Singapore.

Mayer, J. D, David R. Caruso, dan Peter Salovey. 2000. *Selecting A Measure of Emotional Intelligence : The Case for Ability Scales. The Handbooks of Emotional Intelligence*. A Wiley Company.

Mayo, Andrew. 2001. *The Human Value of the Enterprise, Valuing People as Assets*. London : Nicholas Brealey Pub.

Mukhtar.2018.*Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan Tentang Anggaran, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Terhadap Kinerja Pengawasan Keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Bener Meriah, Aceh*. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, Volume 4 Nomor 2, September 2018.

Nahapiet, S. dan S. Ghosal. 1998. *Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage*. Academy of Management Review. Vol 23.

Nasirwan. 2009. *"Pengaruh Pengetahuan Dewan tentang Anggaran Terhadap Pengawasan Keuangan Daerah Dengan Partisipasi Masyarakat, Transparansi kebijakan Publik dan Pendidikan/Pelatihan Sebagai Variabel Moderating"*. Dalam Jurnal.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Noe, R. A. et al. 2000. *Human Resource Management*. USA: Mc. Graw Hill.

Pramono, Agus. 2002. Pengawasan Legislatif Terhadap Eksekutif dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.Tesis S2 Program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Negara.Universitas Brawijaya Malang.

Rampersad, Hubert K. 2005. *Total Performance Scorecard*.Cetakan ke 3. Jakarta: Victoy Jaya Abadi.

Riduwan.2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, CetakanKe-2, Alfabeta, Bandung.

Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, P. Stephen. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Disain & Aplikasi*. Terjemahan. Arcan, Jakarta.

Robbins S. P. dan Judge Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition.

Robbins, S. P & Coulter, M. 2008. *Management*. Erlangga, Jakarta.

Sancez, Margalena, Jhon Peter dan Engle.1997. *Human Capital In Organization*. Wiley. New York.

Sastroatmodjo, Sudijono. 1995. *Perilaku Politik*. IKIP Semarang Press, Semarang.

Silalahi,Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Spencer, M., Lyle, Jr & Signe M. Spencer. 1993. *Competency at work. Models for Superior Performace*.Jhon Wiley & Sons Inc., New York.

Stewart, Thomas A. 1997. *Intellectual Capital The New Wealth of Organizations*. Nicholas Brealey Publishing. London.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

_____. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

_____,2006. *Metode Penelitian Administrasi* (Edisi Revisi). Alfabeta, Bandung.

Suharsimi Arikunto. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

Suharyadi dan Purwanto, S. K. 2004. *Statistika Dasar*. Salemba Empat, Jakarta.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

SutrisnoHadi. 2004. *AnalisisRegresi*. Andi Offset, Yogyakarta.

Syahrudin dan Taifur, Werry Darta. 2011.*Peranan DPRD untuk Mencapai Tujuan Desentralisasi dan Perspektif Daerah Tentang Pelaksanaan Desentralisasi (The Role of The Regional Assembly in Achieving The Objective of Decentralization and Regional Perspective in The Implementation of Decentralization)*. Fakultas Ekonomi Pusat Studi Kependudukan, Universitas Andalas, Regional University Research on Decentralization in Indonesia, Project 497-0357/204-000, ECG USAID/Indonesia, Center of Institutional Reform and the Informal Sector (IRIS) University of Maryland at College Park.

Ulrich, Dave R. 1998. *Intellectual Capital = Competence x Commitment*. Sloan Management Review. Vol 39.

Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Willy, Susilo. 2001. *Audit SDM : Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*. Penerbit Gema Amini.

Winarna, Jaka dan Murni. S. 2007. *Pengaruh Personal Background, Political Background dan Pengetahuan Dewan tentang Anggaran terhadap Peran DPRD dalam Pengawasan Keuangan Daerah*. Jurnal SNA X.

Wall, J et al; 1990; *journal of rehabilitation research and development The Timed Get-up-and-go Test Revisited: Measurement of the Component Tasks*; South Alabama

Wood, Jack, Joseph Wallace, Rachid M. Zeffane dan Osborn 2001. Organizational Behavior A Global Perspective. Jhon Wiley & Son Australia Ltd.

Yudono, Bambang. 2002. *Optimalisasi Peran DPRD dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.*

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 1.

KUESIONER

I. Identifikasi Responden

1. Jabatan : .....
2. Usia : .....
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
4. Lama menjadi anggota DPRD
   (a) 1 Periode
   (b) 2 Periode
   (c) 3 periode
5. Lama terlibat dengan partai politik : .....tahun.....bulan
6. Pendidikan Terakhir : .....
7. Pekerjaan sebelum menjadi anggota dewan : .....

II. PETUNJUK MENJAWAB

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan cara memberi tanda **Check List** (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Bila ingin membatalkan, maka beri **tanda lingkaran** (O) pada Check List yang dibatalkan tsb, dan selanjutnya beri tanda **Check List** (√) pada jawaban yang baru (√).
3. Berikut ini disajikan pernyataan dengan 5 (lima) alternatif pengisian jawaban :
   SS = Sangat Setuju
   S = Setuju
   KS = Kurang Setuju
   TS = Tidak Setuju
   STS = Sangat Tidak Setuju
4. Bacalah setiap pernyataan yang diamaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan sebenarnya di tempat Bapak/Ibu bekerja. Terima Kasih.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No	Pernyataan Kompetensi Intelektual	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Langkah-langkah sistematis yang logis dalam menyelesaikan suatu masalah adalah metode yang terbaik untuk memecahkan masalah					
2	Selalu bekerja dengan arah yang pasti, ketikadalam menyelesaikan suatu masalah telah adaprosedur yang jelas yang harus diikuti.					
3	Dalam menyesuaikan suatu masalah dengan masalah yang berbeda, dibutuhkan waktu yang relatif lama.					
4	Bertanya tanpa mengharapkan jawaban, akan sangat membuang-buang waktu.					
5	Kadang-kadang/dalam kondisi-kondisi tertentu, antusiasme sangat diperlukan.					
6	Orang-orang yang mendahulukan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berkaitan dengan urusannya (tugas dan tanggung jawabnya) baru kemudian bersenang-senang setelah tugasnya selesai, akan disenangi oleh orang lain.					
7	Orang akan tetap disenangi ketika dalam mengajukan suatu argumentasi dalam suatu debat/diskusi, orang lain tidak menyetujui pendapat tersebut.					

No	Pernyataan Kompetensi Emosional	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
8	Menyatakan pendapat yang mana pendapat tersebut tampak menjatuhkan orang lain adalah hal yang biasa terjadi.					
9	Mendapatkan teguran karena melanggar aturan adalah hal wajar yang harus diterima.					
10	Bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian.					
11	Orang menyukai pekerjaan yang memungkinkannya dapat dipengaruhi					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	oleh orang lain					
12	Orang harus menggunakan sebagian waktunya untuk memikirkan tentang apa yang orang lain pikir dan rasakan					
13	Anggota dewan harus mampu menjadi pelayan masyarakat					

No	Pernyataan Kompetensi Sosial	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
14	Menjadi seorang dokter lebih manusiawi daripada meniadi seorang penjelajah/peneliti.					
15	Kita harus dapat mengetahui bagaimana caranya mengontrol ketegangan-ketegangan kita					
16	Terhadap hal-hal yang menarik minat, kita lebih bisa berkonsentrasi					
17	Seharusnya orang-orang dapat bergaul lebih baikdengan orang-orang yang kelas sosial dan urusan-urusannyasetaraf dengannya					
18	Anggota dewan memiliki kemampuan memahami hubungan-hubungan dalam organisasi					
19	Anggota dewan memiliki kemampuan menjalin dan membina hubungan dalam organisasi					
20	Anggota dewan memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya					

No	Pernyataan Kinerja Anggota Dewan	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
21	Anggota dewan telah menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja.					
22	Anggota dewan senantiasa mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya.					
23	Anggota dewan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

	tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.					
24	Anggota dewan telah memahami segala konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambilnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.					
25	Anggota dewan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten.					
26	Anggota dewan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.					
27	Anggota dewan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya.					
28	Anggota dewan dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya.					
29	Anggota dewan senantiasa berinisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya.					
30	Anggota dewan telah mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif.					
31	Anggota dewan senantiasa berusaha mencari tantangan baru pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar.					
32	Anggota dewan mampu mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin dapat terjadi.					
33	Anggota dewan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif.					
34	Anggota dewan dapat bekerjasama dalam tim.					
35	Anggota dewan senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain.					
36	Anggota dewan senantiasa mau mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan tersebut.					
37	Anggota dewan hadir dan pulang secara rutin dan tepat waktu.					
38	Anggota dewan senantiasa mengikuti dan melaksakan instruksi-instruksi yang diberikan.					
39	Anggota dewan dapat bekerja secara mandiri.					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

40	Anggota dewan dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Mengenai Kompetensi Intelektual

Resp	Kompetensi Intelektual						
	1	2	3	4	5	6	7
1	3	3	1	3	3	4	2
2	2	3	3	4	4	3	1
3	2	3	3	4	4	3	4
4	2	2	2	5	5	3	2
5	2	2	2	5	3	4	2
6	3	3	3	3	3	4	4
7	2	3	1	4	4	5	3
8	3	3	3	3	5	3	3
9	3	3	3	5	3	5	4
10	3	4	2	5	5	4	3
11	3	1	1	3	4	5	3
12	3	4	2	4	5	3	1
13	3	2	1	4	3	3	3
14	4	2	2	3	3	5	4
15	4	4	2	3	3	3	1
16	5	3	3	2	3	5	4
17	3	3	2	1	3	4	4
18	5	4	2	1	3	1	5
19	4	3	3	4	3	3	3
20	5	3	3	5	5	2	3
21	3	1	1	4	4	2	3
22	3	3	3	5	5	2	3
23	5	4	2	2	4	3	3
24	3	1	1	5	5	3	5
25	5	4	2	4	4	3	4
26	4	4	3	3	3	1	3
27	1	5	5	2	3	1	5
28	4	4	4	2	3	1	4
29	1	5	5	2	3	3	5
30	3	2	4	3	3	2	4

Frekuensi	5	5	2	2	7	7	5	4
	4	5	8	2	8	7	5	9
	3	13	12	10	8	16	12	11
	2	5	5	10	5	0	4	3
	1	2	3	6	2	0	4	3
Total		30	30	30	30	30	30	30

Presentase	5	16,67	6,67	6,67	23,33	23,33	16,67	13,33
	4	16,67	26,67	6,67	26,67	23,33	16,67	30,00
	3	43,33	40,00	33,33	26,67	53,33	40,00	36,67
	2	16,67	16,67	33,33	16,67	0,00	13,33	10,00
	1	6,67	10,00	20,00	6,67	0,00	13,33	10,00
Total		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Jumlah Skor	5	25	10	10	35	35	25	20
	4	20	32	8	32	28	20	36
	3	39	36	30	24	48	36	33
	2	10	10	20	10	0	8	6
	1	2	3	6	2	0	4	3
Total Skor		96	91	74	103	111	93	98

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 3. MSI Detail Kompetensi Intelektual

Succesive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	2,000	5,000	0,167	0,233	0,306	-0,728	1,879
	3,000	13,000	0,433	0,667	0,364	0,431	2,807
	4,000	5,000	0,167	0,833	0,250	0,967	3,622
	5,000	5,000	0,167	1,000	0,000		4,439
2,000	1,000	3,000	0,100	0,100	0,175	-1,282	1,000
	2,000	5,000	0,167	0,267	0,329	-0,623	1,836
	3,000	12,000	0,400	0,667	0,364	0,431	2,667
	4,000	8,000	0,267	0,933	0,129	1,501	3,634
	5,000	2,000	0,067	1,000	0,000		4,695
3,000	1,000	6,000	0,200	0,200	0,280	-0,842	1,000
	2,000	10,000	0,333	0,533	0,398	0,084	2,047
	3,000	10,000	0,333	0,867	0,215	1,111	2,947
	4,000	2,000	0,067	0,933	0,129	1,501	3,689
	5,000	2,000	0,067	1,000	0,000		4,339
4,000	1,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	2,000	5,000	0,167	0,233	0,306	-0,728	1,879
	3,000	8,000	0,267	0,500	0,399	0,000	2,591
	4,000	8,000	0,267	0,767	0,306	0,728	3,288
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		4,251
5,000	3,000	16,000	0,533	0,533	0,398	0,084	3,000
	4,000	7,000	0,233	0,767	0,306	0,728	4,137
	5,000	7,000	0,233	1,000	0,000		5,057
6,000	1,000	4,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	1,000
	2,000	4,000	0,133	0,267	0,329	-0,623	1,765
	3,000	12,000	0,400	0,667	0,364	0,431	2,527
	4,000	5,000	0,167	0,833	0,250	0,967	3,297
	5,000	5,000	0,167	1,000	0,000		4,114
7,000	1,000	3,000	0,100	0,100	0,175	-1,282	1,000
	2,000	3,000	0,100	0,200	0,280	-0,842	1,710
	3,000	11,000	0,367	0,567	0,393	0,168	2,446
	4,000	9,000	0,300	0,867	0,215	1,111	3,349
	5,000	4,000	0,133	1,000	0,000		4,370

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 4. Tabulasi MSI Kompetensi Intelektual

No. Resp	Succesive Interval							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2,807	2,667	1,000	2,591	3,000	3,297	1,710	17,07
2	1,879	2,667	2,947	3,288	4,137	2,527	1,000	18,45
3	1,879	2,667	2,947	3,288	4,137	2,527	3,349	20,79
4	1,879	1,836	2,047	4,251	5,057	2,527	1,710	19,31
5	1,879	1,836	2,047	4,251	3,000	3,297	1,710	18,02
6	2,807	2,667	2,947	2,591	3,000	3,297	3,349	20,66
7	1,879	2,667	1,000	3,288	4,137	4,114	2,446	19,53
8	2,807	2,667	2,947	2,591	5,057	2,527	2,446	21,04
9	2,807	2,667	2,947	4,251	3,000	4,114	3,349	23,13
10	2,807	3,634	2,047	4,251	5,057	3,297	2,446	23,54
11	2,807	1,000	1,000	2,591	4,137	4,114	2,446	18,10
12	2,807	3,634	2,047	3,288	5,057	2,527	1,000	20,36
13	2,807	1,836	1,000	3,288	3,000	2,527	2,446	16,90
14	3,622	1,836	2,047	2,591	3,000	4,114	3,349	20,56
15	3,622	3,634	2,047	2,591	3,000	2,527	1,000	18,42
16	4,439	2,667	2,947	1,879	3,000	4,114	3,349	22,39
17	2,807	2,667	2,047	1,000	3,000	3,297	3,349	18,17
18	4,439	3,634	2,047	1,000	3,000	1,000	4,370	19,49
19	3,622	2,667	2,947	3,288	3,000	2,527	2,446	20,50
20	4,439	2,667	2,947	4,251	5,057	1,765	2,446	23,57
21	2,807	1,000	1,000	3,288	4,137	1,765	2,446	16,44
22	2,807	2,667	2,947	4,251	5,057	1,765	2,446	21,94
23	4,439	3,634	2,047	1,879	4,137	2,527	2,446	21,11
24	2,807	1,000	1,000	4,251	5,057	2,527	4,370	21,01
25	4,439	3,634	2,047	3,288	4,137	2,527	3,349	23,42
26	3,622	3,634	2,947	2,591	3,000	1,000	2,446	19,24
27	1,000	4,695	4,339	1,879	3,000	1,000	4,370	20,28
28	3,622	3,634	3,689	1,879	3,000	1,000	3,349	20,17
29	1,000	4,695	4,339	1,879	3,000	2,527	4,370	21,81
30	2,807	1,836	3,689	2,591	3,000	1,765	3,349	19,04
								604,47

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Mengenai Kompetensi Emosional

Resp	Kompetesi Emosional						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	3	3	3	3	20
2	1	3	4	4	5	3	20
3	2	4	5	5	3	3	22
4	1	4	3	3	4	3	18
5	2	3	3	1	3	4	16
6	2	3	3	4	3	1	16
7	3	2	3	2	4	4	18
8	2	1	3	4	3	2	15
9	2	1	3	2	4	2	14
10	3	4	3	3	3	4	20
11	3	5	5	2	3	3	21
12	1	4	4	2	3	3	17
13	3	5	5	2	3	3	21
14	2	2	4	3	3	3	17
15	1	5	5	3	5	4	23
16	2	4	4	3	4	1	18
17	3	3	3	1	3	4	17
18	5	2	3	1	5	4	20
19	4	4	3	4	5	4	24
20	4	4	3	3	3	4	21
21	4	4	3	3	3	5	22
22	3	3	3	4	3	4	20
23	4	4	4	4	4	5	25
24	5	4	3	3	4	3	22
25	4	4	4	4	5	5	26
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	3	4	3	3	2	19
28	3	3	3	3	3	3	18
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	4	3	4	4	3	21
							593

Frekuensi	5	2	3	4	1	5	3
	4	8	14	8	9	8	10
	3	9	8	18	12	17	12
	2	7	3	0	5	0	3
	1	4	2	0	3	0	2
Total		30	30	30	30	30	30

Presentase	5	6,67	10,00	13,33	3,33	16,67	10,00
	4	26,67	46,67	26,67	30,00	26,67	33,33
	3	30,00	26,67	60,00	40,00	56,67	40,00
	2	23,33	10,00	0,00	16,67	0,00	10,00
	1	13,33	6,67	0,00	10,00	0,00	6,67
Total		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

umlah Sko	5	10	15	20	5	25	15
	4	32	56	32	36	32	40
	3	27	24	54	36	51	36
	2	14	6	0	10	0	6
	1	4	2	0	3	0	2
Total Skor		87	103	106	90	108	99

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 6. MSI Detail Kompetensi Emosional

Succesive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	4,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	1,000
	2,000	7,000	0,233	0,367	0,376	-0,341	1,924
	3,000	9,000	0,300	0,667	0,364	0,431	2,657
	4,000	8,000	0,267	0,933	0,129	1,501	3,493
	5,000	2,000	0,067	1,000	0,000		4,554
2,000	1,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	2,000	3,000	0,100	0,167	0,250	-0,967	1,734
	3,000	8,000	0,267	0,433	0,393	-0,168	2,401
	4,000	14,000	0,467	0,900	0,175	1,282	3,406
	5,000	3,000	0,100	1,000	0,000		4,695
3,000	3,000	18,000	0,600	0,600	0,386	0,253	3,000
	4,000	8,000	0,267	0,867	0,215	1,111	4,285
	5,000	4,000	0,133	1,000	0,000		5,258
4,000	1,000	3,000	0,100	0,100	0,175	-1,282	1,000
	2,000	5,000	0,167	0,267	0,329	-0,623	1,836
	3,000	12,000	0,400	0,667	0,364	0,431	2,667
	4,000	9,000	0,300	0,967	0,074	1,834	3,720
	5,000	1,000	0,033	1,000	0,000		4,982
5,000	3,000	17,000	0,567	0,567	0,393	0,168	3,000
	4,000	8,000	0,267	0,833	0,250	0,967	4,232
	5,000	5,000	0,167	1,000	0,000	8,210	5,193
6,000	1,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	2,000	3,000	0,100	0,167	0,250	-0,967	1,734
	3,000	12,000	0,400	0,567	0,393	0,168	2,581
	4,000	10,000	0,333	0,900	0,175	1,282	3,593
	5,000	3,000	0,100	1,000	0,000	8,210	4,695

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Lampiran 7. Tabulasi MSI Kompetensi Emosional

No.resp	Succesive Interval						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	3,493	3,406	3,000	2,667	3,000	2,581	18,148
2	1,000	2,401	4,285	3,720	5,193	2,581	19,181
3	1,924	3,406	5,258	4,982	3,000	2,581	21,151
4	1,000	3,406	3,000	2,667	4,232	2,581	16,887
5	1,924	2,401	3,000	1,000	3,000	3,593	14,918
6	1,924	2,401	3,000	3,720	3,000	1,000	15,045
7	2,657	1,734	3,000	1,836	4,232	3,593	17,053
8	1,924	1,000	3,000	3,720	3,000	1,734	14,378
9	1,924	1,000	3,000	1,836	4,232	1,734	13,727
10	2,657	3,406	3,000	2,667	3,000	3,593	18,324
11	2,657	4,695	5,258	1,836	3,000	2,581	20,028
12	1,000	3,406	4,285	1,836	3,000	2,581	16,109
13	2,657	4,695	5,258	1,836	3,000	2,581	20,028
14	1,924	1,734	4,285	2,667	3,000	2,581	16,192
15	1,000	4,695	5,258	2,667	5,193	3,593	22,407
16	1,924	3,406	4,285	2,667	4,232	1,000	17,515
17	2,657	2,401	3,000	1,000	3,000	3,593	15,652
18	4,554	1,734	3,000	1,000	5,193	3,593	19,075
19	3,493	3,406	3,000	3,720	5,193	3,593	22,406
20	3,493	3,406	3,000	2,667	3,000	3,593	19,160
21	3,493	3,406	3,000	2,667	3,000	4,695	20,262
22	2,657	2,401	3,000	3,720	3,000	3,593	18,372
23	3,493	3,406	4,285	3,720	4,232	4,695	23,831
24	4,554	3,406	3,000	2,667	4,232	2,581	20,441
25	3,493	3,406	4,285	3,720	5,193	4,695	24,792
26	3,493	3,406	4,285	3,720	4,232	3,593	22,730
27	3,493	2,401	4,285	2,667	3,000	1,734	17,582
28	2,657	2,401	3,000	2,667	3,000	2,581	16,307
29	2,657	2,401	3,000	2,667	3,000	2,581	16,307
30	2,657	3,406	3,000	3,720	4,232	2,581	19,597

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Lampiran 8. Tabulasi Jawaban Mengenai Kompetensi Sosial

Resp	Kompetensi Sosial							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	1	2	2	3	2	2	2	14
3	3	2	2	3	2	3	3	18
4	1	1	2	2	2	3	3	14
5	4	3	2	2	3	3	3	20
6	1	3	3	3	5	3	3	21
7	4	3	2	3	3	3	3	21
8	4	1	3	3	4	3	3	21
9	5	4	5	3	3	4	4	28
10	5	4	3	4	3	4	4	27
11	2	1	4	3	4	5	4	23
12	2	3	3	5	3	2	5	23
13	4	3	3	4	5	3	3	25
14	5	5	4	4	4	3	5	30
15	4	3	3	5	5	3	4	27
16	4	4	5	3	4	3	3	26
17	4	3	4	5	2	3	3	24
18	3	3	5	4	2	5	3	25
19	2	4	4	5	3	3	3	24
20	4	3	3	3	3	2	5	23
21	5	5	5	3	4	2	3	27
22	3	3	3	3	3	3	4	22
23	1	2	2	3	5	4	3	20
24	3	2	2	3	3	3	3	19
25	1	1	2	2	4	3	4	17
26	4	3	2	2	3	4	3	21
27	1	3	3	3	3	3	4	20
28	4	3	2	3	4	5	4	25
29	4	1	3	3	3	4	5	23
30	5	4	5	3	5	5	3	30
								679

Frekuensi	5	5	2	5	4	5	4	4
	4	11	5	4	4	7	5	8
	3	5	14	11	18	13	17	17
	2	3	4	10	4	5	4	1
	1	6	5	0	0	0	0	0
Total		30	30	30	30	30	30	30

Presentase	5	16,67	6,67	16,67	13,33	16,67	13,33	13,33
	4	36,67	16,67	13,33	13,33	23,33	16,67	26,67
	3	16,67	46,67	36,67	60,00	43,33	56,67	56,67
	2	10,00	13,33	33,33	13,33	16,67	13,33	3,33
	1	20,00	16,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

umlah Sko	5	25	10	25	20	25	20	20
	4	44	20	16	16	28	20	32
	3	15	42	33	54	39	51	51
	2	6	8	20	8	10	8	2
	1	6	5	0	0	0	0	0
Total Skor		96	85	94	98	102	99	105

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Lampiran 9. MSI Detail Kompetensi Sosial

Succesive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	6,000	0,200	0,200	0,280	-0,842	1,000
	2,000	3,000	0,100	0,300	0,348	-0,524	1,723
	3,000	5,000	0,167	0,467	0,398	-0,084	2,101
	4,000	11,000	0,367	0,833	0,250	0,967	2,803
	5,000	5,000	0,167	1,000	0,000	8,210	3,899
2,000	1,000	5,000	0,167	0,167	0,250	-0,967	1,000
	2,000	4,000	0,133	0,300	0,348	-0,524	1,765
	3,000	14,000	0,467	0,767	0,306	0,728	2,588
	4,000	5,000	0,167	0,933	0,129	1,501	3,560
	5,000	2,000	0,067	1,000	0,000	8,210	4,439
3,000	2,000	10,000	0,333	0,333	0,364	-0,431	2,000
	3,000	11,000	0,367	0,700	0,348	0,524	3,134
	4,000	4,000	0,133	0,833	0,250	0,967	3,825
	5,000	5,000	0,167	1,000	0,000	8,210	4,590
4,000	2,000	4,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	2,000
	3,000	18,000	0,600	0,733	0,329	0,623	3,426
	4,000	4,000	0,133	0,867	0,215	1,111	4,464
	5,000	4,000	0,133	1,000	0,000	8,210	5,229
5,000	2,000	5,000	0,167	0,167	0,250	-0,967	2,000
	3,000	13,000	0,433	0,600	0,386	0,253	3,184
	4,000	7,000	0,233	0,833	0,250	0,967	4,084
	5,000	5,000	0,167	1,000	0,000	8,210	4,998
6,000	2,000	4,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	2,000
	3,000	17,000	0,567	0,700	0,348	0,524	3,381
	4,000	5,000	0,167	0,867	0,215	1,111	4,409
	5,000	4,000	0,133	1,000	0,000	8,210	5,229
7,000	2,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	2,000
	3,000	17,000	0,567	0,600	0,386	0,253	3,676
	4,000	8,000	0,267	0,867	0,215	1,111	4,868
	5,000	4,000	0,133	1,000	0,000		5,842

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 10. Tabulasi MSI Kompetensi Sosial

No.Resp	Succesive Interval							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2,101	2,588	3,134	3,426	3,184	3,381	3,676	21,490
2	1,000	1,765	2,000	3,426	2,000	2,000	2,000	14,191
3	2,101	1,765	2,000	3,426	2,000	3,381	3,676	18,349
4	1,000	1,000	2,000	2,000	2,000	3,381	3,676	15,057
5	2,803	2,588	2,000	2,000	3,184	3,381	3,676	19,632
6	1,000	2,588	3,134	3,426	4,998	3,381	3,676	22,203
7	2,803	2,588	2,000	3,426	3,184	3,381	3,676	21,058
8	2,803	1,000	3,134	3,426	4,084	3,381	3,676	21,504
9	3,899	3,560	4,590	3,426	3,184	4,409	4,868	27,936
10	3,899	3,560	3,134	4,464	3,184	4,409	4,868	27,519
11	1,723	1,000	3,825	3,426	4,084	5,229	4,868	24,154
12	1,723	2,588	3,134	5,229	3,184	2,000	5,842	23,700
13	2,803	2,588	3,134	4,464	4,998	3,381	3,676	25,045
14	3,899	4,439	3,825	4,464	4,084	3,381	5,842	29,933
15	2,803	2,588	3,134	5,229	4,998	3,381	4,868	27,002
16	2,803	3,560	4,590	3,426	4,084	3,381	3,676	25,519
17	2,803	2,588	3,825	5,229	2,000	3,381	3,676	23,502
18	2,101	2,588	4,590	4,464	2,000	5,229	3,676	24,649
19	1,723	3,560	3,825	5,229	3,184	3,381	3,676	24,577
20	2,803	2,588	3,134	3,426	3,184	2,000	5,842	22,976
21	3,899	4,439	4,590	3,426	4,084	2,000	3,676	26,113
22	2,101	2,588	3,134	3,426	3,184	3,381	4,868	22,682
23	1,000	1,765	2,000	3,426	4,998	4,409	3,676	21,274
24	2,101	1,765	2,000	3,426	3,184	3,381	3,676	19,533
25	1,000	1,000	2,000	2,000	4,084	3,381	4,868	18,333
26	2,803	2,588	2,000	2,000	3,184	4,409	3,676	20,660
27	1,000	2,588	3,134	3,426	3,184	3,381	4,868	21,582
28	2,803	2,588	2,000	3,426	4,084	5,229	4,868	24,998
29	2,803	1,000	3,134	3,426	3,184	4,409	5,842	23,797
30	3,899	3,560	4,590	3,426	4,998	5,229	3,676	29,378

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Lampiran 11. Tanggapan responden Mengenai Kinerja Anggota DPRD

No. Resp	Kinerja Anggota DPRD																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	52
2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	48
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58
4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	50
5	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	52
6	3	3	3	1	1	3	3	5	3	3	3	3	3	1	1	3	3	5	3	3	56
7	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	56
8	3	3	3	2	1	3	5	4	3	3	3	3	3	2	1	3	5	4	3	3	60
9	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	62
10	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	70
11	1	1	5	3	3	3	3	4	5	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	1	59
12	4	2	2	3	1	5	3	3	2	5	5	1	4	3	5	4	1	3	3	3	62
13	2	1	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	58
14	2	2	3	3	3	4	3	4	3	5	5	2	5	4	4	3	3	3	4	2	67
15	4	2	3	4	2	3	5	5	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	1	1	62
16	3	3	3	1	1	3	4	4	3	3	2	5	5	5	3	3	4	3	4	2	64
17	3	3	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	2	1	64
18	3	1	5	4	4	3	4	2	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	2	2	69
19	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	2	72
20	3	3	2	4	3	4	5	3	2	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	70
21	4	2	2	5	3	5	3	4	2	3	3	3	2	4	5	2	4	3	3	2	64
22	1	1	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	5	4	2	63
23	4	2	5	5	1	4	3	5	4	3	1	4	5	5	3	3	3	4	3	3	70
24	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	5	3	2	5	3	3	61
25	2	2	5	5	2	5	4	4	3	4	2	5	5	5	3	4	2	3	1	1	67
26	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3	1	3	3	3	3	3	62
27	3	3	3	2	5	5	5	3	3	4	4	2	5	3	3	2	2	5	4	2	68
28	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	1	4	3	3	2	2	3	1	1	61
29	5	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	3	4	2	2	2	2	5	4	2	72
30	2	4	3	3	3	4	3	5	5	3	3	2	5	2	2	3	2	4	4	3	65
																					1864

Frekuensi	5	1	1	4	3	2	5	5	5	4	4	3	3	6	3	4	2	2	6	0	0
	4	7	2	4	10	2	11	6	7	5	8	6	2	14	7	4	6	6	5	9	2
	3	13	10	18	12	11	12	16	13	17	17	15	11	8	15	12	15	9	15	15	14
	2	7	10	4	3	9	2	2	5	4	1	5	10	2	4	6	7	10	4	3	9
	1	2	7	0	2	6	0	1	0	0	0	1	4	0	1	4	0	3	0	3	5
Total		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Presentase	5	3,33	3,33	13,33	10,00	6,67	16,67	16,67	16,67	13,33	13,33	10,00	10,00	20,00	10,00	13,33	6,67	6,67	20,00	0,00	0,00
	4	23,33	6,67	13,33	33,33	6,67	36,67	20,00	23,33	16,67	26,67	20,00	6,67	46,67	23,33	13,33	20,00	20,00	16,67	30,00	6,67
	3	43,33	33,33	60,00	40,00	36,67	40,00	53,33	43,33	56,67	56,67	50,00	36,67	26,67	50,00	40,00	50,00	30,00	50,00	50,00	46,67
	2	23,33	33,33	13,33	10,00	30,00	6,67	6,67	16,67	13,33	3,33	16,67	33,33	6,67	13,33	20,00	23,33	33,33	13,33	10,00	30,00
	1	6,67	23,33	0,00	6,67	20,00	0,00	3,33	0,00	0,00	0,00	3,33	13,33	0,00	3,33	13,33	0,00	10,00	0,00	10,00	16,67
Total		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Jumlah Skor	5	5	5	20	15	10	25	25	25	20	20	15	15	30	15	20	10	10	30	0	0
	4	28	8	16	40	8	44	24	28	20	32	24	8	56	28	16	24	24	20	36	8
	3	39	30	54	36	33	36	48	39	51	51	45	33	24	45	36	45	27	45	45	42
	2	14	20	8	6	18	4	4	10	8	2	10	20	4	8	12	14	20	8	6	18
	1	2	7	0	2	6	0	1	0	0	0	1	4	0	1	4	0	3	0	3	5
Total Skor		88	70	98	99	75	109	102	102	99	105	95	80	114	97	88	93	84	103	90	73

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 12. MSI Detail Kinerja Anggota DPRD

			Source Data				
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	2,000	7,000	0,233	0,300	0,348	-0,524	2,004
	3,000	13,000	0,433	0,733	0,329	0,623	2,984
	4,000	7,000	0,233	0,967	0,074	1,834	4,030
	5,000	1,000	0,033	1,000	0,000		5,167
2,000	1,000	7,000	0,233	0,233	0,306	-0,728	1,000
	2,000	10,000	0,333	0,567	0,393	0,168	2,050
	3,000	10,000	0,333	0,900	0,175	1,282	2,965
	4,000	2,000	0,067	0,967	0,074	1,834	3,831
	5,000	1,000	0,033	1,000	0,000	8,210	4,539
3,000	2,000	4,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	2,000
	3,000	18,000	0,600	0,733	0,329	0,623	3,426
	4,000	4,000	0,133	0,867	0,215	1,111	4,464
	5,000	4,000	0,133	1,000	0,000	8,210	5,229
4,000	1,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	1,000
	2,000	3,000	0,100	0,167	0,250	-0,967	1,734
	3,000	12,000	0,400	0,567	0,393	0,168	2,581
	4,000	10,000	0,333	0,900	0,175	1,282	3,593
	5,000	3,000	0,100	1,000	0,000	8,210	4,695
5,000	1,000	6,000	0,200	0,200	0,280	-0,842	1,000
	2,000	9,000	0,300	0,500	0,399	0,000	2,003
	3,000	11,000	0,367	0,867	0,215	1,111	2,901
	4,000	2,000	0,067	0,933	0,129	1,501	3,689
	5,000	2,000	0,067	1,000	0,000		4,339
6,000	2,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	2,000
	3,000	12,000	0,400	0,467	0,398	-0,084	3,269
	4,000	11,000	0,367	0,833	0,250	0,967	4,342
	5,000	5,000	0,167	1,000	0,000	8,210	5,439
7,000	1,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	1,000
	2,000	2,000	0,067	0,100	0,175	-1,282	1,708
	3,000	16,000	0,533	0,633	0,376	0,341	2,850
	4,000	6,000	0,200	0,833	0,250	0,967	3,860
	5,000	5,000	0,167	1,000	0,000	8,210	4,726
8,000	2,000	5,000	0,167	0,167	0,250	-0,967	2,000
	3,000	13,000	0,433	0,600	0,386	0,253	3,184
	4,000	7,000	0,233	0,833	0,250	0,967	4,084
	5,000	5,000	0,167	1,000	0,000	8,210	4,998
9,000	2,000	4,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	2,000
	3,000	17,000	0,567	0,700	0,348	0,524	3,381
	4,000	5,000	0,167	0,867	0,215	1,111	4,409
	5,000	4,000	0,133	1,000	0,000	8,210	5,229
10,000	2,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	2,000
	3,000	17,000	0,567	0,600	0,386	0,253	3,676
	4,000	8,000	0,267	0,867	0,215	1,111	4,868
	5,000	4,000	0,133	1,000	0,000		5,842
11,000	1,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	1,000
	2,000	5,000	0,167	0,200	0,280	-0,842	1,993
	3,000	15,000	0,500	0,700	0,348	0,524	3,091
	4,000	6,000	0,200	0,900	0,175	1,282	4,088
	5,000	3,000	0,100	1,000	0,000	8,210	4,982
12,000	1,000	4,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	1,000
	2,000	10,000	0,333	0,467	0,398	-0,084	2,068
	3,000	11,000	0,367	0,833	0,250	0,967	3,017
	4,000	2,000	0,067	0,900	0,175	1,282	3,730
	5,000	3,000	0,100	1,000	0,000	8,210	4,370
13,000	2,000	2,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	2,000
	3,000	8,000	0,267	0,333	0,364	-0,431	3,061
	4,000	14,000	0,467	0,800	0,280	0,842	4,119
	5,000	6,000	0,200	1,000	0,000		5,339
14,000	1,000	1,000	0,033	0,033	0,074	-1,834	1,000
	2,000	4,000	0,133	0,167	0,250	-0,967	1,910
	3,000	15,000	0,500	0,667	0,364	0,431	2,999
	4,000	7,000	0,233	0,900	0,175	1,282	4,033
	5,000	3,000	0,100	1,000	0,000	8,210	4,982
15,000	1,000	4,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	1,000
	2,000	6,000	0,200	0,333	0,364	-0,431	1,873
	3,000	12,000	0,400	0,733	0,329	0,623	2,702
	4,000	4,000	0,133	0,867	0,215	1,111	3,464
	5,000	4,000	0,133	1,000	0,000		4,229
16,000	2,000	7,000	0,233	0,233	0,306	-0,728	2,000
	3,000	15,000	0,500	0,733	0,329	0,623	3,267
	4,000	6,000	0,200	0,933	0,129	1,501	4,308
	5,000	2,000	0,067	1,000	0,000		5,251
17,000	1,000	3,000	0,100	0,100	0,175	-1,282	1,000
	2,000	10,000	0,333	0,433	0,393	-0,168	2,101
	3,000	9,000	0,300	0,733	0,329	0,623	2,971
	4,000	6,000	0,200	0,933	0,129	1,501	3,751
	5,000	2,000	0,067	1,000	0,000		4,695
18,000	2,000	4,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	2,000
	3,000	15,000	0,500	0,633	0,376	0,341	3,292
	4,000	5,000	0,167	0,800	0,280	0,842	4,193
	5,000	6,000	0,200	1,000	0,000		5,014
19,000	1,000	3,000	0,100	0,100	0,175	-1,282	1,000
	2,000	3,000	0,100	0,200	0,280	-0,842	1,710
	3,000	15,000	0,500	0,700	0,348	0,524	2,620
	4,000	9,000	0,300	1,000	0,000		3,914
20,000	1,000	5,000	0,167	0,167	0,250	-0,967	1,000
	2,000	9,000	0,300	0,467	0,398	-0,084	2,007
	3,000	14,000	0,467	0,933	0,129	1,501	3,074
	4,000	2,000	0,067	1,000	0,000		4,439

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

44115

Lampiran 13. Tabulasi MSI Kinerja Anggota DPRD

No. Resp	Succesive Interval																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2,984	1,000	3,426	2,581	2,901	3,269	1,000	3,184	3,381	3,676	3,091	1,000	3,061	2,999	2,702	3,267	1,000	3,292	2,620	3,074	53,508
2	2,984	2,965	2,000	2,581	1,000	3,269	2,850	2,000	2,000	2,000	3,091	3,017	2,000	2,999	1,000	3,267	2,971	2,000	1,710	2,007	47,712
3	2,984	2,965	3,426	2,581	2,901	3,269	2,850	2,000	3,381	3,676	3,091	3,017	3,061	2,999	2,702	3,267	2,971	2,000	2,620	3,074	58,835
4	2,004	2,050	3,426	2,581	2,901	2,000	1,708	2,000	3,381	3,676	1,993	2,068	3,061	2,999	2,702	2,000	2,101	2,000	2,620	3,074	50,344
5	2,004	2,050	3,426	3,593	2,003	2,000	1,708	3,184	3,381	3,676	1,993	2,068	3,061	4,033	1,873	2,000	2,101	3,292	2,620	3,074	53,139
6	2,984	2,965	3,426	1,000	1,000	3,269	2,850	4,998	3,381	3,676	3,091	3,017	3,061	1,000	1,000	3,267	2,971	5,014	2,620	3,074	57,665
7	2,984	1,000	3,426	3,593	2,003	3,269	2,850	3,184	3,381	3,676	3,091	1,000	3,061	4,033	1,873	3,267	2,971	3,292	2,620	3,074	57,648
8	2,984	2,965	3,426	1,734	1,000	3,269	4,726	4,084	3,381	3,676	3,091	3,017	3,061	1,910	1,000	3,267	4,695	4,193	2,620	3,074	61,173
9	2,984	2,965	4,464	1,734	2,003	3,269	2,850	3,184	4,409	4,868	3,091	3,017	4,119	1,910	1,873	3,267	2,971	3,292	3,914	4,439	64,625
10	4,030	2,050	4,464	3,593	2,003	4,342	3,860	3,184	4,409	4,868	4,088	2,068	4,119	4,033	1,873	4,308	3,751	3,292	3,914	4,439	72,690
11	1,000	1,000	5,229	2,581	2,901	3,269	2,850	4,084	5,229	4,868	4,088	2,068	4,119	2,999	2,702	3,267	2,101	2,000	2,620	1,000	59,975
12	4,030	2,050	2,000	2,581	1,000	5,439	2,850	3,184	2,000	5,842	4,982	1,000	4,119	2,999	4,229	4,308	1,000	3,292	2,620	3,074	62,598
13	2,004	1,000	3,426	2,581	2,901	3,269	3,860	4,998	3,381	3,676	3,091	2,068	4,119	2,999	2,702	3,267	1,000	3,292	2,620	3,074	59,327
14	2,004	2,050	3,426	2,581	2,901	4,342	2,850	4,084	3,381	5,842	4,982	2,068	5,339	4,033	3,464	3,267	2,971	3,292	3,914	2,007	68,797
15	4,030	2,050	3,426	3,593	2,003	3,269	4,726	4,998	3,381	4,868	4,088	2,068	4,119	2,999	2,702	4,308	2,101	3,292	1,000	1,000	64,022
16	2,984	2,965	3,426	1,000	1,000	3,269	3,860	4,084	3,381	3,676	1,993	4,370	5,339	4,982	2,702	3,267	3,751	3,292	3,914	2,007	65,262
17	2,984	2,965	3,426	3,593	2,901	4,342	4,726	2,000	3,381	3,676	3,091	3,017	4,119	2,999	3,464	5,251	2,971	3,292	1,710	1,000	64,911
18	2,984	1,000	5,229	3,593	3,689	3,269	3,860	2,000	5,229	3,676	3,091	4,370	4,119	4,033	2,702	4,308	3,751	4,193	1,710	2,007	68,815
19	2,984	2,965	3,426	3,593	3,689	5,439	2,850	3,184	3,381	3,676	3,091	3,017	4,119	2,999	4,229	5,251	4,695	4,193	3,914	2,007	72,704
20	2,984	2,965	2,000	3,593	2,901	4,342	4,726	3,184	2,000	5,842	3,091	3,730	3,061	2,999	3,464	4,308	3,751	5,014	2,620	3,074	69,651
21	4,030	2,050	2,000	4,695	2,901	5,439	2,850	4,084	2,000	3,676	3,091	3,017	2,000	4,033	4,229	2,000	3,751	3,292	2,620	2,007	63,765
22	1,000	1,000	4,464	3,593	2,003	4,342	2,850	3,184	3,381	4,868	3,091	3,017	4,119	2,999	3,464	2,000	3,751	5,014	3,914	2,007	64,065
23	4,030	2,050	5,229	4,695	1,000	4,342	2,850	4,998	4,409	3,676	1,000	3,730	5,339	4,982	2,702	3,267	2,971	4,193	2,620	3,074	71,157
24	2,004	1,000	3,426	2,581	2,003	4,342	2,850	3,184	3,381	3,676	1,993	3,017	4,119	4,033	4,229	3,267	2,101	5,014	2,620	3,074	61,914
25	2,004	2,050	5,229	4,695	2,003	5,439	3,860	4,084	3,381	4,868	1,993	4,370	5,339	4,982	2,702	4,308	2,101	3,292	1,000	1,000	68,700
26	4,030	2,050	4,464	3,593	2,003	4,342	2,850	3,184	4,409	3,676	4,088	2,068	4,119	2,999	1,000	3,267	2,971	3,292	2,620	3,074	64,100
27	2,984	2,965	3,426	1,734	4,339	5,439	4,726	3,184	3,381	4,868	4,088	2,068	5,339	2,999	2,702	2,000	2,101	5,014	3,914	2,007	69,280
28	4,030	3,831	3,426	2,581	2,901	4,342	2,850	4,084	5,229	4,868	4,088	1,000	4,119	2,999	2,702	2,000	2,101	3,292	1,000	1,000	62,444
29	5,167	4,539	3,426	2,581	4,339	4,342	3,860	3,184	4,409	5,842	4,982	3,017	4,119	1,910	1,873	2,000	2,101	5,014	3,914	2,007	72,626
30	2,004	3,831	3,426	2,581	2,901	4,342	2,850	4,998	5,229	3,676	3,091	2,068	5,339	1,910	1,873	3,267	2,101	4,193	3,914	3,074	66,669

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 Y
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	18.00	26.00	22.2000	2.23453
X2	30	14.00	26.00	19.7667	2.97905
X3	30	14.00	30.00	22.6333	4.05551
Y	30	48.00	72.00	62.1333	6.45266
Valid N (listwise)	30				

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

```
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82825356
Most Extreme Differences	Absolute	.223
	Positive	.223
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

```
REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2 X3
 /SAVE RESID.
```

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.187	10.398		-.691	.496		
X1	1.425	.337	.493	4.229	.000	.995	1.005
X2	.912	.256	.421	3.568	.001	.972	1.029
X3	.869	.188	.546	4.629	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Y

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

```
REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2 X3
 /RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.805[a]	.648	.607	4.04309	1.845

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

```
REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2 X3
 /RESIDUALS DURBIN.
```

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
dimension0 1	X3, X1, X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.805[a]	.648	.607	4.04309	1.845

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	782.456	3	260.819	15.956	.000[a]
Residual	425.010	26	16.347		
Total	1207.467	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.187	10.398		-.691	.496
X1	1.425	.337	.493	4.229	.000
X2	.912	.256	.421	3.568	.001
X3	.869	.188	.546	4.629	.000

a. Dependent Variable: Y

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51.3125	71.5537	62.1333	5.19435	30
Residual	-4.95013	9.13843	.00000	3.82825	30
Std. Predicted Value	-2.083	1.814	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.224	2.260	.000	.947	30

a. Dependent Variable: Y

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka