

Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan

Ibnu Faisal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

E-Mail: ibnu2104@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menguji (1) Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota DPRD, dan (2) Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen secara parsial terhadap Kinerja Anggota DPRD. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 75 orang Anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan periode 2014-2019. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel adalah sebanyak 75 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi dasar regresi berganda yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikoleniaritas, dan uji heteroskedastisitas. Model penelitian menggunakan uji regresi linier berganda. Rancangan uji hipotesis menggunakan uji F (uji bersama-sama) dan uji t (uji parsial). Hasil penelitian ini yaitu: (1) Kompetensi, Disiplin, Motivasi, dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD, dan (2) Kompetensi, Disiplin, Motivasi, dan Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD. Implementasinya adalah untuk membantu DPRD Propinsi Sumatera Selatan masa jabatan periode 2014-2019 dalam memperbaiki kinerjanya.

Kata Kunci : kompetensi, disiplin, motivasi, komitmen, dan kinerja

Abstract

This study examines (1) the Influence of Competence, Discipline, Motivation and Commitment together on the Performance of DPRD Members, and (2) Effect of Partial Competence, Discipline, Motivation and Commitment on DPRD Member Performance. The population in this study is as many as 75 members of the South Sumatra Province DPRD for the period 2014-2019. The sampling method used is a saturated sample, so the number of samples is 75 people. The data used are primary and secondary data. Data collection techniques used in this study is questionnaires. The instrument test used is a test of validity and reliability. The basic assumption of multiple regression test used is normality test, multicolonality test, and heteroscedasticity test. The research model uses multiple linear regression tests. Hypothesis testing design using F test (test together) and t test (partial test). The results of this study are: (1) Competence, Discipline, Motivation, and Commitment together have a positive and significant effect on the Performance of DPRD Members, and (2) Competence, Discipline, Motivation, and Commitment partially have a positive and significant effect on Member Performance DPRD. Its implementation is to assist the DPRD of the South Sumatra Province for the 2014-2019 periods in improving its performance.

Keywords: *competence, discipline, motivation, commitment, and performance*

PENDAHULUAN

Penerapan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2005, mengandung pengertian bahwa pembangunan mengarah ke arah desentralisasi yang nyata dengan pemberdayaan daerah dalam pembangunan wilayahnya masing-masing. Selanjutnya, daerah otonomi memisahkan antara DPRD dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugas masing-masing. Garis tegas pemisahan Lembaga Eksekutif Daerah, yaitu Pemerintah Daerah dengan Lembaga Legislatif, yaitu DPRD menghilangkan kerancuan dalam pelaksanaan tugas masing-masing lembaga.

Intervensi kekuasaan eksekutif dapat diantisipasi dengan termuatnya ketentuan ini. Permasalahan yang muncul adalah sejauh mana DPRD sebagai Lembaga Legislatif Daerah dapat melepaskan diri dari intervensi kekuasaan pemerintah daerah sebagai lembaga eksekutif daerah, sehingga roda pembangunan daerah otonomi berjalan sesuai dengan asas desentralisasi.

Untuk dapat membuat kebijakan yang berpihak pada konstituen, DPRD harus memiliki kepekaan terhadap kepentingan dan aspirasi rakyat. Penyusunan kebijakan DPRD untuk memecahkan dan menuntaskan permasalahan yang dihadapi masyarakat selama ini, dianggap tidak konsisten dan kurang berpihak, hal ini menunjukkan kinerja Anggota DPRD kurang baik. Kinerja anggota DPRD ini dapat dilihat dari keahlian atau kemampuan, perilaku dan hasil kerja mereka. Kinerja akan merefleksikan seberapa baik seseorang memenuhi persyaratan pekerjaan yang di lihat dari keahlian atau kemampuan, perilaku dan hasil kerjanya.

Menurut Universitas Gajah Mada dan Dinas Penelitian dan Pengembangan DPRD (2016, p.123), bahwa agar tercipta fungsi legislasi yang berjalan dengan baik, maka kualitas anggota DPRD akan sangat

menentukan. Fokus perhatian atau orientasi anggota DPRD adalah kebijaksanaan yang dibahas atau yang disusun. Anggota DPRD cenderung mengarah ke pihak yang terwakili (pemilih), organisasi politik yang mendukungnya, pihak eksekutif atau dirinya sendiri.

Faktor Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan. Menurut Randall S. dan Susan E. (2012, p.99), kompetensi adalah kemampuan performa individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh kombinasi dua unsur yaitu : 1) Ability yang meliputi ketrampilan, pengetahuan, kretivitas dan intelektual; dan 2) Motivasi yang meliputi nilai dan keyakinan, relevansi, kepercayaan diri, kepuasan dan kenyamanan. Menurut Handoko (2012, p.121), kompetensi adalah, pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*), yang terintegrasi, untuk melaksanakan suatu tugas.

Faktor lain yang tak kalah penting dalam menunjang kinerja anggota DPRD adalah Disiplin Kerja, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan dewan. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam dewan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja akan tercapai.

Suatu faktor penghambat merupakan penyebab kedisiplinan menjadi tidak berjalan secara efektif. Setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan pasti tidak lepas dari hambatan walaupun hanya sedikit. Demikian juga DPRD Propinsi Sumatera Selatan menghadapi sedikit hambatan dalam melaksanakan kedisiplinan. Hambatan tersebut berawal dari kebiasaan atau lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dalam hal ini DPRD

Propinsi Sumatera Selatan telah menetapkan peraturan, kewajiban dan larangan yang sudah cukup menjadikan pedoman dalam menciptakan kondisi yang tertib, teratur dan saling menghormati. Namun kenyataannya, peraturan yang telah lengkap dan baik itu tidak dapat dijalankan semua anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan.

Persoalannya tidak terletak pada peraturannya, tetapi pada pelakunya. Sebagian besar anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan sudah melaksanakan kedisiplinan kerja yang baik, akan tetapi masih ada anggota DPRD yang melanggarnya. Tentu saja hal ini akan menghambat kedisiplinan yang dikhawatirkan akan berpengaruh yang sama bagi anggota-anggota DPRD yang lainnya.

Salah satu prinsip dalam motivasi ini seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2012, p.61) adalah prinsip partisipasi, yaitu perlunya diberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai. Hal ini berarti bahwa keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi harus berlangsung secara merata dan adil.

Jika motivasi kerja anggota DPRD baik, maka dapat dipastikan dewan dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktifitas kerja anggota DPRD, Sebaliknya jika motivasi kerja anggota DPRD buruk, maka DPRD akan mengalami banyak masalah. Peningkatan motivasi anggota DPRD, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja anggota DPRD tersebut, sehingga muaranya adalah kualitas kerja dan pelayanan publik, meningkatnya efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan mutu SDM, serta timbulnya budaya kerja yang kreatif, produktif, profesional, bertanggung jawab dan meningkatnya daya saing antar anggota DPRD, kelompok, institusi maupun lembaga, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja anggota DPRD tersebut dalam mengemban amanat rakyat.

Komitmen juga dinilai berperan terhadap kinerja anggota DPRD. Menurut Siagian (2013, p.24), komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada suatu organisasi dan prosesnya berkelanjutan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal itu menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi. Komitmen akan muncul apabila adanya pemahaman terhadap nilai kerja, mengkomunikasikan standar prestasi kerja dan menghubungkannya dengan *reward*, mengambil tindakan evaluasi yang efektif dan memberikan dukungan kepada manajer dan supervisor.

Pencapaian kinerja anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan dapat terwujud yang optimal akan terlaksana, jika anggota DPRD tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap peran dan fungsinya sebagai wakil rakyat. Kenyataannya, komitmen anggota DPRD masih diragukan. Hal ini terkesan dari sikap beberapa anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan, yang lebih mendahulukan kepentingan partai atau golongan daripada kepentingan masyarakat. Keseluruhan konsep yang dikemukakan di atas, maka mengarah kepada fenomena bahwa rendahnya kinerja tersebut dipengaruhi kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen anggota DPRD. Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kompetensi

Menurut McClelland (2012, p.210), kompetensi SDM adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan tiga faktor : 1) IQ (*Intelligence Quotion*) yang meliputi kemampuan berfikir, analitis dan abstraksi yang juga berkaitan dengan pengetahuan; 2) EQ (*Emotional Quotion*) yang meliputi, motivasi, pengendalian diri dan kemampuan berinteraksi dalam kelompok; dan 3) SQ (*Spiritual Quotion*) yang meliputi iman, taqwa dan hati nurani, dimana ketiganya mempengaruhi performa dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Siagian (2013, p.82), kompetensi dapat digolongkan menjadi kompetensi individu dan kompetensi kelompok.

- a. Kompetensi Individu, adalah Pengetahuan, Ketrampilan dan Perilaku yang tergabung dalam setiap individu SDM yang menghasilkan performa yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan.
- b. Kompetensi Kelompok, adalah kombinasi komplementer pengetahuan, ketrampilan dan perilaku dalam kelompok atau tim yang menghasilkan performa dengan standar kelas dunia

Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi

Menurut McClelland (2012, p.212), manajemen kinerja berbasis kompetensi adalah suatu proses perencanaan dan evaluasi kinerja dimana disamping menetapkan kompetensi yang diperlukan untuk suatu pekerjaan atau job juga ditetapkan tanggung jawab dan target hasil pekerjaannya. Proses perencanaan kinerjanya difokuskan kepada kinerja yang lebih baik pada masa datang dengan mengkaitkan hasil pekerjaan dan kompetensi.

Disiplin Kerja

Menurut Ahmad (2012:123). Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata disiplin berasal dari kata Latin *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan, kerohanian dan pengembangan tabiat. Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pembentukan Disiplin Kerja

Menurut J. Winardi (2013, p.100) pembentukan perilaku disiplin kerja, dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

- a) *Preventive dicipline*
Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pegawai mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi.
- b) *Corrective discipline*
Merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Motivasi

Menurut Randall S. dan Susan E. (2012, p.120), motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Veithzal (2014, p.34), motivasi adalah keseluruhan proses gerakan yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan.

Prinsip Dalam Memotivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2012, p.61), ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja seseorang, yaitu :

- a) Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, perlu diberikan

kesempatan ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan yang akan dicapai.

- b) Prinsip komunikasi, mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas.
- c) Prinsip mengakui andil bawahan, mengakui bahwa bawahan mempunyai andil dalam pencapaian tujuan.
- d) Prinsip pendelegasian wewenang, memberikan wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.
- e) Prinsip memberi perhatian, pimpinan harus memberi perhatian pada apa saja yang diinginkan bawahan.

Komitmen

Menurut Siagian (2013, p.24) komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan. Menurut Randall S. dan Susan E (2012, p.219), komitmen pegawai terhadap organisasi menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatannya di dalam organisasi.

Pendekatan Dalam Komitmen

Menurut McClelland (2012, p.250) komitmen pada organisasi sebagai itikad yang kuat seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi, biasanya meliputi:

- a) Keyakinan yang sungguh-sungguh akan tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- b) Kesiediaan karyawan untuk berusaha atau berbuat sesuatu demi organisasi;
- c) Keinginan karyawan yang kuat untuk menjadi anggota suatu organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berikut ini penulis akan menjabarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini dalam bentuk diagram, sebagai berikut:

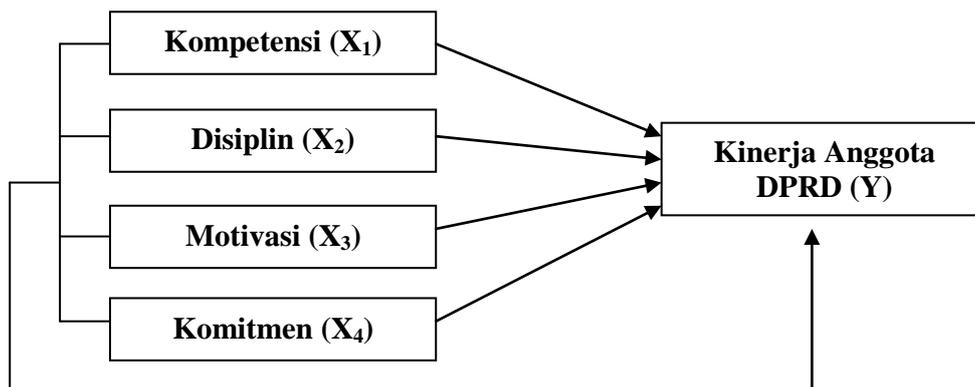
Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2013, p.73), kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Menurut Robbins (2012, p.76), Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu.

Manajemen Kinerja Sebagai Suatu Sistem

Menurut Robbins (2012, p.89), manajemen kinerja memiliki lima komponen sebagai berikut :

- a) Perencanaan kerja, atasan dan bawahan berupaya merumuskan, memahami dan menyepakati target kinerja bawahan dalam rangka mengoptimalkan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- b) Komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan guna memastikan bahwa apa yang akan dilakukan bawahan mengarah pada target kinerjanya.
- c) Pengumpulan data dan informasi oleh masing-masing pihak sebagai bukti pendukung realisasi kinerja bawahan. Pengumpulan dapat dilakukan melalui formulir penilaian kinerja.
- d) Tatap muka antara atasan dan bawahan untuk mengkaji bukti-bukti otentik kinerja bawahan diklarifikasi, didiskusikan dan disimpulkan bersama sebagai kinerja bawahan pada periode tertentu;
- e) Diagnosis berbagai hambatan efektivitas kinerja bawahan dan tindak lanjut bimbingan yang dapat dilakukan atasan guna meningkatkan kinerja bawahan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini, yaitu: Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah regresional. Penerapan pada penelitian ini adalah meregresikan variabel Kompetensi (X₁), Disiplin (X₂), Motivasi (X₃), dan Komitmen (X₄) terhadap variabel Kinerja Anggota DPRD (Y) dengan menggunakan *multiple regression model*.

Operasional Penelitian

Berikut ini penulis akan mengoperasionalkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala	
Kinerja Anggota DPRD (Y)	Hasil kerja yang dicapai dan diraih anggota anggota DPRD melalui kurun waktu yang telah ditentukan	Kualitas Kerja	- Akurasi Hasil Kerja - Marginal Kesalahan	Ordinal	
		Kuantitas Kerja	- Hasil kerja yang benar - Hasil kerja yang maksimal	Ordinal	
		Ketepatan Waktu	- Masuk kerja tepat waktu - Pulang kerja tepat waktu	Ordinal	
		Kerjasama	- Kerjasama dengan rekan lain - Koordinasi dengan rekan lain	Ordinal	
		Kemampuan performa Anggota DPRD dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan	Ability	- Ketrampilan - Kreatifitas - Intelektual	Ordinal
			Motivasi	- Kepercayaan diri - Kepuasan kerja - Kenyamanan	Ordinal
Kesediaan Anggota DPRD mentaati semua peraturan organisasi yang berlaku	Kesadaran mentaati peraturan		- Meminta izin atasan - Aturan kerja yang jelas - Tanggung jawab pada tugas	Ordinal	
	Mentaati peraturan		- Mentaati prosedur kerja - Tugas sesuai prosedur kerja	Ordinal	
	Kondisi yang	Tanggung	- Tanggung jawab pribadi	Ordinal	

(X ₃)	mendorong Anggota DPRD melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar.	jawab Tujuan dan rencana kerja Umpan Balik	- Berani mengambil resiko - Tujuan kerja yang realitas - Rencana kerja yang realitas - Memanfaatkan umpan balik - Merealisasikan rencana kerja	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Komitmen (X ₄)	Keinginan kuat dari anggota DPRD untuk tetap memperjuangkan aspirasi rakyat	Keyakinan Kesediaan Keinginan	- Dukungan dari rakyat - Tugas adalah amanah rakyat - Mengusung aspirasi rakyat - Kepentingan umum - Mendengarkan aspirasi rakyat - Mensejahterakan rakyat.	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

Sumber: Berdasarkan Teori

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan, yang berjumlah 75 orang. Sampel pada penelitian ini semua populasi, yaitu sebanyak 75 Anggota DPRD periode 2014 – 2019, akan dijadikan sampel (sampel jenuh).

Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer berupa data yang diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian yaitu seluruh anggota DPRD Propinsi Sumatera Selatan. Data sekunder yang berhubungan dengan penelitian ini adalah peraturan-peraturan dan dokumentasi yang ada pada DPRD Propinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah kuesioner. Data yang dihasilkan dalam bentuk skala *likert*.

Analisis Data

Uji Instrumen

Uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan adalah *corrected item total correlation* Uji Reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*.

Uji Asumsi Dasar Regresi Berganda

Uji asumsi dasar regresi berganda yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikoleniaritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogrov-Smirnov*. Uji multikoleniaritas dengan melihat nilai *variance inflation faktor (VIF)*. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Spearman's Rho*.

Model dan Rancangan Uji Hipotesis

Uji Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan rumus, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Nilai Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃ ,b ₄	= Koefisien Regresi
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Disiplin
X ₃	= Motivasi
X ₄	= Komitmen
e	= Error Term

Uji F (Uji Bersama-sama)

Hipotesis F dalam penelitian ini adalah:

Ho : Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD.

Ha : Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD.

Untuk menentukan F_{tabel} , dengan taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1) dan (k). Kriteria uji F, adalah sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $Sig F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $Sig F \leq 0,05$ dan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis t dalam penelitian ini adalah:

Ho : Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD.

Ha : Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD.

Untuk menentukan t_{tabel} , dengan taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = (n-2). Kriteria uji t, sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak, jika $Sig t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima, jika $Sig t \leq 0,05$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas dengan metode *corrected item-total correlation*, didapatkan hasil bahwa data-data pada variabel Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3), Komitmen (X_4), dan Kinerja Anggota DPRD (Y), dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% (0,05) dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha*, didapatkan hasil bahwa data-data pada variabel Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3), Komitmen (X_4), dan Kinerja Anggota DPRD (Y), dinyatakan reliabel pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Dasar Regresi Berganda

Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* didapatkan hasil

bahwa data-data pada variabel Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3), Komitmen (X_4) dan Kinerja Anggota DPRD (Y) dinyatakan normal dan layak untuk dianalisis dengan regresi linier.

Hasil uji multikolinieritas, didapatkan hasil bahwa nilai *VIF* variabel Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3), Komitmen (X_4) dan Kinerja Anggota DPRD (Y), berada dibawah angka 5, berarti data-data pada penelitian ini, tidak mengandung multikolinieritas.

Hasil uji heterokedastisitas, didapatkan hasil bahwa titik-titik yang ada pada gambar *scatter plot* Kinerja Anggota DPRD (Y) dan gambar *partial plot* Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3), dan Komitmen (X_4), menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, berarti data-data tersebut, tidak mengandung heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,194	5,747		4,384	,000
	Kompetensi	,530	,253	,548	6,501	,000
	Disiplin	,323	,159	,373	4,770	,000
	Motivasi	,769	,308	,732	8,257	,000
	Komitmen	,576	,284	,577	6,528	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Hasil uji regresi linier berganda, dapat digambarkan persamaan regresi bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 15,194 + 0,530X_1 + 0,323X_2 + 0,769X_3 + 0,576X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dapat di lihat bahwa nilai koefisien regresi Kompetensi (X_1), sebesar 0,530 (53,0%), berarti Kompetensi (X_1) mempengaruhi Kinerja Anggota DPRD (Y) sebesar 53,0%, artinya jika ada peningkatan kompetensi sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja Anggota DPRD sebesar 53,0%, sebaliknya jika ada penurunan kompetensi sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja DPRD sebesar 53,0%.

Nilai koefisien regresi Disiplin (X_2) sebesar 0,323 (32,3%), berarti Disiplin (X_2) mempengaruhi Kinerja Anggota DPRD (Y) sebesar 32,3%; artinya jika ada peningkatan Disiplin sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja Anggota DPRD sebesar 32,3%, dan jika ada penurunan terhadap disiplin sebesar 100%, maka akan dapat menurunkan kinerja Anggota DPRD sebesar 32,3%.

Nilai koefisien regresi Motivasi (X_3) sebesar 0,769 (76,9%), berarti Motivasi (X_3) mempengaruhi Kinerja Anggota DPRD (Y) sebesar 76,9%, artinya jika ada peningkatan motivasi sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja Anggota DPRD sebesar 76,9%, sebaliknya jika ada penurunan motivasi sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja DPRD sebesar 76,9%.

Nilai koefisien regresi Komitmen (X_4) sebesar 0,576 (57,6%), berarti Komitmen (X_4) mempengaruhi Kinerja Anggota DPRD (Y) sebesar 57,6%; artinya jika ada peningkatan komitmen sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja Anggota DPRD sebesar 57,6%, dan jika ada penurunan Komitmen sebesar 100%, maka akan dapat menurunkan kinerja Anggota DPRD sebesar 57,6%.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,891 ^a	,794	,786	2,904	1,560

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,794 (79,4%), hal ini berarti bahwa Kinerja Anggota DPRD (Y), dapat dijelaskan oleh Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3), dan

Komitmen (X_4), sebesar 79,4%; sedangkan sisanya 20,6% (100% - 79,4%), dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji F (Uji Bersama-sama)

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Bersama-sama)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,214	4	23,053	7,734	,000 ^a
	Residual	590,266	70	8,432		
	Total	682,480	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,734. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut $(n-k-1) = (75-4-1)$ dan pembilang $(k = 4)$ adalah sebesar $\pm 3,600$. Sehingga nilai $F_{hitung} (7,734) > F_{tabel} (3,600)$ atau nilai Sig F $(0,000) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi, disiplin, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda di atas, nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X_1) sebesar 6,501, Disiplin (X_2) sebesar 4,770, Motivasi (X_3) sebesar 8,257, dan Komitmen (X_4) sebesar 6,528. Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5%, $df(n - 2) = (75 - 2)$, adalah sebesar $\pm 1,666$.

Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X_1) $(6,501) > t_{tabel} (1,666)$ atau nilai Sig t $(0,000) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD.

Nilai t_{hitung} variabel Disiplin (X_2) $(4,077) > t_{tabel} (1,666)$, atau nilai Sig t $(0,000) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD.

Nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_3) $(8,257) > t_{tabel} (1,666)$, atau nilai Sig t $(0,000) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD.

Nilai t_{hitung} variabel Komitmen (X_4) $(6,528) > t_{tabel} (1,666)$, atau nilai Sig t $(0,000) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penganalisaan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu:

- a. Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD.
- b. Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad . S Ruky, 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Tama, Jakarta.

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2015. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Imam, Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, BP Diponegoro, Semarang.
- Iqbal Hasan, M. 2013. *Statistik II*, Bumi Aksara, Jakarta.
- J. Winardi, 2013. *Motivasi dan Pemolesian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardalis, 2014. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- McClelland, David C., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosdakarya, Bandung.
- Nazir, M. 2015. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian, Universitas Gajah Mada dan Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes DPRD, 2016. *Profesionalisme dan Kinerja DPRD*, Jakarta.
- Randall S., Schuler, dan Susan E., Jackson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, Edisi Ke Enam, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins. P. S. 2012. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswoyo, 2014, *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Veithzal, Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT.Grafindo Persada, Jakarta.
- <http://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2008/05/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-20.html>, di akses tanggal 12 Februari 2018
- <http://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2008/05/studi-tentang-manajemen-kedisiplinan.html>, di akses tanggal 12 Februari 2018
- <http://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2008/05/hubungan-kedisiplinan-kerja-terhadap.html>, di akses tanggal 12 Februari 2018
- http://eprints.uum.edu.my/1538/1/MUINDRO_RENYOWIJOYO.pdf, di akses tanggal 12 Februari 2018
- <http://www.id.wikipedia.org/wiki/kopetensi>, di akses tanggal 31 Maret 2018
- <http://www.id.wikipedia.org/wiki/disiplin>, di akses tanggal 31 Maret 2018
- <http://www.id.wikipedia.org/wiki/motivasi>, di akses tanggal 31 Maret 2018

<http://www.id.wikipedia.org/wiki/komitmen>, di akses tanggal 31 Maret 2018

<http://www.id.wikipedia.org/wiki/kinerja>, di akses tanggal 31 Maret 2018

<http://www.jpnn.com/index.php?mib=berita.detail&id=39203>, di akses tanggal 31 Maret 2018

http://www.indowarta.com/index.php?view=article&catid=105%3Awar-tanda&id=484%3Ajelang-pemilu-produktifitas-dpr-rendah&tmpl=component&print=1&page=&option=com_content, di akses tanggal 31 Maret 2018