

**PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN DAN KINERJA
KELOMPOK PAKAR SECARA PARSIAL DAN SECARA
SIMULTAN TERHADAP *CAPACITY BUILDING*
DPRD OGAN KOMERING ILIR**

Yuliana

Staff ahli Sekretariat DPRD Ogan Komering Ilir
Email : yuliana@gmail.com

Fakhry Zamzam

Program Magister Universitas IGM Palembang
Email: fakhry@uigm.ac.id

Luis Marnisah

Program Magister Universitas IGM Palembang
Email: luismarnisah@uigm.ac.id

DOI: <http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v5i1.952>

ABSTRACT

The purpose of the research is specifically to obtain the results of the analysis of the influence of training variables, placement, expert group performance on the capacity building of DPRD partially or simultaneously. The research method uses descriptive and verification surveys, field data collection using questionnaire, interview and documentation techniques. This research is associative research, where in this study there are variables that are related and can affect other variables. The study population was 85 employees at the OKI DPRD Secretariat, taken as a sample of 71 employees. Processing data using SPSS 23 analysis tools. Testing the data using the t test, that training affects capacity building with t count 5.009 > t table 1.993, there is an influence of placement on capacity building, with 3,883 > t table 1,993, performance affects capacity building with t count of 2,149 > t table 1,993 and training, placement and performance affect capacity building with F count 10,980 > F table 2,683. The red thread of research is that Expert Group Training, Expert group Placement, Expert group performance has a positive and significant effect on the capacity building of Ogan Komering Ilir District DPRD both partially and simultaneously. Strategies to increase DPRD capacity building can be done by providing training before expert group placements on DPRD equipment.

Keywords: *training, placement, performance and capacity building*

ABSTRAK

Tujuan penelitian secara khusus untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variable pelatihan, penempatan, kinerja kelompok pakar terhadap *capacity building* DPRD secara parsial ataupun secara simultan. Metode penelitian menggunakan survey deskriptif dan verifikatif, pengumpulan data lapangan menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian assosiatif, di mana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat mempengaruhi variabel lain. Populasi penelitian ini adalah 85 pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten OKI, diambil menjadi sampel sebanyak 71 pegawai. Pengolahan data menggunakan *tools* analisis SPSS 23. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa pelatihan berpengaruh terhadap *capacity building* dengan t hitung 5.009 > t table 1,993, terdapat pengaruh penempatan terhadap *capacity building*, dengan sebesar 3.883 > t table 1,993, kinerja memengaruhi terhadap *capacity building* dengan t hitung sebesar 2.149 > t table 1,993 dan pelatihan, penempatan dan kinerja memengaruhi *capacity building* dengan F hitung 10,980 > F table 2.683. Benang merah penelitian bahwa Pelatihan Kelompok Pakar, Penempatan kelompok pakar, Kinerja kelompok pakar berpengaruh positif dan signifikan terhadap *capacity*

building DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir baik secara parsial maupun simultan, Strategi untuk meningkatkan *capacity building* DPRD dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan terlebih dahulu sebelum penempatan kelompok pakar pada alat kelengkapan DPRD.

Kata Kunci ; pelatihan, penempatan, kinerja dan *capacity building*

PENDAHULUAN

DPRD dalam menjalankan fungsi Legislasi, Anggaran dan pengawasan; mendapatkan dukungan dari tenaga ahli atau kelompok pakar. Kelompok pakar diangkat oleh Sekretaris DPRD atas usul DPRD. ditempatkan pada setiap alat kelengkapan DPRD berdasarkan atas usulan alat kelengkapan DPRD. Kelompok pakar secara administratif berkedudukan di bawah Sekretariat DPRD akan tetapi dalam operasionalisasinya berada di bawah koordinasi pimpinan alat kelengkapan DPRD yang bersangkutan.

Berkaitan dengan eksistensi kelompok pakar DPRD, terdapat beberapa fenomena penelitian yang selalu menarik menjadi diskursus seperti; kelompok pakar dalam menjalankan tugasnya cenderung kurang terkordinasi dengan Sekretariat DPRD, kelompok pakar lebih loyal kepada pimpinan alat kelengkapan DPRD daripada Sekretariat DPRD, pelaksanaan tugas kelompok pakar belum memiliki uraian tugas yang jelas, kelompok pakar belum memahami tugas dan tanggung jawabnya, rekrutmen kelompok pakar oleh DPRD cenderung lebih kental menggunakan pendekatan politis, penempatan kelompok pakar dirasakan kurang memperhatikan kompetensinya, perilaku kelompok pakar DPRD cenderung berorientasi kepada kepentingan politik, kemampuan manajerial kelompok pakar dirasakan belum diberikan secara optimal, kinerja kelompok pakar belum optimal yang berdampak terhadap rendahnya kapasitas. kelompok pakar DPRD belum pernah diberikan pelatihan orientasi tugas,

rendahnya kapasitas kelompok pakar DPRD akan berdampak terhadap implementasi fungsi DPRD. Kelompok pakar DPRD sebelum ditempatkan penugasan pada alat kelengkapan DPRD belum diberikan pelatihan teknis, akan dapat berdampak terhadap *capacity building*.

Berbagai persoalan mengenai *capacity building* kelompok pakar DPRD di atas, menjadi sangat menarik untuk dikaji secara lebih mendalam melalui kajian bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperkaya dengan ilmu administrasi negara; karena persoalan *capacity building* kelompok pakar DPRD berhubungan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi DPRD, ini dalam rangka penguatan pemerintahan di daerah untuk membangun kesetaraan yang harmonis antara eksekutif dan legislatif secara lebih optimal,

RUMUSAN MASALAH

Dari hasil identifikasi masalah *capacity building* di atas, maka persoalan *capacity building* kelompok pakar DPRD yang akan dikaji dari variabel pelatihan, penempatan dan kinerja kelompok pakar. Berkaitan implementasi fungsi-fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang dirumuskan sebagai berikut; Bagaimanakah Pengaruh pelatihan, penempatan dan kinerja kelompok pakar secara parsial dan secara simultan terhadap *capacity building* DPRD?

TUJUAN PENELITIAN

- (1) Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh pelatihan, penempatan dan kinerja kelompok pakar secara parsial terhadap *capacity building* DPRD,
- (2) Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh pelatihan, penempatan dan kinerja kelompok pakar terhadap *capacity building* DPRD

DESAIN PENELITIAN

Penelitian tesis ini menggunakan metode survey konfirmatif bersifat deskriptif dan verifikatif. Dimana penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis, sedangkan deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel yang diteliti. Menggunakan teknik survey deskriptif dan survey verifikatif melalui pengumpulan data di lapangan dan informasi langsung dari sampel, bila kita melihat dari ekspanasinya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dimana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat memengaruhi variabel lain. (Sekaran, 2003) Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012) bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah dari data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian survey pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif (David Kline dalam Sugiyono 2012).

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan. (Sugiyono 2012) . Disini yang akan menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir berjumlah 85 Orang.

Adapun pengukuran sampel mengacu dengan Konsep *Krejcie Dan Morgan* yang telah diformat dalam bentuk tabel *Krejcie-Morgan* sangat sederhana dan mudah digunakan, sebab secara fungsional hanya terdiri dari dua kolom penting yaitu kolom untuk ukuran populasi (N) dan kolom untuk ukuran sampel (n). Jumlah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten OKI sebanyak 85 orang menjadi populasi, yang akan diambil adalah sebagai sampel sebanyak 71.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pertama, Teknik Kuesioner, Yaitu dengan membuat instrumen penelitian dan menyebarkan kuesioner berupa daftar pernyataan, untuk memperoleh data primer secara langsung dari subjek penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung, yaitu kuesioner yang secara langsung diisi oleh responden. *Kedua*, Teknik Wawancara, yaitu melakukan kegiatan memberikan pertanyaan secara lisan kepada responden atau nara sumber yang

berkompeten pada bidang yang diteliti, untuk mendapatkan data sekunder. Sebelumnya disiapkan dapat terlebih dahulu *questioners guide* sebagai arah bagi peneliti dalam mengajukan pertanyaan yang akan disampaikan. Penentuan responden yang dipilih dilakukan melalui pendekatan *Purposive sampling* dengan tujuan agar responden terpilih sesuai dengan kriteria yang sejalan dengan kebutuhan data dan informasi.

Ketiga, Teknik Dokumentasi. Dalam Teknik dokumentasi dilakukan dengan melakukan telaahan terhadap dokumen seperti peraturan per-undang-undangan yang berhubungan dengan penelitian, data sekunder tentang tenaga ahli DPRD. *Keempat*, Teknik Observasi Partisipan. Menurut Juanda (2009), observasi adalah salah satu instrument pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis mengenai gejala-gejala yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat langsung di dalamnya, sehingga menggunakan teknik observasi partisipan.

VARIABEL PENELITIAN

1. Variabel Pelatihan

Pelatihan dalam penelitian ini didefinisikan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Sedangkan secara operasional variabel pelatihan merupakan konstruk *latent* sehingga untuk operasionalisasinya perlu dijelaskan oleh beberapa indikator variabel. Indikator yang

akan digunakan untuk mengukur variabel pelatihan yaitu; (1) jenis pelatihan, (2) tujuan pelatihan, (3) materi pelatihan, (4) metode pelatihan, dan (5) waktu pelatihan.

2. Variabel Penempatan

Definisi konseptual penempatan dalam penelitian ini adalah suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sedangkan secara operasional Variabel Penempatan dalam penelitian ini merupakan konstruk *latent* menggunakan *first order*, sehingga untuk operasionalisasinya perlu dijelaskan oleh beberapa indikator variabel. Indikator variabel penempatan kerja meliputi; (1) Pendidikan, (2) pengetahuan, (3) Keterampilan, dan (4) Pengalaman.

3. Variabel Kinerja

Sintesis variabel kinerja dalam penelitian ini diambil dari beberapa pendapat para pakar yang akan dijadikan definisi konseptual dalam penelitian ini, kinerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam pencapaian pelaksanaan tugas, yang merupakan kombinasi antara kapasitas dan upaya seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dengan pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan secara Operasionalisasi kinerja terdiri dari 6 indikator adalah *Quality*, *Quantity*, *timeliness*, *Cost effectiveness*, *Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

4. Variabel *Capacity Building*

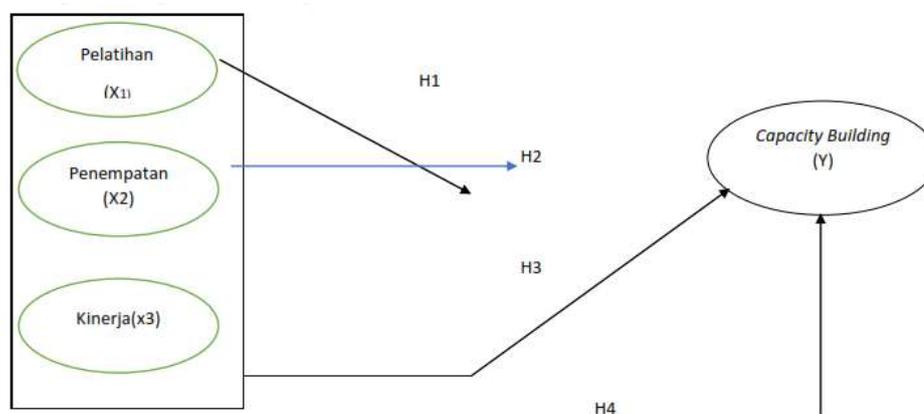
Definisi operasional *capacity building* dalam penelitian ini adalah upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas kinerja pemerintah. Yakni efisiensi, dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcomes*; efektivitas berupa kepatasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan responsivitas merujuk kepada bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.

RANCANGAN ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif berupa analisis

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berangkat dari kerangka pemikiran teoritis, maka dapat digambarkan alur pikir penelitian sebagaimana tergambar dalam bagan alir pikir berikut;



Bagan 2.1 Alur Fikir Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

Dari kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dalam penelitian ini mengajukan 4 hipotesis yang akan dicarikan jawabnya melalui penelitian adalah sebagai berikut;

statistika deskriptif dan analisis statistika inferensial, yakni sebagai berikut:

- Statistika deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2012).
- Statistika inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknis statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi(Sugiyono, 2012)

H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Pelatihan Kelompok Pakar Terhadap *Capacity Building* DPRD.

H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Penempatan Kelompok Pakar

Terhadap *Capacity Building* DPRD.

H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Kinerja Kelompok Pakar Terhadap *Capacity Building* DPRD.

H4 : Diduga Terdapat Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Kinerja kelompok Pakar secara bersama-sama Terhadap *Capacity Building* DPRD.

Analisis dan Pembahasan

Hiptesis-1

Ho : Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap *capacity building*

H1 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap *capacity building*.

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dan pengujian data menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar 5.009 > dengan t tabel 1.993 dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 , maka hipotesis Ho ditolak dan H1 diterima maka hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap *capacity building*, sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1

Pengaruh Pelatihan Terhadap *Capacity Building*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pelatihan	0.620	0.122	0.523	5.099	0.000

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh pelatihan terhadap *capacity building* adalah 0,00 < 0,05 dan t hitung 5,099 > t tabel, maka penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian pengaruh pelatihan terhadap *capacity building* dapat dibuktikan Hipotesis-2

Ho : Tidak terdapat pengaruh penempatan terhadap *capacity building*

H1 : Terdapat pengaruh penempatan terhadap *capacity building*

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dengan menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar 3.883 > dengan t tabel 1,993 dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05, maka hipotesis bahwa Ho ditolak dan H1 diterima maka hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh penempatan terhadap *capacity building*.

Tabel 2

Pengaruh Penempatan Terhadap *Capacity Building*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Penempatan	0.651	0.170	0.419	3.833	0.000

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

Hiptesis-3

Ho : Tidak terdapat pengaruh kinerja terhadap *capacity building*

H1 : Terdapat pengaruh kinerja terhadap *capacity building*

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dengan menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar 2.149 > dengan t tabel 1,993 dan tingkat signifikansi 0,035 < 0,05, maka hasil uji hipotesis bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, maka hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh kinerja terhadap *capacity building*, sebagaimana tersebut dalam tabel berikut ini.

Tabel 3

Pengaruh Kinerja Terhadap *Capacity Building*

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	T	Sig.
-------	-----------------------------	--------------	---	------

			Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Kinerja	0.244	0.113	0.250	2.149	0.035

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

Dari tabel di atas, bahwa kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *capacity building* dengan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$.

Hiptesis-4

Ho : Tidak terdapat pelatihan, penempatan dan kompetensi pengaruh terhadap *capacity building*

H1 : Terdapat pengaruh pelatihan, penempatan dan kinerja terhadap *capacity building*

Pelatihan, penempatan dan kinerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *capacity building*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dengan menggunakan uji F bahwa F hitung sebesar $10,980 >$ dengan Ftabel 2,683 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka hipotesis bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, dengan demikian hasil pengujian hipotesis dapat mengkonfirmasi terdapat pelatihan, penempatan, dan kinerja berpengaruh terhadap *capacity building* sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini

Tabel 4

Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Kinerja secara Bersama-sama terhadap *Capacity Building*.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	469.588	3	156.529	10.980	.000 ^b

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

Dengan demikian maka hasil uji hipotesis-4 dapat mengkonfirmasi teori bahwa terdapat pengaruh pelatihan,

penempatan dan kinerja secara bersama-sama terhadap *capacity building*

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pengaruh Pelatihan Kelompok Pakar Terhadap *Capacity Building* DPRD.

Pelatihan kepada kelompok pakar DPRD menjadi penting, di mana akan memberikan pengaruh terhadap *capacity building* DPRD. Besaran pengaruh pelatihan kelompok pakar terhadap *capacity building* sebesar 0,274 atau 27,4% sebagaimana tergambar dalam tabel di bawah ini.

Tabel . 5
Besaran Pengaruh Pelatihan Terhadap *Capacity Building*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.523 ^a	0.274	0.263	3.87268

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

Indikator variabel pelatihan tertinggi dalam menjelaskan *capacity building* adalah PL.02 yaitu pelatihan kelompok pakar DPRD untuk peningkatan kompetensi dengan koefisien 3,7887. Karena setelah calon kelompok pakar yang telah lulus seleksi, sejatinya diberikan pelatihan teknis terlebih dahulu tentang alat kelengkapan DPRD, administrasi dan manajerial.

Menurut Mathis dan Jackson (2004) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

2. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif : menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2. Analisis Pengaruh Penempatan Kelompok Pakar Terhadap Capacity Building DPRD

Penempatan kelompok sesuai dengan latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi akan berpengaruh terhadap *capacity building*. Pendapat di atas telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga penelitian ini dapat membuktikan bahwa teori telah sesuai dengan empiris di lapangan. Koefisien regresi penempatan kelompok pakar berpengaruh terhadap *capacity building* sebesar 0,176 atau mencapai 17,6%. Hal sesuai dengan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 sebagaimana digambarkan secara jelas dalam tabel berikut ini

Tabel 6

Pengaruh Penempatan -Capacity Building

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.419 ^a	0.176	0.164	4.12591

Sumber : Output SPSS Diolah'2018

Indikator variabel penempatan yang tertinggi pengaruhnya terhadap peningkatan *capacity building* adalah PN.07 yaitu Penempatan kelompok pakar DPRD memperhatikan Pendidikan dengan koefisien 4,2535. Karenanya penempatan

kelompok pakar memerhatikan Pendidikan, kompetensi dan pengalaman merupakan hal utama.

Dikutip dari **Suwatno (2003:129)**, dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan kerja
- c. Ketrampilan kerja
- d. Pengalaman kerja

3. Analisis Pengaruh Kinerja Kelompok Pakar Terhadap Capacity Building DPRD.

Tentunya kinerja berhubungan dengan erat dengan *capacity building*, semakin baik kinerja akan semakin meningkat pula *capacity building*. Pengaruh kinerja terhadap *capacity building* mencapai 0,063 atau 6,3%, sebagaimana digambarkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 7

Pengaruh Kinerja terhadap Capacity Building

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.250 ^a	0.063	0.049	4.39921

Sumber : output SPSS Diolah'2018

Indikator variable kinerja yang tertinggi pengaruhnya terhadap peningkatan *capacity building* adalah KJ.11 yaitu Kelompok pakar DPRD saling dukung dalam tugas dengan koefisien 3,9155. Kerjasama antar kelompok pakar ini menjadi kunci utama untuk meningkatkan peran kelompok pakar, pada gilirannya dapat mendorong terhadap peningkatan *capacity building* DPRD

Menurut Dale (1992), bahwa kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan

kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak (Dale, 1992). Robbins (1996), menyatakan kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability*. (A), Motivasi atau *Motivation*. (M) dan kesempatan atau *opportunity*. (O), yaitu dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = f(A, M, O)$$

Artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor tersebut. Ambar (2000), menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karier yang adil dan transparan dan kepemilikan kemampuan teknis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Analisis Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Kelompok Pakar Terhadap *Capacity Building* DPRD

Secara simultan pelatihan, penempatan dan kompetensi kelompok pakar secara Bersama-sama memengaruhi *capacity building*. Secara Bersama-sama pengaruh ketiga variabel tersebut adalah mencapai 0,30 atau 30%, sehingga 52,6% dapat dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Pengaruh ketiga variabel tersebut dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 8
Besaran Pengaruh Pelatihan, Penempatan Dan Kinerja Secara Bersama-Sama Terhadap *Capacity Building*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.574 ^a	0.330	0.300	3.77570

Sumber : Output SPSS Diolah 2018

Dari ketiga variabel tersebut di atas, yang paling dominan memengaruhi *capacity building* adalah variabel mencapai 27,4%, disusul pengaruh variabel penempatan sebesar 17,6% dan variabel kinerja sebesar 6,3%. Secara simultan pengaruh variabel pelatihan, penempatan dan kinerja terhadap *capacity building* adalah 0.33 atau 30%, sehingga 70% lain dipengaruhi oleh beberapa variabel lain seperti system rekrutmen, seleksi, motivasi, kompetensi, dan kompensasi

Indikator variabel pelatihan yang tertinggi memengaruhi *capacity building* adalah PL.02 yaitu pelatihan kelompok pakar DPRD untuk peningkatan kompetensi dengan koefisien 3,7887, sedangkan indikator variabel penempatan tertinggi memengaruhi *capacity building* adalah PN.07 yaitu penempatan kelompok pakar DPRD memperhatikan Pendidikan dengan koefisien 4,2535 dan indikator variabel kinerja tertinggi memengaruhi *capacity building* adalah KJ.11 yaitu kelompok pakar DPRD saling dukung dalam tugas dengan koefisien 3,9155. Dalam hal ini berarti untuk meningkatkan *capacity building* perlu dilakukan pelatihan kepada kelompok pakar agar dapat meningkatkan kompetensi, penempatan kelompok pakar perlu memperhatikan latar belakang Pendidikan yang bersangkutan dengan tugas alat kelengkapan DPRD dimana kelompok pakar ditugaskan dan kerjasama yang saling mendukung antar

kelompok pakar tetap dipertahankan dan jika perlu lebih ditingkatkan .

SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis dan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik benang merah penelitian sebagai berikut;

1. Pemberian Pelatihan kepada Kelompok Pakar sebelum ditempatkan pada alat kelengkapan DPRD berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan *capacity building* DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Penempatan kelompok pakar sesuai dengan kompetensi yang bersangkutan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *capacity building* DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Kinerja kelompok pakar yang baik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *capacity building* DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir
4. Pelatihan, penempatan dan kinerja kelompok pakar secara bersama-sama memengaruhi positif dan signifikan terhadap *capacity building* DPRD Kabupaten Ogan Komering Ilir

IMPLIKASI MANAJERIAL

Strategi untuk meningkatkan *capacity building* DPRD dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada kelompok pakar sebelum menugaskan kelompok pakar pada alat kelengkapan DPRD dan penempatan kelompok pakar pada alat kelengkapan DPRD agar memerhatikan kompetensi, pendidikan dan pengalaman kerja calon kelompok pakar.

SARAN TINDAK LANJUT

1. Bagi Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan beberapa variasi variabel seperti sistem seleksi, rekrutmen, kompetensi, dan kompensasi.
2. Bagi Sekretariat DPRD dapat diimplementasikan dalam rangka efektivitas manajemen Sekretariat DPRD guna peningkatan peran kelompok pakar DPRD secara efektif lagi untuk dapat meningkatkan *capacity building* Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andes Pirmansyah, 2010, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Bank Pd. BPR Sarimadu Bangkinang*. Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Anni Milen, 2004, *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Diterjemahkan secara bebas. Yogyakarta, Pondok Pustaka Jogja.
- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Azwar, Syaifuddin, 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Bahri. Samsul, Zamzam Fakhry, 2014, *Model Penelitian Kuantitatif berbasis SEM Amos*, Yogyakarta, Penerbit DeePublish
- Bernadin, H., dan Russel, Joyce, E.A, 1993, *Human Resources Management, Singapore, Mcgraw Will inc*
- Berry, Lilly M & John P. Houston. 1993. *Psychology At Work*. USA: Brown & Benchmark

- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon, 2016, Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 04 Tahun 2016
- Creech, Bill, 1996, *Lima Pilar, Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta, Penerbit BinaRupa Aksara
- Dessler, Gary. 2009. *Human Resource Management*, 8th Edition. New Jersey: *Aprentice-Hall, Inc.*
- Drastari, Aning. 2014. *Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Tesis, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang.
- Ellen, Steph. eHow Blog, 2010; *Principles and Methods of Research*; Ariola et al. (eds.); 2006 diakses dari <http://tatangmanguny.wordpress.com/2010/04/19/ukuran-sampel-rumusslovin/#more-1104> tanggal 19 April 2010
- Esa Devi Safiani, 2014, *Pembangunan Kapasitas (Capacity Building) Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kota Bandar Lampung Dalam rangka Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015*. Pemerintah Kota Bandar Lanpung.
- Firdaus, Zamzam Fakhry, 2018 *Aplikasi Metodologi*, Yogyakarta, Penerbit Deepublish
- Gatewood, R. and Field, H. 2001, *Human Resource Selection*. Harcourt Brace & Company, Orlando.
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Grindle, M.S., (editor), 1997, *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*, Boston, MA: Harvard Institute for International Development.
- Handoko, T Hani, 2011, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manuasi*, Yogyakarta, Penerbit FE Bisnis, UGM
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 133-144.
- Imam Hardjanto, 2006, *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*, Malang, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Juanda, Bambang, 2009, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Edisi Kedua, Bogor, Penerbit IPB Press
- Kasim, Azhar. 1993. *Pengukuran Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Kusnendi, 2008, *Model-Model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup sampel dengan Listrel*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mathis, Robert.L. and Jackson, J.H., 2011. *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.

- Marnisah, Luis, 2019. *Hubungan Industrial dan Kompensasi*, Yogyakarta: Deepublish
- Mita Widyastuti, 2010, *Peningkatan Kapasitas Lembaga (Capacity Building)* DPRD Kabupaten/Kota. Vol 11, No 01,
- Mowday, R.T., 1996. Expectancy theory approaches to faculty motivation. *New Directions for Teaching and Learning*, 1982(10), pp.59-70
- Mulyono, A. 2015. Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Daerah. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 3(1), 17-34.
- Rivai, Veithrizal., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*.
- Robbins, Stephen.F. 1996, *Managing Organizational Conflict*, Prentice-Hall, Eaglewood Cliff, Newyork
- Sebastian Rainsch, (2004), *Dynamic Strategic Analysis: Demystifying Simple Success Strategies*, Wiesbaden: Deutscher Universitasts-Verlag.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods For Bussiness, Shoutern Illinois Univercity at Carbondale*
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1-17.
- Simanjuntak, Payaman P. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Penerbit CV. Alfabeta..
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2009., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Supriyono, Bambang, dkk, 2012, *Capacity Building*, Malang, Penerbit Universitas Brawijaya Press.
- Suwatno, Tjutju Yuniarsih, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan*
- Timpe, Dale., 2000. *Kinerja, Seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Tondok, Marselius Sampe. Versi online <http://www.scribd.com>.
- Zamzam, Fakhry, Havis Aravik, 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success
- Zamzam, Fakhry, 2015, *Teknik Dasar Penulisan Proposal Tesis*, Palembang, Penerbit Noerfikri
- Zamzam, Fakhry, 2014, *Good Governance Sekretariat DPRD*, Yogyakarta, Penerbit DeePublish
- Zamzam, F. (2016). Sinergisme Pengaruh Pengembangan Karier Dan Iklim Organisasi Melalui Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Implementasi Good Governance Sekretariat DPRD Dalam Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 77-92.
- Zamzam, F. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten OKI dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Intervening. *Ekonomica Sharia*, 1(2), 1-12.