

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo

The Effect Of Competence On The Performance Of The Regional House Of Representative Members Of Gorontalo Municipality

Sucipto Kadir¹, Gaffar², Swastiani Dunggio³

¹Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Ichsan Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

²Prodi Akuntansi, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

suciptokadir19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Hal ini berarti kompetensi anggota dewan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja anggota dewan Kota Gorontalo dalam melaksanakan fungsi pengawasan, fungsi legislasi dan fungsi anggaran. Anggota dewan yang memiliki kompetensi, tentunya akan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya terkait bidang tugasnya masing-masing.

Kata kunci: kompetensi intelektual; kompetensi emosional; kinerja

Abstract

This study aims to find to what extent the effect of competence, consisting of intellectual competence (X1) and emotional competence (X2) simultaneously and partially on the performance (Y) of the Regional House of Representatives of Gorontalo Municipality. The research method used in this study is a quantitative approach using a survey method. The number of samples in this study covers 25 people. The data analysis method employs path analysis. The results show that competence in the form of intellectual competence (X1) and emotional competence (X2) simultaneously and partially affect the performance (Y) of the Regional House of Representatives of Gorontalo Municipality. It means that the competence of the House's members is an important factor to improve their performance in carrying out supervisory, legislative, and budget functions. The House's members who have competence will certainly be able to improve their abilities and knowledge related to their respective fields of work.

Keywords: intellectual competence; emotional competence; performance

I. PENDAHULUAN

Selama ini, anggota dewan perwakilan rakyat daerah masih dianggap belum maksimal menampilkan citra dan kinerja yang memuaskan bagi masyarakat, terutama dalam menampung aspirasi masyarakat dan melaksanakan fungsi pengawasan terhadap jalannya roda pemerintahan. Kesuksesan kegiatan

pembangunan di semua sektor kehidupan masyarakat dan dalam konteks negara paling terpusat pada kemampuan mengerahkan seluruh kekuatan daerah yang ada, dipadukan dengan bentuk kepemimpinan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi daerah, seharusnya para anggota legislatif di daerah mampu menunjukkan kinerjanya di bidang pengawasan. Sebagaimana dikatakan oleh (Maringan Masry Simbolon, n.d.) Maringan bahwa kegiatan pengawasan berfokus pada implementasi pekerjaan agar dicapai hasil yang efektif dan efisien sebagai yang telah direncanakan semula. Jadi dapat dikatakan bahwa pengawasan itu bukan untuk mencari-cari kesalahan, tetapi lebih diarahkan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, telah melimpahkan kepada setiap daerah kewenangan baik secara administratif dan politik, yang dikenal dengan otonomi daerah untuk menyelenggarakan kewenangan di daerah masing-masing sesuai dengan inisiatif dan prakarsa masyarakat, kecuali kewenangan di bidang agama, pertahanan, keamanan, moneter dan fiskal nasional, yudisial, dan politik luar negeri. Hal ini tentunya memberi peluang yang besar untuk pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) setempat untuk membuat kebijakan dan regulasi (peraturan daerah) sesuai dengan aspirasi masyarakat. Peraturan daerah (perda) yang dibuat oleh DPRD bersama-sama dengan pemerintah daerah tentunya akan menjadi instrumen penting dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat di daerah. Hal ini juga ditegaskan oleh (Ratna Hermayanti, 2015) yang mengatakan bahwa perda yang dikeluarkan oleh DPRD dan pemerintah daerah ikut menentukan arah pembangunan dan pengelolaan daerah, serta merupakan dasar utama dalam merumuskan kebijakan pemerintah daerah sebagai pedoman bagi pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. . pemerintah untuk mencapai tujuan. Mempercepat otonomi daerah, yaitu mempercepat terwujudnya masyarakat yang sejahtera melalui peningkatan pelayanan publik (Dunggio, 2020; Kalepo et al., 2022; Pakarain & Abdussamad, 2022), pemberdayaan dan partisipasi masyarakat.

Pemberian kewenangan yang lebih besar kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) ini, tentunya akan memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada DPRD dalam menjalankan fungsinya, yakni fungsi legislasi, anggaran (*budgeting*), dan pengawasan (*controlling*) . Tuntutan pelaksanaan ketiga fungsi DPRD tersebut di era otonomi ini mutlak diperlukan karena secara keseluruhannya akan memberikan gambaran kinerja anggota dewan sebagai perwakilan masyarakat yang dipilih untuk duduk di lembaga legislatif daerah. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah harus mampu meningkatkan kinerjanya di bidang pembuatan peraturan daerah yang sesuai dengan kebutuhan

dan tuntutan masyarakat, serta sesuai dengan dinamika perkembangan masyarakat.

Pada dasarnya, kinerja utama dari anggota dewan perwakilan daerah ialah membuat peraturan daerah (perda), karena lembaga legislatif merupakan lembaga pembuat peraturan (legislasi) di daerah (Muktar et al., 2019). Olehnya itu, fungsi utama anggota dewan ialah membuat peraturan (fungsi legislasi), dan fungsi ini sejalan dengan anggota dewan lainnya yaitu fungsi kontrol. Fungsi ini juga merupakan bagian dari fungsi legislasi. Tentunya dalam menjalankan fungsi pengawasannya terlebih dahulu harus menetapkan peraturan daerah yang menjadi dasar dan acuan pengawasan dalam menjalankan fungsinya. Begitu pula dengan fungsi anggaran yang merupakan bagian dari fungsi legislasi. Hal ini disebabkan dalam menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah juga ditetapkan dengan peraturan daerah setiap tahun anggaran.

Hasil penelitian yang dilakukan (Baharuddin Andang, 2017; Dumbi et al., 2022; Ma'ruf, P. ., Sakir, M., & Bau, 2021; Pakarain & Abdussamad, 2022; Purwanto, 2022; Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, 2021) menyangkut kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam melaksanakan fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan belum memenuhi tuntutan dan harapan warga masyarakat. Gejala ini ditunjukkan dengan minimnya jumlah peraturan daerah (perda) yang dibuat berdasarkan atas inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Hal ini tentunya tidak sejalan dengan tujuan pelaksanaan otonomi daerah, dimana para anggota DPRD diberi kewenangan yang besar untuk membuat regulasi yang memihak pada kepentingan dan kesejahteraan warga masyarakat yang diwakilinya.

Fenomena permasalahan sebagaimana diungkap tersebut, juga terjadi dalam lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Gorontalo. Dari hasil pengamatan peneliti, permasalahan yang terjadi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Gorontalo dalam perwujudan kinerja sebagai wujud pelaksanaan fungsi anggota dewan yakni secara umum masih minimnya kemampuan dan pemahaman sumber daya manusia dari anggota dewan yang baru menjabat dalam menjalankan tugas dan fungsinya, terutama dalam menjalankan fungsi legislasi dan fungsi anggaran. Pelaksanaan kedua fungsi anggota dewan tersebut banyak didominasi oleh anggota dewan yang lama (incumben) karena mereka memiliki pengalaman pada periode tahun kemarin. Adapun anggota dewan yang baru berasal dari berbagai macam profesi, seperti pengusaha menengah, nelayan, mahasiswa, ibu rumah tangga, pensiunan guru, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), kader politik, dan tokoh masyarakat, dengan latar belakang pendidikan berasal dari sekolah menengah atas atau sederajat.

Kondisi ini menurut peneliti yang merupakan penyebab mengapa sebagian anggota dewan belum maksimal dalam menunjukkan kinerjanya dalam melaksanakan fungsi anggota dewan. Tugas utama anggota dewan perwakilan

daerah ialah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan oleh pemerintahan setempat. Melihat dalam beratnya tugas pada melaksanakan ketiga fungsinya, DPRD wajib sah-sahih sanggup berperan pada memakai hak-haknya secara tepat, melaksanakan tugas secara proporsional. Hal tadi hanya bisa terealisasi menggunakan baik, bila setiap anggota legislatif mempunyai kompetensi, dan bukan saja pintar pada berpolitik, melainkan jua menguasai pengetahuan yang relatif pada hal konsepsi dan teknis penyelenggaraan pemerintahan, prosedur kerja kelegislatifan, dan sebagainya. Hal ini tentunya dapat terwujud apabila anggota dewan memiliki kompetensi (Kalepo et al., 2022).

Kompetensi yg dimiliki anggota dewan sangat bermanfaat buat membantu organisasi membangun kinerja yg tinggi bagi organisasi. Kompetensi sangat dibutuhkan pada setiap asal daya manusia, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin lengkap kompetensi dipertimbangkan pada proses asal daya manusia, akan semakin semakin tinggi pemahaman kerja anggotanya. (Sedarmayanti, 2017) berkata bahwa kompetensi adalah ciri fundamental yg dimiliki seorang yg berpengaruh pribadi terhadap, atau bisa memprediksikan kinerja yg sangat baik. Dengan istilah lain, kompetensi merupakan apa yg aparatur lakukan lebih sering, dalam lebih banyak situasi menggunakan output yg lebih baik, daripada apa yg dilakukan penilai kebijakan (Alamsyah, 2022; Damaiyanto et al., 2017; Dumbi et al., 2022; Elbert Agusta & Imanuel Jaya, 2021; Kalepo et al., 2022; Parjaman et al., 2019; Suri, 2018).

Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah Kompetensi dan Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan waktu kira-kira 3 bulan. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan survey, yaitu penelitian yang menggunakan kata atau frasa dan angka dengan menggunakan sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dasar. Menurut (Masri, Singarimbun; Effendi, 2006) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama.

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoperasionalkan variabel penelitian. Ada dua variabel

dalam penelitian ini yakni kompetensi (variabel X) dan kinerja anggota (variabel Y). Adapun uraian lebih lanjut tentang operasionalisasi variabel pada tabel 1

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (variabel X) Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009 : 30)	kompetensi intelektual (X1)	- Berpikir kreatif - Memahami lingkup tugas - Bekerja berdasarkan potensi yang dimiliki - Memecahkan masalah	Ordinal
	kompetensi emosional (X2)	- Kesadaran diri - Motivasi - Empati - Kemahiran/ahli dalam berhubungan	Ordinal
Kinerja anggota dewan (Variabel Y) Menurut Miner dalam Sudarmanto (2009:11)	a) Kualitas	- tingkat kesalahan - kecermatan	Ordinal
	b) Kuantitas	- jumlah pekerjaan yang dihasilkan - pencapaian target - tingkat kehadiran - waktu kerja efektif	
	c) Penggunaan waktu dalam kerja	- tanggungjawab secara bersma-sama menyelesaikan pekerjaan - saling berkontribusi	
	d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja		

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel yang akan diukur akan digunakan Skala Likert. Kuesioner yang dibuat terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban yakni; selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Bobot Nilai Jawaban Responden

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

Menurut (Sugiyono, 2013, 2014, 2016, 2018b, 2018a) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: Objek/objek yang menunjukkan ciri dan ciri tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti yang sedang dipelajari dan dari situ ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo yang berjumlah 25 orang. Sampel menurut (Sugiyono, 2018b) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo relatif kecil, maka digunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota dewan dijadikan sampel sebanyak 25 orang. Menurut (Riduwan, 2018) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan menggunakan sensus. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu: 1). Data primer, 2). Data sekunder, 3). Dokumentasi.

Untuk memperoleh data yang akurat, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1). Angket/kuesioner, yaitu teknik yang dilakukan oleh peneliti dengan membuat daftar pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan penelitian, dan selanjutnya diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner berisi pernyataan tertulis terkait fenomena sosial yang sedang diteliti (Arikunto, 2010).; 2). Observasi, yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti mengadakan pengamatan secara mendetail terhadap aktivitas anggota dewan.

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan atau objektif tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik, sehingga dihasilkan alat ukur yang valid dan handal atau reliabel. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen atau alat ukur yang digunakan, maka instrumen atau alat ukur yang digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan, sehingga memberikan informasi yang objektif pada saat digunakan.

Uji validitas: menurut (Arikunto, 2010) validitas adalah ukuran yang menunjukkan derajat validitas instrumen itu, atau derajat validitas yang dapat mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan total skor masing-masing variabel. selanjutnya dalam interpretasi koefisien korelasi.

Selain itu, angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan diubah menjadi nilai t-Student dan dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi derajat kebebasan terpilih ($n-2$). Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka kueri disebut valid, dan jika nilai t lebih kecil atau sama dengan nilai t tabel, kueri disebut tidak valid. Sementara itu, menentukan tingkat validitas atau ukuran koefisien korelasi dari ukuran efek masing-masing variabel menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi Guildford

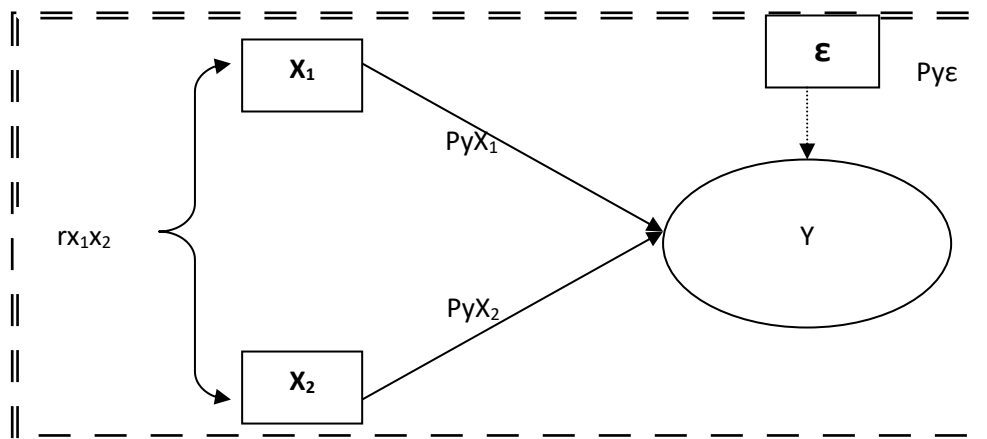
r	Keterangan
0,000 - 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 - 0,399	Korelasi rendah
0,400 - 0,699	Korelasi sedang
0,700 - 0,899	Korelasi Tinggi
0,900 - 1,000	Korelasi sangat tinggi

Uji reliabilitas: menurut (Sugiyono, 2018), menyatakan instrument yang valid merupakan alat pengumpul data yang walaupun digunakan sesering mungkin tetap hasilnya sama. Dan untuk menguji reliabilitas dengan teknik *Alfa Cronbach (a)* dilakukan untuk jenis data interval (*easy instrument*) yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$ atau 60%.

Untuk mengukur variabel penelitian ini, kuesioner akan dibagikan kepada seluruh responden. Data yang akan dibagi adalah data yang berbentuk skala ordinal, sehingga peneliti harus melakukan transformasi data. Konversi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval sering ditemui saat melakukan analisis data, khususnya data penelitian sosial. Menurut Riduwan (2018:180) langkah-langkah konversi data tersebut dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mencari data skor terbesar dan terkecil.
- b. Mencari nilai rentangan (R)
- c. Mencari banyaknya kelas (BK)
- d. Mencari nilai panjang kelas (i)

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval. Analisis jalur dapat dilihat gambar 1.



Gambar 1. Struktur path analisis

Keterangan:

- X_1 = kompetensi intelektual
- X_2 = kompetensi emosional
- Y = kinerja Anggota Dewan
- ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi Y , tetapi tidak diteliti

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan maka pengujian hipotesis menggunakan path analisis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Untuk menghasilkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal. Untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif. Berikut akan disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Hasil uji validitas

Daftar pernyataan atau kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan/kuesioner yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan/kuesioner dengan skor totalnya. Berikut adalah hasil uji validitas pernyataan/kuesioner.

Hasil pengujian validitas kuesioner mengenai sub variabel kompetensi intelektual (X1), kompetensi emosional (X2) dan kinerja anggota dewan (Y) melalui koefisien korelasi Pearson, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji validitas sub variabel kompetensi intelektual (X1), kompetensi emosional (X2) dan kinerja anggota dewan (Y)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel = 0,413	Keputusan
kompetensi intelektual (X1)	1	0.660	0,413	Valid
	2	0.672	0,413	Valid
	3	0.796	0,413	Valid
	4	0.639	0,413	Valid
kompetensi emosional (X2)	1	0.863	0,413	Valid
	2	0.543	0,413	Valid
	3	0.743	0,413	Valid
	4	0.643	0,413	Valid
kinerja anggota dewan (Y)	1	0.834	0,413	Valid
	2	0.606	0,413	Valid
	3	0.780	0,413	Valid
	4	0.779	0,413	Valid
	5	0.694	0,413	Valid
	6	0.729	0,413	Valid
	7	0.714	0,413	Valid
	8	0.752	0,413	Valid

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 4 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur kompetensi intelektual (X1), 4 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur kompetensi emosional (X2), dan 8 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur kinerja anggota dewan (Y), semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,413 (atau nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah kuesioner dinyatakan valid, maka kuesioner tersebut harus diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS, metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dimana tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel lebih besar dari 0,60 atau 60%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji reliabilitas kompetensi intelektual (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
0.848	4

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel 5 memperlihatkan bahwa ada 4 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur kompetensi intelektual (X1), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,848. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* = 0,848 > 0,60). Hal ini berarti semua pertanyaan kompetensi intelektual (X1) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji reliabilitas kompetensi emosional (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
0.849	4

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel 6 memperlihatkan bahwa ada 4 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur kompetensi emosional (X2), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,849. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* = 0,849 > 0,60). Hal ini berarti semua pertanyaan kompetensi emosional (X2) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji reliabilitas kinerja anggota dewan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
0.919	8

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel 7 memperlihatkan bahwa ada 8 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur kinerja anggota dewan (Y), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,919. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* = 0,919 > 0,60). Hal ini berarti semua kinerja anggota dewan (Y) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Deskripsi hasil penelitian akan memberikan gambaran tentang setiap indikator

penelitian. Adapun deskripsi dari jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat diuraikan sebagai berikut.

Deskripsi kompetensi intelektual (X1)

Kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) merupakan sub variabel pertama yang yang diukur dengan mengajukan kuesioner dan telah diisi oleh sebanyak 25 responden. Setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel kompetensi intelektual (X1). Menurut pendapat responden berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut dapat dijelaskan pada tabel 8.

Tabel 8. Tanggapan responden tentang anggota dewan berpikir kreatif dalam bekerja

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	4	16.0
Sering	11	44.0
Kadang - kadang	8	32.0
Jarang	2	8.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang anggota dewan berpikir kreatif dalam bekerja dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 11 orang (44,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering berpikir kreatif dalam bekerja.

Tabel 9. Tanggapan responden tentang anggota dewan memahami lingkup tugas

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	5	20.0
Sering	10	40.0
Kadang - kadang	8	32.0
Jarang	2	8.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Pada tabel 9 tersebut tentang tanggapan responden tentang anggota dewan memahami lingkup tugas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 10 orang (40,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering memahami lingkup tugas.

Tabel 10. Tanggapan responden tentang anggota dewan bekerja berdasarkan potensi yang dimiliki

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	5	20.0
Sering	13	52.0
Kadang - kadang	5	20.0
Jarang	2	8.0

Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 10 responden tentang anggota dewan bekerja berdasarkan potensi yang dimiliki, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 13 orang (52,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering bekerja berdasarkan potensi yang dimiliki.

Tabel 11. Tanggapan responden tentang anggota dewan dalam bekerja dapat memecahkan masalah

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	4	16.0
Sering	17	68.0
Kadang - kadang	3	12.0
Jarang	1	4.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tabel 11 tanggapan responden tentang anggota dewan bekerja dalam bekerja dapat memecahkan masalah, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 17 orang (68,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering dalam bekerja dapat memecahkan masalah.

Deskripsi kompetensi emosional (X2)

Kompetensi berupa kompetensi emosional (X2) merupakan sub variabel kedua yang diukur dengan mengajukan kuesioner dan telah diisi oleh sebanyak 25 responden. Setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel kompetensi emosional (X2). Menurut pendapat responden berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 12. Tanggapan responden tentang anggota dewan memiliki kesadaran diri

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	10	40.0
Sering	10	40.0
Kadang - kadang	4	16.0
Jarang	1	4.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 12 responden tentang anggota dewan bekerja memiliki kesadaran diri, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 10 orang (40,0%) mengatakan bahwa anggota dewan selalu memiliki kesadaran diri.

Tabel 13. Tanggapan responden tentang anggota dewan memiliki motivasi

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	8	32.0
Sering	12	48.0
Kadang - kadang	4	16.0
Jarang	1	4.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 13 responden tentang anggota dewan memiliki motivasi, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 12 orang (48,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering memiliki motivasi.

Tabel 14. Tanggapan responden tentang anggota dewan memiliki empati

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	5	20.0
Sering	12	48.0
Kadang - kadang	7	28.0
Jarang	1	4.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 14 responden tentang anggota dewan memiliki empati, dapat diketahui bahwa sebagian besar rseponden yakni sebanyak 12 orang (48,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering memiliki empati.

Tabel 15. Tanggapan responden tentang anggota dewan memiliki kemahiran/ahli dalam berhubungan dengan mitra kerja

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	9	36.0
Sering	10	40.0
Kadang - kadang	3	12.0
Jarang	3	12.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 15 responden tentang anggota dewan bekerja memiliki kemahiran/ahli dalam berhubungan dengan mitra kerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar rseponden yakni sebanyak 10 orang (40,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering memiliki kemahiran/ahli dalam berhubungan dengan mitra kerja.

Deskripsi kinerja anggota dewan (Y)

Kinerja anggota dewan (Y) merupakan variabel dependent yang diukur dengan mengajukan kuesioner dan telah diisi oleh sebanyak 25 responden. Setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator variabel kinerja anggota dewan (Y). Menurut pendapat responden berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut dapat dijelaskan pada tabel 16.

Tabel 16. Tanggapan responden tentang tingkat kesalahan anggota dewan dalam bekerja

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	4	16.0
Sering	10	40.0
Kadang - kadang	8	32.0
Jarang	3	12.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan responden tentang tingkat kesalahan anggota dewan dalam bekerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 10 orang (40,0%) mengatakan bahwa sering jarang terjadi tingkat kesalahan anggota dewan dalam bekerja.

Tabel 17. Tanggapan responden tentang memiliki kecermatan

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	4	16.0
Sering	7	28.0
Kadang - kadang	11	44.0
Jarang	3	12.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan 17 responden tentang anggota dewan memiliki kecermatan, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 11 orang (44,0%) mengatakan bahwa anggota dewan kadang-kadang memiliki kecermatan.

Tabel 18. Tanggapan responden tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan anggota dewan

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	9	36.0
Sering	6	24.0
Kadang - kadang	10	40.0
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan 18 responden tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan anggota dewan, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 10 orang (40,0%) mengatakan bahwa jumlah pekerjaan yang dihasilkan anggota dewan kadang-kadang sesuai target yang ditentukan.

Tabel 19. Tanggapan responden tentang memiliki rencana pencapaian target

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	7	28.0
Sering	6	24.0
Kadang - kadang	8	32.0
Jarang	4	16.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 19 responden tentang anggota dewan memiliki rencana pencapaian target, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 8 orang (32,0%) mengatakan bahwa anggota dewan kadang-kadang memiliki rencana pencapaian target.

Tabel 20. Tanggapan responden tentang tingkat kehadiran anggota dewan

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	4	16.0
Sering	10	40.0
Kadang - kadang	10	40.0
Jarang	1	4.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 20 responden tentang tingkat kehadiran anggota dewan, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 10 orang (40,0%) mengatakan bahwa tingkat kehadiran anggota dewan kadang-kadang sangat tinggi.

Tabel 21. Tanggapan responden tentang anggota dewan memiliki waktu kerja efektif

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	7	28.0
Sering	9	36.0
Kadang - kadang	8	32.0
Jarang	1	4.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 21 responden tentang anggota dewan memiliki waktu kerja efektif, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 9 orang (36,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering memiliki waktu kerja efektif.

Tabel 22. Tanggapan responden tentang memiliki tanggungjawab secara bersma-sama menyelesaikan pekerjaan

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	9	36.0
Sering	9	36.0
Kadang - kadang	6	24.0
Jarang	1	4.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 22 responden tentang anggota dewan memiliki tanggungjawab secara bersma-sama menyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 9 orang (36,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering memiliki tanggungjawab secara bersma-sama menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 23. Tanggapan responden tentang saling berkontribusi dengan mitra kerja

Alternatif pilihan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Selalu	4	16.0
Sering	14	56.0
Kadang - kadang	6	24.0
Jarang	1	4.0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tanggapan tabel 23 responden tentang anggota dewan saling berkontribusi dengan mitra kerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 14 orang (56,0%) mengatakan bahwa anggota dewan sering saling berkontribusi dengan mitra kerja.

Hasil uji hipotesis

Sebagaimana telah diketahui bahwa dalam penelitian ini ada tiga hipotesis dalam penelitian ini, yakni:

1. Kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo.
2. Kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo.

3. Kompetensi berupa kompetensi emosional (X2) secara parsial terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo.

Uji hipotesis menggunakan metode analisis jalur dengan bantuan program SPSS versi 17.00.

Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diuji adalah kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Adapun hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut. Dari hasil perhitungan matriks korelasi dan matriks invers korelasi antar variabel bebas dapat diperoleh koefisien jalur ataupun pengaruhnya masing-masing variabel bebas (independent) X terhadap variabel terikat (dependent) Y, sebagai berikut.

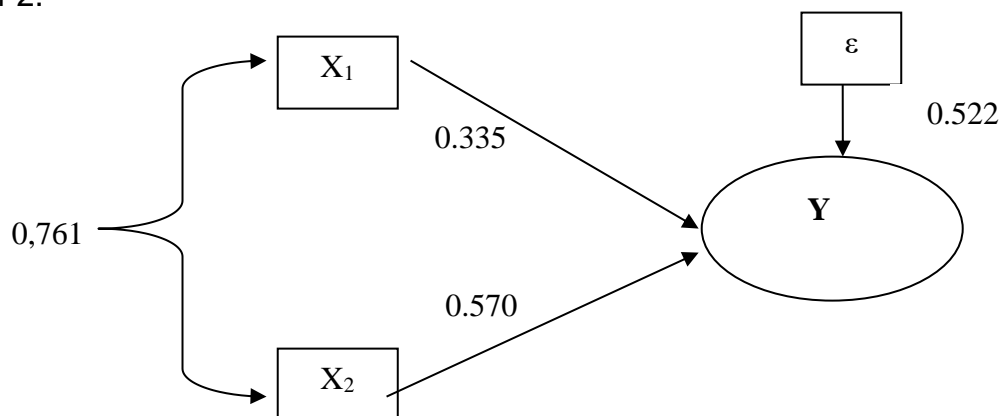
Koefisien jalur kompetensi intelektual (X1) terhadap kinerja anggota (Y) (P_{yX1}) sebesar 0,335 atau (35,5%). Koefisien jalur variabel kompetensi emosional (X2) terhadap kinerja anggota (Y) (P_{yX2}) sebesar 0,570 atau (57,0%). Serta koefisien jalur variabel luar yang tidak diteliti ($P_{y\epsilon}$) sebesar 0,522 atau (52,2%). Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 24.

Tabel 24. Koefisien jalur sub variabel X1 dan X2 terhadap Y

Koefisien jalur			Percent (%)
Koefisien jalur X1 terhadap Y	($P_{y.x1}$)	0.335	33.5%
Koefisien jalur X2 terhadap Y	($P_{y.x2}$)	0.570	57.0%
Koefisien korelasi multipel	$R_{y,X1,X2}$	0.853	85.3%
Koefisien determinasi multipel	$R^2_{y,X1,X2}$	0.728	72.8%
Koefisien determinasi var. luar terhadap Y	$P^2_{Y,\epsilon}$	0.272	27.2%
Koefisien jalur variabel luar terhadap Y	$P_{y,\epsilon}$	0.522	52.2%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Sedangkan struktur jalur hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Struktur path analysis variabel penelitian

Setelah nilai koefisien jalur X1 terhadap Y, dan X2 terhadap Y diketahui, maka langkah berikutnya adalah mencari pengaruh kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) secara simultan terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel 25.

Tabel 25. Pengaruh total sub variabel X1 dan X2 Terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien jalur			Pengaruh bersama
		Langsung	Total	
X1	0.335	0.335	0.335	-
X2	0.570	0.570	0.570	-
□	0,522	1 - 0,728 =0,272		
				0,728

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tabel 25 dapat diketahui bahwa kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo sebesar 0,728 (72,8%). Sehingga dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa: Kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo, diterima

Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang akan diuji yakni diduga kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam melakukan pengujian secara individual adalah uji analisis jalur yang dapat dilihat pada tabel 26.

Tabel 26. Total pengaruh variabel X1 terhadap Y

Variabel	Koefisien jalur			Pengaruh bersama
		Langsung	Total	
X1	0.335	0.335	0.335	-

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh kompetensi intelektual (X1) secara parsial terhadap kinerja anggota dewan (Y) adalah 0,335 (33,5%). Sedangkan pengaruh total kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo sebesar 0,335 (33,5%). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa: diduga kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo, diterima.

Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji yakni diduga kompetensi berupa kompetensi emosional (X2) secara parsial terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam melakukan pengujian secara individual adalah uji analisis jalur yang dapat dilihat pada tabel 27.

Tabel 27. Total pengaruh variabel X2 terhadap Y

Variabel	Koefisien jalur			Pengaruh bersama
		Langsung	Total	
X2	0.570	0.570	0.570	-

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kompetensi berupa kompetensi emosional (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo sebesar 0,570 (57,0%). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa: diduga kompetensi berupa kompetensi emosional (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo, diterima.

Pembahasan hasil penelitian

Kompetensi merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Untuk itu, kompetensi setiap anggota organisasi perlu dievaluasi untuk mengetahui sampai dimana penguasaan pekerjaan oleh aparatur tersebut. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki anggota organisasi, maka diharapkan akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Dalam hal ini, seorang anggota harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Anggota akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) di bawah standar. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Pentingnya kompetensi juga sangat terkait dengan keberadaan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Gorontalo dalam melaksanakan fungsinya. terdapat tiga fungsi DPRD, yakni pertama fungsi legislasi, yang bertujuan untuk menghasilkan peraturan-peraturan daerah (perda) yang berpihak pada rakyat dan untuk menjamin kepastian hukum; fungsi kedua yakni fungsi anggaran yang bertujuan terbentuknya peraturan daerah tentang anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) yang aspiratif; dan fungsi yang ketiga

yakni fungsi pengawasan yang bertujuan untuk menjamin terselenggaranya pelaksanaan pemerintahan daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Gorontalo tersebut, tidak akan mungkin dicapai apabila para anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), tidak mempunyai kompetensi berupa kemampuan untuk melaksanakan perannya itu, karena anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dituntut untuk memiliki wawasan yang luas untuk dapat mengimbangi kemampuan birokrasi pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo. Hal ini berarti bahwa dua sub variabel yakni kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja anggota dewan Kota Gorontalo. Kompetensi intelektual berupa pengetahuan dan keterampilan anggota dewan, sangat menunjang anggota dalam menghasilkan kinerja unggul dalam melaksanakan ketiga fungsinya. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Wibowo (2017:324) yang mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi pengawasan anggota dewan. Anggota dewan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari anggota dewan yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi bagi anggota dewan sangat penting bagi organisasi DPRD yang mempunyai tugas melaksanakan fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan.

Di samping itu, kompetensi anggota dewan Kota Gorontalo dalam mengumpulkan informasi berupa bahan-bahan kajian terkait fungsi legislasi dan fungsi anggaran, Ketersediaan informasi sangat penting bagi anggota dewan Kota Gorontalo sebagai pembanding dalam pelaksanaan pengawasan kepada pihak pemerintah daerah karena mereka juga memiliki informasi berupa data yang lengkap, sehingga membuat anggota dewan terkadang sangat tergantung pada data yang dimiliki pihak pemerintah daerah. Menurut Sriyono (2017:5) tanpa informasi yang memadai dan mudah diperoleh para anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), maka akan mengalami kesulitan dalam membahas

berbagai masalah dengan mitra kerjanya (pihak pemerintah daerah). Pihak eksekutif memiliki peralatan yang lengkap dan data-data yang mendukung, hal ini bisa dimaklumi karena pemerintah mempunyai perangkat sampai pada tingkat paling bawah. Masalah yang disebut masyarakat adalah ketegantungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kepada pemerintah di sektor data, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) tidak memiliki otonomi dalam membiayai seluruh kegiatannya, dengan demikian dapat dimengerti kiranya anggota DPRD kekurangan dana untuk menghimpun pemikiran, sarana, dan pendapat para ahli dari luar dewan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi anggota dewan merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang anggota dewan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pengawasan, sehingga anggota dewan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, anggota dewan yang memiliki kompetensi tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi DPRD, untuk mengantisipasi kuatnya tuntutan masyarakat terhadap kinerja organisasi dewan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diraiik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Kompetensi berupa kompetensi intelektual (X1) dan kompetensi emosional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo sebesar 0,728 (72,8%). Hal ini berarti kompetensi anggota dewan merupakan salah faktor penting untuk meningkatkan kinerja anggota dewan Kota Gorontalo dalam melaksanakan fungsi pengawasan, fungsi legislasi dan fungsi anggaran. Anggota dewan yang memiliki kompetensi, tentunya akan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya terkait bidang tugasnya masing-masing; 2). Kompetensi intelektual (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo sebesar 0,335 (33,5%). Kompetensi ini pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan kompetensi emosional, yang berarti bahwa aspek-aspek terkait kompetensi intelektual harus lebih ditingkatkan lagi.; 3). Kompetensi emosional (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo sebesar 0,570 (57,0%). Sarang yang diberikan adalah 1). Kompetensi intelektual anggota dewan harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara lebih banyak memberikan peluang kepada anggota dewan untuk lebih aktif menambah wawasan pengetahuannya dengan menelaah kasus-kasus politik diberbagai media. Atau juga bisa dengan mendorong anggota dewan untuk meningkatkan jenjang pendidikan formalnya, karena tingkat pendidikan formal anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang relatif lebih rendah

dibanding dengan pendidikan formal eksekutif, yang menjadi mitra kerjanya.; 2). Disarankan pada peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian tentang kinerja anggota dewan, untuk mengambil variabel lain diluar kompetensi yang dianggap bisa memberikan kontribusi terhadap kinerja anggota dewan, untuk dijadikan bahan kajiann

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, A. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Garut. *Jurnal Publik*, 14(2), 86–98. <https://doi.org/10.52434/jp.v14i2.36>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI (ed.)). Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Baharuddin Andang. (2017). *Pelaksanaan Fungsi Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sidenreng*. Prosiding Konferensi Nasional Ke- 6 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyiyah (APPPTMA).
- Damaiyanto, D., Ratna Kusuma, A., & Karim, A. (2017). Profesionalisme Aparatur Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Simpang Raya Kecamatan Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrative Reform*, 3(1), 24–36. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/547>
- Dumbi, R., Arman, A., & Dunggio, S. (2022). Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan...*, 01, 92–102. <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/projip/article/view/271%0Ahttps://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/projip/article/download/271/79>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Elbert Agusta, & Imanuel Jaya. (2021). Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Kualitas Kinerja Yang Lebih Baik Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik. *Journal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.37304/jispar.v6i1.643>
- Kalepo, R., Sakir, M., & Mediansyah, A. R. (2022). Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Suwawa Kabupaten Bone Bolango The Effect Of Work Attitude And Competence On The Quality Of Public Services In The Office Of Camat Suwawa , Bone Bolango Regency Kantor C. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 8–17.
- Ma'ruf, P. ., Sakir, M., & Bau, H. (2021). Birokrasi Pelayanan Publik di Kelurahan Talumolo Kecamatan Dumbo Raya Kota Gorontalo Public. *Hulondalo Jurnal*

- Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 34–49.
- Maringan Masry Simbolon. (n.d.). *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Masri, Singarimbun; Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Muktar, M., Ibrahim, R., & Abdullah, S. (2019). 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*, 4(2), 213–230. <https://doi.org/10.24815/jped.v4i2.12574>
- Pakarain, I. R., & Abdussamad, Z. (2022). Penguatan Kapasitas Kinerja Aparatur Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 67–81.
- Parjaman, T., Soedarmo, U. R., & Enas. (2019). Penguatan Kapasitas Aparatur Untuk Meningkatkan Daya Saing Daerah Di Era Global. *Journal of Management Review*, 1(1), 29–42. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/2869%0Ahttps://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/viewFile/2869/2518>
- Purwanto. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat. *HULONDALO : Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(2), 134–143.
- Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, S. . (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo The. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 63–76.
- Ratna Hermayanti. (2015). Implementasi Kebijakan Fungsi Legislasi Dprd Di Kota Sukabumi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(1).
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta cv.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Suri, E. W. (2018). Profesionalisme Anggota Dprd Provinsi Bengkulu Dalam Menjalankan Tugas Pokok Dan Fungsi. *MIMBAR : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(2), 63. <https://doi.org/10.32663/jpsp.v7i2.672>