

1. 401/011 CAP 1/02
2. 1/02/011

11
700 20/02
11/02

TESIS

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD DALAM PELAKSANAAN
OTONOMI DAERAH DI KABUPATEN MOJOKERTO**



SRI UTAMI

**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

TESIS

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD DALAM PELAKSANAAN
OTONOMI DAERAH DI KABUPATEN MOJOKERTO



SRI UTAMI
NIM. 099 913 366 M

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002

TESIS

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD DALAM PELAKSANAAN
OTONOMI DAERAH DI KABUPATEN MOJOKERTO**



SRI UTAMI

**PRORAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD DALAM PELAKSANAAN
OTONOMI DAERAH DI KABUPATEN MOJOKERTO**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**



**Oleh:
SRI UTAMI
NIM 099913366/ M**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

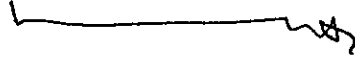
**2002
Tanggal 13 Maret 2002**

Lembar pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI TANGGAL 28 JANUARI 2002

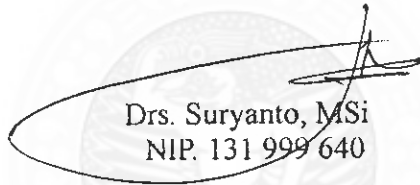
Oleh

Pembimbing Ketua

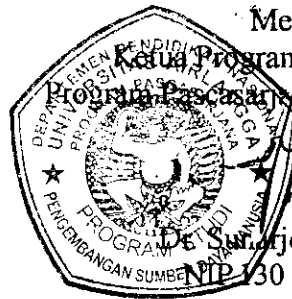


Prof Dr H. Machmoed Zain, SH, MSi, APU
NIP. 010 055 287

Pembimbing



Drs. Suryanto, MSi
NIP. 131 999 640



Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu PSDM
Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Dr. Sunarto, dr, MS, M.Sc
NIP. 130 685 841

Telah diuji pada

Tanggal 13 Maret 2002

PANITIA PENGUJI TESIS

1. Prof. Dr. Sri Kardjati, dr. MSc.

1.



2. Dr. Lourentius Dyson P, MA.

2.



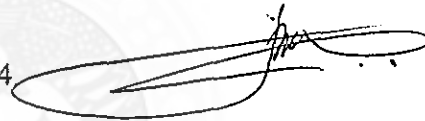
3. Dr. Sunarjo, dr. MS. MSc.

3.



4. Drs. Suryanto, Msi.

4.



5. Prof. Dr. H. Machmoed Zain, SH. MSi. APU.

5.



UCAPAN TERIMA KASIH.

Saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang karena atas rahmat dan karunia - Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Terima kasih tak terhingga dan penghargaan yang setinggi tingginya saya ucapkan kepada :

Prof Dr. H. Machmoed Zain, SH, MSi, APU selaku pembimbing ketua dan Drs. Suryanto, MSi selaku pembimbing yang dengan penuh kesungguhan dan kesabaran memberikan dorongan, bimbingan dan saran. Rektor Universitas Airlangga Prof dr. H. Med Puruhito, dr, Mantan Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga Dr. Soedijono, dr, Direktur Program Pascasarjana. Prof Dr. H. Muhammad Amin, Dr, Sp(Pk), Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan sumber daya manusia Prof Dr H. Haryono Suyono, MA, PHd, Wakil ketua Program DR. Sunarjo, dr, MS, MSc atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti pendidikan Program Magister.

Seluruh Dosen yang telah membekali pengetahuan melalui perkuliahan dan tugas-tugas, serta tenaga administrasi yang selalu memberikan kemudahan selama menjalankan studi sehingga dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

Ketua Tim penguji Prof. Dr. Sri Kardjati, dr. MSc dan anggota penguji tesis yang telah memberikan saran, masukan dan pencerahan yang sangat bermanfaat guna penyempurnaan tesis ini.

Pemerintah Kabupaten Mojokerto, Sekretariat dan seluruh anggota DPRD Kabupaten Mojokerto yang telah memberikan dukungan dan ijin penelitian serta memberikan data-data untuk penulisan tesis ini.

Drs. Sutomo MSi beserta seluruh teman sekerja yang dengan iklas memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi saya.

Ayahanda mertua K. Ach. Gufron (almarhum), ibu mertua Darmisah (almarhumah), ayahanda T. Sastrodarmodjo (almarhum), ibunda Hj. Sri Wuryan yang membesarkan dan selalu mendoakan setiap saat kepada saya.

Teristimewa kepada Suami tersayang Drs, H. Ilhami yang selalu mendampingi dan selalu bersama-sama dalam menempuh dan menyelesaikan program Magister, serta anak-anakku Ir. G. Ikka Wijaya, Cahaya Wijaya, SSTP, terutama Dian Wijaya, S.Sos yang membantu sepenuhnya dalam penyelesaian tesis ini.

Rekan-rekan mahasiswa Program Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan 1999/ 2000, yang merupakan angkatan pertama terutama peminatan Pemerintahan yang telah memberikan dorongan dalam rasa kebersamaan dan penuh kekeluargaan dalam menjalani masa perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung keberhasilan saya dalam menyelesaikan pendidikan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak saya sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas dan memberikan limpahan karunia-Nya berlipat ganda.

Akhirnya harapan penulis, semoga tesis ini dapat bermanfaat dan merupakan masukan yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dan pihak - pihak yang terkait umumnya.

Surabaya, 28 Januari 2002
Penulis,

Sri Utami



RINGKASAN

Selama ini terdapat dua pandangan yang berbeda tentang sumber daya manusia anggota DPRD. Pandangan pertama menyatakan bahwa anggota DPRD tidak tampak peranannya karena UU No. 5 tahun 1974 tidak memberikan kesempatan. Sementara itu, pandangan kedua menyatakan memang anggota DPRD tidak mempunyai kemampuan, yang memadai.

Pada penelitian ini masalah yang dikaji adalah bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia anggota DPRD Kabupaten Mojokerto terhadap kinerjanya setelah berlakunya UU No. 22 tahun 1999. Tujuan penelitian secara umum akan menganalisis kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto sedang tujuan khusus adalah menjelaskan pengaruh kemampuan anggota DPRD yang meliputi pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD, pelatihan dan motivasi yang meliputi motivasi internal dan motivasi eksternal yang terdiri atas reward, iklim organisasi dan lingkungan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto. Manfaat penelitian yaitu sebagai pengembangan ilmu yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan juga memberikan sumbangan pemikiran kepada Pemerintah Daerah dan DPRD Kabupaten Mojokerto khususnya atau Pemerintah Daerah dan DPRD pada umumnya serta kepada partai peserta pemilu dalam merekrut calon anggota DPRD dan DPR.

Dengan berbagai tinjauan pustaka, kemudian tersusun suatu kerangka konsep dengan hipotesis kualitas sumber daya manusia yang meliputi faktor kemampuan dan motivasi akan mempengaruhi kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.

Metode penelitian yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Lokasi penelitian adalah DPRD Kabupaten Mojokerto dengan pertimbangan bahwa anggota DPRD Kabupaten Mojokerto hasil pemilu tahun 1999 sebagian besar adalah orang-orang baru yang berasal dari partai-partai politik baru dengan latar belakang kemampuan yang beragam, sehingga diperkirakan akan sangat mempengaruhi kinerjanya.

Hasil penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa kemampuan yang terdiri atas pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD dan pelatihan tidak menunjukkan adanya korelasi terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto. Hal ini karena ada penyebab lain.

Sementara itu variabel motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto. Analisis kualitatif menunjukkan bahwa kemampuan yang meliputi pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto. Demikian juga motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.

Kesimpulan penelitian yaitu kualitas sumber daya manusia yang meliputi Kemampuan yang terdiri atas pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD, pelatihan dan motivasi yang terdiri atas motivasi

intern dan motivasi ekstem sangat mempengaruhi kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.

Saran dari hasil penelitian meliputi : (1). Dalam perekrutan anggota DPRD harus memperhatikan Kualitas Sumber Daya Manusia . Syarat pendidikan formal dan pengalaman untuk menjadi anggota DPRD pada UU. Pemilu perlu dirubah ; (2). Dalam penempatan anggota DPRD harus diperhatikan kesesuaian antara tugas dan pendidikan atau kemampuan yang dimiliki masing masing personil ; (3). Calon anggota DPRD sebaiknya disiapkan dulu dengan memberikan pembekalan pembekalan seperti yang telah dilakukan oleh calon calon anggota DPRD dari ABRI/ TNI ; (4) Hasil Psikotes sebagai bahan pertimbangan untuk calon anggota DPRD ; (5) Untuk menghindari kekurangan kemampuan di bidang tekhnis dari anggota DPRD perlu dibentuk satu lembaga baru semacam konsultan atau tenaga ahli yang dapat membantu anggota DPRD secara teknis dalam melaksanakan tugas.



DAFTAR ISI

Halaman	
Sampul Depan.....	I
Sampul Dalam.....	II
Prasyarat Gelar	III
Persetujuan.....	IV
Penetapan Panitia.....	V
Ucapan terima kasih.....	VI
Ringkasan.....	VIII
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.1. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Penelitian sebelumnya.....	6
2.2. Landasan teori.....	8
2.2.1. Kinerja.....	8
2.2.2. Pengukuran Kinerja.....	10
2.2.3. Kualitas Sumber Daya Manusia	11
2.2.4. Otonomi Daerah	15
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	20
3.1. Devinisi Konseptual.....	20
3.2- Kerangka Konseptual.....	22
3.3. Hipotesis	23
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	24
4.1. Rancangan Penelitian.....	24
4.2. Lokasi Penelitian.....	24
4.3. Populasi dan teknik pengambilan sampel	25
4.4. Variabel Penelitian	25
4.4.1. Klasifikasi variabel	25
4.4.2 Devinisi Operasional Variabel.....	25
4.5. Instrumen Penelitian	27
4.6. Prosedur pengambilan atau pengumpulan data.....	27
4.7. Analisis data	28
BAB 5 HASIL PENELITIAN	29
5.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	29
5.2 Keanggotaan DPRD Kabupaten Mojokerto.....	30
5.3. Fraksi-fraksi.....	31
5.4. Alat kelengkapan DPRD.....	31

5.5.	Pendidikan anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.....	35
5.6.	Pengalaman berorganisasi.....	35
5.7.	Pengalaman menjadi anggota DPRD.....	36
5.8.	Pelatihan selama menjadi anggota DPRD.....	36
5.9.	Motivasi	37
5.10.	Kinerja	39
5.10.1.	Merancang Perda.....	39
5.10.2.	Merencanakan APBD bersama dengan Kepala Daerah.....	39
5.10.3.	Mengawasi Pelaksanaan Perda dan APBD.....	40
5.11.	Hubungan antara variabel-variabel penelitian.....	42
5.11.1.	Uji Regresi	42
5.11.2.	Sumbangan Efektif dari masing-masing indikator sumber daya manusia terhadap kinerja.....	42
5.11.3.	Uji korelasi.....	42
BAB 6	PEMBAHASAN.....	44
6.1.	Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja DPRD.....	44
6.1.1.	Pendidikan formal.....	45
6.1.2.	Pengalaman berorganisasi	46
6.1.3.	Lamanya menjadi anggota DPRD.....	47
6.1.4.	Pelatihan yang diperoleh	48
6.2.	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja DPRD	49
6.2.1.	Motivasi intern	50
6.2.2.	Motivasi ekstern.....	50
6.3.	Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.....	51
6.3.1.	Merancang Perda	52
6.3.2.	Merencanakan APBD.....	52
6.3.3.	Mengawasi Pelaksanaan Perda dan APBD	53
BAB 7	KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
7.1.	Kesimpulan.....	55
7.2.	Saran -saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. : Jumlah anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.....	30
Tabel 5.2. : Prosentase tingkat pendidikan anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.....	35
Tabel 5.3. : Prosentase pengalaman berorganisasi anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.....	36
Tabel 5.4. : Prosentase pengalaman menjadi anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.....	36
Tabel 5.5. : Prosentase Pelatihan anggota DPRD Kabupaten Mojokerto ...	37
Tabel 5.6 : Perda di Kabupaten Mojokerto	39
Tabel 5.7 : APBD yang tersusun oleh Pemerintah Kabupaten Mojokerto ..	40
Tabel 5.8 : Tugas anggota komisi anggota DPRD Kabupaten Mojokerto...	40
Tabel 5.9 : Kegiatan komisi - komisi DPRD Kabupaten Mojokerto.....	41
Tabel 5.10 : Kunjungan kerja DPRD Kabupaten Mojokerto	41



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 : Kerangka Konsep	22



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Permohonan Surat ijin Penelitian Tesis
- Lampiran 2 : Ijin Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 3 : Keterangan melakukan survey
- Lampiran 4 : Daftar Perolehan Suara Pemilu 1999
- Lampiran 5 : Data Pendidikan anggota DPRD Jatim
- Lampiran 6 : Perda Pemerintah Kabupaten Mojokerto tahun 1997 s/d 2001

- Lampiran 7 : Kuesioner
- Lampiran 8 : Blue Print Kuesioner
- Lampiran 9 : Olahan data Reliability motivasi
- Lampiran 10 : Olahan data Reliability kinerja
- Lampiran 11 : Olahan data Regresi kemampuan
- Lampiran 12 : Olahan data Correlasi



Bab I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Dari berbagai penelitian selama ini berkembang dua pandangan berbeda tentang sumber daya manusia anggota DPRD. Pandangan pertama, menyatakan bahwa anggota DPR tidak tampak peranannya karena dalam Undang-undang No.5 tahun 1974 tidak memberikan kesempatan untuk muncul karena lebih dominannya eksekutif (Ryaas Rasjid dalam Didik 2001 : 21). Pandangan kedua, menyatakan bahwa memang anggota DPRD tidak mempunyai kemampuan yang memadai dibanding eksekutif (Dahlan Thaib, 1994: 67).

Namun setelah diberlakukannya Undang-undang-No. 22 Tahun 1999 DPRD mempunyai kedudukan dan wewenang yang berbeda dibanding waktu sebelumnya pada UU No.5 tahun 1974.

Menurut Undang-undang No. 22 tahun 1999, sebagai badan legislatif daerah DPRD bukan merupakan bagian dari Pemerintah Daerah. DPRD sebagai badan legislatif daerah berkedudukan sejajar dan menjadi mitra dari pemerintah daerah. Disamping itu DPRD mempunyai wewenang memilih kepala daerah dan wakilnya, mengusulkan pengangkatan atau pemberhentiannya sekaligus menilai akuntabilitasnya, merancang Perda (Peraturan Daerah), menetapkan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) bersama kepala daerah, menentukan anggaran belanja DPRD, menentukan tata tertib DPRD, melaksanakan kontrol dan pengawasan terhadap eksekutif dalam melaksanakan Perda dan APBD.

Dengan berbagai kewenangan DPRD yang sangat luas ini diharapkan anggota DPRD dapat membawakan, memperjuangkan serta mentransformasikan aspirasi masyarakat ke dalam kebijakan dan peraturan daerah secara maksimal.

Dalam kenyataan muncul berbagai keluhan dari masyarakat, bahwa DPRD dengan wajah baru tersebut belum dapat membuat hati masyarakat puas. Justru saat ini yang menonjol adalah pandangan negatif masyarakat terhadap anggota DPRD yang dianggap tidak mewakili rakyat, melainkan mewakili dirinya sendiri atau maksimal mewakili partainya. Berbagai momentum merupakan kesempatan yang dimanfaatkan anggota DPRD untuk mengambil keuntungan yang bersifat menghabiskan dana seperti yang diberitakan di berbagai media masa.

Ada 2 faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi perilaku anggota DPRD tersebut yaitu faktor internal yang berasal dari sumber daya manusia anggota DPR dan faktor external yang berasal dari pengaruh luar misalnya akibat euforia reformasi, budaya komersialisme, budaya hedonisme, budaya meniru dan lain-lain (Dahlan Thaib, 1994: 65).

Sangat mungkin bahwa sumber daya manusia anggota DPRD hasil pemilu 1999 tidak jauh berbeda atau bahkan lebih rendah kualitasnya dibanding anggota DPRD sebelum reformasi, karena DPRD hasil pemilu 1999 adalah terdiri wakil-wakil partai, sedang partai peserta pemilu 1999 banyak yang terdiri dari partai partai baru. Ditinjau dari pengalaman berorganisasi tentunya banyak yang merupakan pemula. Ditambah lagi rekrutmen calon anggota DPRD tidak dipersiapkan secara matang termasuk tingkat pendidikannya (Data anggota DPRD hasil Pemilu 1999).

Dalam pemilu pemilih tidak mempedulikan siapa saja calon-calon anggota DPRD yang diajukan. Para pemilih dalam pemilihan umum, memilih organisasi politik tertentu. Jadi pemilu di Indonesia bukan memilih caleg tapi lebih cenderung memilih orpol. Dengan demikian jelas sistem pemilihan yang dianut belum sepenuhnya mendukung munculnya anggota DPRD yang berbobot dan berkualitas (Dahlan Thaib, 1994: 70).

Dalam Undang-undang No. 4 Tahun 1999 untuk menjadi anggota DPRD adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah berusia 21 tahun bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; dapat berbahasa Indonesia, dan cakap menulis serta membaca huruf latin; berpendidikan serendah-rendahnya SLTP atau yang berpengetahuan sederajat dan berpengalaman di bidang kemasyarakatan dan kenegaraan. Syarat yang lain untuk kecakapan ataupun keahlian tidak tercantum (Pasal 26 UU No. 4 tahun 1999).

Dalam kenyataan yang menjadi anggota DPRD ada juga yang hanya mempunyai pendidikan formal SD seperti yang terlihat pada data anggota DPRD Kabupaten dan Kota se Jawa Timur dan Jawa Tengah tahun 2000 (Data Pendidikan anggota DPRD se Jatim dan Jateng).

Dalam rangka mensukseskan pelaksanaan Otonomi Daerah disamping perlu peningkatan kualitas Aparat Pemerintah Daerah (eksekutif) yang juga tidak kalah pentingnya adalah kualitas Sumber Daya Manusia anggota DPRD. Oleh karena itu agar DPRD dapat melaksanakan tugas fungsi dan peranannya dengan baik sangat penting SDM anggota DPRD dikembangkan, dikelola, ditangani dan direncanakan

sebaik - baiknya karena pengembangan Sumber Daya Manusia mutlak perlu guna lebih menjamin kelangsungan kehidupan Organisasi di masa depan (Sondang Siagian 2001: 182).

Demikian juga di Kabupaten Mojokerto anggota DPRD masih ada yang berpendidikan formal SD seperti yang terlihat pada data pendidikan anggota DPRD Kabupaten Mojokerto tahun 1999.

Selanjutnya dapat dikaji perbandingan kinerja DPRD dengan kinerja eksekutif sebagai contoh, jumlah produk hukum yang dihasilkan Kabupaten Mojokerto, yang meliputi, Peraturan Daerah (Perda), Keputusan Bupati, Surat Keputusan Bupati, Instruksi Bupati, Keputusan Ketua DPRD, Keputusan DPRD.

Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) yang diusulkan eksekutif dan legislatif juga dapat di bandingkan mulai DPRD menurut UU No. 5 tahun 1974 atau setelah berlakunya UU No. 22 tahun 1999.

Dari contoh - contoh tersebut timbul pemikiran apakah kinerja DPRD yang meliputi merencanakan Perda, APBD dan mengawasi pelaksanaan Perda dan APBD Kabupaten Mojokerto di pengaruhi oleh keberadaan kualitas sumber daya manusianya yang meliputi aspek kernaampuan yang terdiri atas pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD dan pelatihan yang diperoleh dan aspek motivasi yang terdiri atas motivasi internal dan eksternal. Oleh karena itu penelitian akan mengarah pada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja anggota DPRD dalam pelaksanaan otonomi daerah di Kabupaten Mojokerto.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian adalah bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja anggota DPRD dalam pelaksanaan otonomi daerah di Kabupaten Mojokerto

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1. Tujuan umum

Secara umum tujuan penelitian ini akan menganalisis kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.

1.3.2. Tujuan Khusus

Untuk menjelaskan pengaruh pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD, pelatihan yang diperoleh dan reward, terhadap kinerja anggota DPRD dalam merancang Perda, merencanakan APBD dan mengawasi pelaksanaan Perda dan APBD di Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1. Kontribusi akademis sebagai pengembangan ilmu yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk membentuk manusia berkualitas

1.4.2. Memberikan sumbangan pemikiran kepada Pemerintah Daerah dan DPRD Kabupaten Mojokerto khususnya , serta kepada partai peserta pemilu dalam merekrut calon anggota DPRD.

Bab 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian sebelumnya

Dahlan Thaib (1994) dalam bukunya yang berjudul DPR dalam sistim ketatanegaraan Indonesia dikatakan bahwa telah lama DPR dikritik oleh masyarakat banyak karena peranannya yang sangat lemah dalam sistim politik Indonesia. Kualitas anggota DPR merupakan salah satu faktor yang menghambat DPR dalam melaksanakan fungsinya.

Peran yang besar dari DPR tidak akan mungkin dicapai bila para anggota lembaga tersebut tidak mempunyai kemampuan untuk itu. Kualitas anggota DPR selama ini berada dibawah kualitas eksekutif karena anggota DPR kita belum sepenuhnya dapat mengimbangi kemampuan Pemerintah untuk melaksanakan fungsinya. Kualitas dimaksud di tinjau dari segi karir politik (pengalaman) dan dari segi tingkat pendidikan formal.

Dari hasil pengamatan pada sidang-sidang DPR ketika rapat kerja komisi-komisi DPR dengan Pemerintah, ketika berdiskusi dan mengajukan pertanyaan kepada menteri tampak bahwa kualitas para anggota DPR ini belum sebagaimana diharapkan. Tuntutan bagi adanya kualitas yang tinggi bagi anggota DPR menghasilkan persyaratan untuk menjadi anggota DPR, persyaratan itu adalah bahwa setiap anggota DPR haruslah mempunyai ciri - ciri intelektual.

Anggota DPR adalah bagian dari elit politik yang tindak-tanduknya selalu disorot. Oleh karena itu keberanian dan kemauan para anggota DPR harus

didukung oleh kualitas yang tinggi. Tanpa ada kemampuan yang memadai, kesulitan akan terjadi dalam berdialog dan bertukar pikiran dengan pihak eksekutif

Bukan rahasia umum bahwa karena mereka dicalonkan oleh partai, banyak anggota DPR yang juga tidak memiliki akar dalam masyarakat.

Didik Qusnul Yakin (2001)

Didalam tesisnya yang berjudul Hubungan legislatif dan eksekutif dalam perumusan peraturan Daerah tentang Pemerintah Desa dan Kelurahan menurut Undang-undang No. 22 Tahun 1999 di Kabupaten Mojokerto salah satu kesimpulannya menyatakan bahwa DPRD di era reformasi sekarang ini berupaya untuk memberdayakan dirinya dengan mengambil peran yang lebih besar dalam proses perumusan Perda tentang Pemerintahan Desa dan Kelurahan dengan menggunakan hak inisiatifnya, walaupun disana sini masih banyak kelemahan terutama masalah kemampuan sumber daya manusia kurang pengetahuan dan pengalaman.

Mochtar (2001)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh seorang anggota DPRD (Ketua Komisi D) Kabupaten Bojonegoro dalam tesisnya yang berjudul Anggota DPR Kabupaten ditinjau dari karakteristik individual, menyatakan bahwa anggota DPRD hanya rajin absen dan kunjungan kerja. Sementara pemahaman mengenai fungsi lembaga legislatif masih jauh dibawah standar. Juga dibeber latar belakang pendidikan anggota DPRD Kabupaten di Jatim. Ternyata hanya sekitar 40 persen

yang lulusan Sarjana. Diantara 40 persen lulusan Sarjana itu setelah diteliti lebih detail, ternyata mayoritas berasal dari perguruan tinggi swasta. IP produk perguruan tinggi swasta ini rata-rata maksimal 2,5.

Penelitian-penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa kualitas SDM anggota DPRD masih kurang, padahal untuk melaksanakan tugas-tugasnya sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja anggota DPRD hasil pemilu 1999 dalam pelaksanaan otonomi daerah di Kabupaten Mojokerto.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja

Menurut Achmad S. Ruky (2001 : 14) kinerja atau prestasi adalah pengalih bahasaan dari performance. Performance menurut "*The New Webster Dictionary*" diartikan sebagai pelaksanaan tugas.

Masih dalam Achmad S. Ruky (2001 : 15) Bernardin dan Russel memberikan definisi performance sebagai prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Hasil penelitian Mc Clelland dalam Agus Dharma (1995 : 44) bahwa kebutuhan berprestasi merupakan motif manusia yang jelas yang dapat dibedakan dari kebutuhan - kebutuhan lain. Orang yang bermotivasi prestasi tidak bersikap untung-untungan, lebih menyukai prestise pribadi dari pada ganjaran keberhasilan

Menurut Marvin Karlins (1993) untuk mendapatkan manfaat terbesar kinerja dari Sumber Daya Manusia adalah dengan mengembangkan strategi tentang manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif.

Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan, pegawai yang bersangkutan. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal. Sesungguhnya prestasi kerja para pegawai juga merupakan pencerminan prosedur pengadaan pegawai yang ditempuh oleh bagian kepegawaian. Jika sistim rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan pegawai sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja para pegawai pun akan memuaskan.

Frederick Taylor dalam Moekijat (1999 : 92), Pada administrasi kepegawaian dijumpai masalah-masalah yang berbeda-beda. Suatu masalah yang lebih sulit ialah menentukan kecakapan manusia.

Menurut Mac Donald dan Lawton dalam Yudoyono (2001 : 158) dengan melakukan penilaian terhadap kinerja organisasi dapat melakukan perbaikan atau peningkatan. Dengan demikian sasaran penilaian kinerja adalah tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Senada dengan pendapat tersebut dalam Yudoyono (2001 : 158) Rue dan Byars mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai tingkat pencapaian basil (*the degree accomplishment*) atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam Taliziduhu Ndraha (1997 : 47) Payaman Simanjuntak mengatakan bahwa produktivitas kerja selalu dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Maka kinerja dapat diartikan juga sebagai suatu yang dilakukan oleh seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan penilaian kinerja bagi pemerintah daerah berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan.

2.2.2. Pengukuran Kinerja

Selanjutnya menurut Agus Dharma (2000 : 449) penilaian kinerja yang efektif dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja.

Ada beberapa peringkat kinerja :

Tingkat 1 kinerja tidak memenuhi syarat yang ditetapkan dalam pelaksanaan suatu tugas, tingkat 2 kinerja tidak memenuhi semua syarat pokok yang ditetapkan untuk melaksanakan suatu tugas, tingkat 3 kinerja benar - benar memenuhi semua syarat pokok yang ditetapkan untuk pelaksanaan suatu tugas, tingkat 4 kinerja benar-benar memenuhi syarat dan ada kalanya melampaui syarat yang diperlukan, tingkat 5 kinerja karyawan selalu melampaui syarat pelaksanaan tugas yang diperlukan, tingkat 6 kinerja karyawan secara konsisten jauh melampaui syarat pelaksanaan tugas yang diperlukan.

Menurut Achmad S. Ruky (2001 : 6) apabila yang menjadi obyek adalah kinerja manusia maka kinerja atau prestasi kerja adalah merupakan produktivitas sumber daya manusia

Sedang untuk mengukur kinerja dalam suatu lembaga akan selalu di pengaruhi oleh kemampuan dan motivasi (Robert E Quin dalam Prawiro Sentono: 1992 : 192)

2.2.3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas menurut pengertian yang diberikan oleh Poerwadarminta (1976 : 545) adalah baik buruk suatu benda atau keadaan suatu benda.

Sedangkan Sumber Daya Manusia atau human resources menurut Taliziduhu Ndraha (1997 : 7) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Yang dimaksud organisasi disini bukan hanya industri atau perusahaan, tetapi juga organisasi di berbagai bidang Politik, Pemerintahan, hukum, sosial, budaya, lingkungan dan sebagainya. Dilihat dari sudut itu negara juga adalah organisasi.

Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan nilai kompetitif generatif inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelegence, creativity dan imagination, tidak semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan air, tenaga otot dan sebagainya (Taliziduhu Ndraha 1997: 8).

Sondang Siagian (2001 : 3) mengatakan bahwa berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun dan mau bekerja keras dan setia kepada cita - cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya.

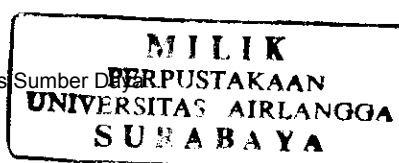
Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber daya lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna (Sondang Siagian 2001 : 4).

Haryono Suyono (2000 : 17) juga mengatakan bahwa masa depan menuntut masyarakat harus mempunyai kemampuan, kemauan dan dukungan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan sosial yang makin lama makin dinamis. Lembaga - lembaga dan organisasi masyarakat yang sudah ada atau yang harus diadakan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang tangguh. Kebutuhan itu di Indonesia merupakan suatu keharusan karena Indonesia seperti juga negara-negara lainnya dalam era globalisasi, era desentralisasi dan era otonomi daerah, harus mempunyai masyarakat disegala tingkatan yang siap sejajar dengan bangsa-bangsa lain didunia.

Kebutuhan sumber daya manusia itu sekaligus harus ikut membantu dan mempersiapkan masyarakat agar bisa menjadi kekuatan utama dan pendukung perubahan global dengan dinamika yang sangat tinggi.

Tanpa dukungan dan bantuan sumber daya manusia yang unggul itu maka kebutuhan yang melonjak tidak akan terpenuhi dan akan menyebabkan kegoncangan dalam masyarakat yang sangat luar biasa.

Bambang Yudoyono (2001 : 776) juga mengatakan bahwa untuk menjamin Pemerintahan yang baik, mutlak adanya Aparatur Sumber Daya Manusia Pemerintah dan anggota DPRD yang berkualitas baik. Tersedianya dua unsur sumber daya manusia seperti itu hanya bisa di wujudkan jika sistim rekrutmen dan sistim pembinaan yang benar-benar memungkinkan lahirnya kader-kader bangsa terbaik.



Sisi lain yang memungkinkan terjadinya peningkatan kualitas sumber daya manusia anggota DPRD adalah pengetatan tingkat pendidikan sebagai salah satu butir penting dalam persyaratan sebagai calon anggota legislatif.

Masih juga menurut Taliziduhu Ndraha (1997 : 51) untuk mencapai output yang efisiensi, sumber daya manusia harus di kelola karena nilai tambah dari berbagai sektor amat tergantung terhadap tingkat partisipasi sumber daya manusia yang tinggi.

Moekijat (1999 : 86) untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu diadakan program pelatihan. Program pelatihan itu diperlukan karena berbagai alasan yang harus dipenuhi dalam penambahan berbagai masukan kepada sumber daya manusia untuk mensukseskan suatu program organisasi.

HAR. Tilaar (1997 : 9) tujuan akhir dari segala pembangunan ialah peningkatan mutu manusia (*human quality*) dengan pembangunan berwajah manusia mencakup peningkatan kualitas manusia yang menguasai teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan taraf hidupnya, mengelola berbagai sumber yang lain secara optimal.

Masyarakat masa depan adalah masyarakat yang didasarkan pada kemampuan (*marit system*) yang pada masyarakat milenium III meminta manusia-manusia Indonesia yang berkualitas, yakni akan kemampuannya dan dapat menggunakan peluang-peluang yang ada sebaik-baiknya sehingga manusia Indonesia itu merupakan salah satu potensi dari kemajuan masyarakatnya, bangsa dan umat manusia. Menghadapi era globalisasi sewajarnya bekerja keras untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam persaingan bebas tersebut (Tilaar : 1997 : 43).

HA. Tilaar (1997 : 132) juga menyatakan bahwa hanya manusia dan masyarakat yang cerdas yang dapat melaksanakan pembangunan yang berkesinambungan dan semakin bermutu dan hanya manusia yang cerdas sajalah yang dapat hidup di dalam persaingan global.

Menurut Agus Dharma (2000 : 13) jika supervisor tidak dapat bekerja sama dengan orang-orangnya untuk menghasilkan keluaran, unit kerjanya tidak akan mencapai tujuannya. Demikian juga halnya jika supervisor tidak mampu menangani faktor manusia, kemungkinan besar akan merusak komunikasi dan timbulnya berbagai bentuk pertikaian.

Mahmoed Zain (1995 : 25) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Pada dasarnya sumber daya manusialah yang bertanggung jawab mengenai seluruh unsur yang berada dalam suatu organisasi.

D. Rocki Feller di dalam Marvin Karlins (1993 : 25) menyatakan bahwa : saya akan membayar lebih tinggi untuk kemampuan yang berkaitan dengan manusia dibanding kemampuan apa pun yang ada di kolong langit ini.

Rensis Hikert dalam Agus Dharma (1995 : 75) menyatakan bahwa tidak ada asumsi yang menanggung kehilangan sumber daya manusia. Harta yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu tugas paling krusial untuk kemungkinan organisasi memiliki produktivitas yang tinggi.

Menurut Paul Hersey dan Ken Blanchard (1995 : 187) ada dua macam tingkat kematangan individu dalam suatu organisasi yaitu kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan dan kematangan psikologis yang dikaitkan dengan kemauan. Kemampuan hubungannya adalah dengan pendidikan dan pengalaman atau kombinasi keduanya, juga pengetahuan dan ketrampilan. Sementara itu, kemauan hubungannya dengan rasa yakin dan keikatan atau tanggung jawab.

Kenneth Kovach dalam Marvin Karlins (1993 : 40) juga mengemukakan bahwa diantara yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya adalah gaji yang baik, penghargaan penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keamanan kerja.

Karena SDM yang dipengaruhi oleh kemampuan dan kemauan atau motivasi akan mempengaruhi kinerja maka SDM anggota DPRD akan mempengaruhi kinerja anggota DPRD .

2.2.4. Otonomi Daerah

2.2.4.1 Pengertian Dan Perkembangan Otonomi Daerah

Istilah Otonomi secara etimologis berasal dari bahasa latin Autos, yang berarti sendiri dan Nomos yang berarti aturan, dengan demikian Otonomi adalah mengatur atau memerintah sendiri (Krishna D Darumurti, Uumbu Rauta : 2000 : 14),

Otonomi juga berarti kebebasan atau kemandirian tetapi bukan kemerdekaan. Namun kebebasan yang terbatas atau kemandirian itu adalah wujud pemberian kesempatan yang harus dipertanggungjawabkan (Sunindhia dalam Krishna D Darumurti, Uumbu Rauta : 2000 : 14).

J. Wayong dalam Krishna D Darumurti, *Umbu Rauta* (2000:15) mempunyai pandangan yang senada, bahwa Otonomi adalah kebebasan untuk memelihara dan memajukan kepentingan khusus Daerah dengan keuangan sendiri, menentukan hukum sendiri dan pemerintahan sendiri.

Dalam ketentuan umum Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dinyatakan bahwa, otonomi daerah adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perkembangan sejarah tentang otonomi daerah di Indonesia dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut : otonomi daerah pada masa Hindia Belanda, otonomi daerah pada masa pendudukan Jepang, otonomi daerah pada masa kemerdekaan ditandai dengan Undang-undang sebagai berikut : Undang-undang No. 1 Tahun 1945, tentang komite nasional daerah, Undang-undang No. 22 tahun 1948, tentang pemerintahan daerah, Undang-undang No. 1 tahun 1957 tentang pokok-pokok pemerintahan daerah, Undang-undang No.18 tahun 1965, tentang pokok-pokok pemerintahan daerah, Undang-undang No.5 tahun 1974, tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah, Undang undang No. 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah.

Dari perkembangan sejarah otonomi daerah tersebut diatas sampai dengan dikeluarkannya Undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah, otonomi daerah belum dapat dilaksanakan dengan baik. Perlu diketahui bahwa pada tahun 1992 pernah dikeluarkan peraturan pemerintah No. 45 tahun 1992 tentang titik berat penyelenggaraan otonomi daerah pada daerah tingkat II,

kemudian dilakukan uji coba pada 26 daerah tingkat II seluruh Indonesia. Untuk mendukung kebijaksanaan itu diterbitkan peraturan pemerintah No. 8 tahun 1995 yang prinsipnya menyerahkan 19 urusan departemen teknis kepada 26 daerah tingkat II tersebut diatas. Proyek percontohan tersebut dilakukan evaluasi pada tahun 1997. Hasilnya disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan kehendak baik dengan tindakan nyata, peraturan perundang-undangan, belum dilaksanakan dan hampir tidak ada perubahan yang berarti dalam kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Dati II percontohan tersebut (Krishna D Uumbu.R 40 - 41).

Ketidak berhasilan Otonomi Daerah selama ini secara teori disebabkan karena selama ini kehidupan sentralisasi lebih besar dan lebih kuat dari pada desentralisasi. Hal tersebut sangat erat kaitanya dengan Kebijakan Pemerintah yang mengedepankan stabilitas politik dan ketahanan Nasional (Kuntjara Jakti dalam Syarif Hidayat ; 2001 : 18).

2.2.4.2. Otonomi Daerah sesuai dengan Undang-undang No. 22 Tahun 1999

Tentang Pemerintahan Daerah

Dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah banyak memperlihatkan paradigma baru antara lain menyangkut asas-asas penyelenggaraan Pemerintahan di daerah, peran eksekutif dan legislatif/ DPRD, pembagian wilayah, kewenangan Daerah Otonom, prinsip Otonomi Daerah susunan Pemerintahan Daerah, mekanisme pencalonan, pengangkatan, dan pertanggung jawaban kepala Daerah, mekanisme pengawasan, prosedur penyusunan Peraturan Daerah dan keputusan Kepala Daerah, serta pengaturan tentang Pemerintahan desa dan kelurahan dengan Pemerintahan Daerah.

Implikasi yang timbul dengan diberlakukannya Otonomi Daerah sesuai dengan Undang-undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah antara lain perlunya peraturan pelaksanaan, penataan hubungan Pusat - Daerah dan antar Daerah, pemberdayaan anggota DPRD, kesiapan Pemerintah Daerah termasuk kesiapan SDM aparaturnya, perlunya kreativitas Daerah, pengaturan mekanisme pengawasan (Krishna D Darumurti, Umbu Rauta, 2000 : 63 - 71).

Sejalan dengan pendapat tersebut diatas Syarif Hidayat (2000 : 131) melihat ada 3 persoalan mendasar implementasi Kebijakan Otonomi Daerah yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam waktu dekat yaitu :Politik komitmen dari Pemerintah Pusat dan kemauan politik dari Pemerintah Daerah untuk menata kembali mekanisme hubungan kekuasaan Pusat - Daerah, pengaturan hubungan keuangan Pusat - Daerah yang lebih didasari oleh " itikad" untuk memperkuat keuangan Daerah (bukan sebaliknya), perubahan perilaku elit lokal dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan perilaku yang eksklusif yaitu loyalitas tunggal yang lebih diberikan kepada atasan atau sesama elit dari pada kepada masyarakat, para elit lokal lebih memposisikan dirinya sebagai penguasa otonomi yang berhak menentukan nasib masyarakat daerah, menjadi perilaku inklusif yang memiliki karakteristik *poli centric loyalty* yakni loyalitas kepada atasan dan sesama elit, tetapi juga kepada masyarakat, elit lokal harus memposisikan keberadaan mereka sebagai pelayan masyarakat daerah bukan sebagai " penguasa" otonomi daerah.

Dengan peran DPRD menurut Undang-undang No, 22 tahun 1999 tersebut maka diharapkan fungsi DPRD sangat membantu keberhasilan pelaksanaan pemerintahan. Dari berbagai teori tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa

sumber daya manusia adalah merupakan sumber daya yang terpenting bagi suatu organisasi. Setiap sumber daya manusia akan dapat menghasilkan kinerja.

Selanjutnya bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia DPRD yang meliputi pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD, pelatihan, reward terhadap kinerjanya yang terdiri atas merancang Perda, merencanakan APBD, mengawasi pelaksanaan Perda dan APBD di Kabupaten Mojokerto.



Bab 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Definisi Konseptual

Pada penelitian ini ada konsep konsep dasar yang perlu didefinisikan agar diketahui dengan jelas konsep konsep yang akan diteliti.

3.1.1. Sumber Daya Manusia

Menurut Paul Hersey dan Ken Blanchard (1995 : 187) ada dua macam tingkat kematangan individu dalam suatu organisasi yaitu kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan dan kematangan psikologis yang dikaitkan dengan kemauan. Kemampuan hubungannya adalah dengan pendidikan dan pengalaman atau kombinasi keduanya, juga pengetahuan dan ketrampilan, Sedangkan kemampuan hubungannya dengan rasa yakin dan keikatan atau tanggung jawab, Hal tersebut juga dapat dipengaruhi oleh usia.

Kenneth Kovach dalam Marvin Karlins (1993 : 40) juga mengemukakan bahwa diantara yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya adalah gaji yang baik, penghargaan penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keamanan kerja.

Konsep kualitas Sumber Daya Manusia anggota DPRD meliputi :

1. Kemampuan yang terdiri atas tingkat pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD, pelatihan yang diperoleh,
2. Motivasi adalah reward (gaji, tunjangan dan fasilitas lain)

3.1.2. Kinerja

Menurut Achmad S. Ruky (2001: 6) apabila yang menjadi obyek adalah

kinerja manusia maka kinerja atau prestasi kerja adalah merupakan produktivitas sumber daya manusia.

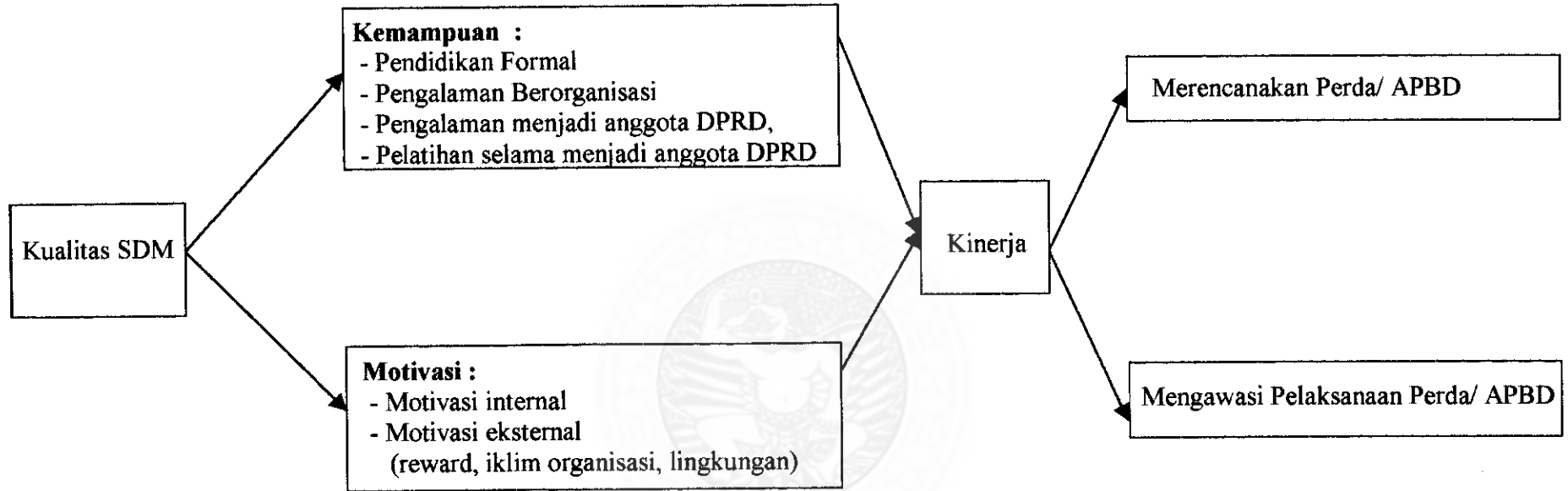
Konsep kinerja anggota DPRD meliputi :

1. Membuat Undang-undang/ Perda
2. Menyusun Anggaran / APBD
3. Mengawasi pelaksanaan Undang-undang/ Perda/ APBD

3.2. Kerangka konseptual

Dari definisi-definisi tersebut diatas maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :





GAMBAR 3. 1 : KERANGKA KONSEP

3.3. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan maka disusun hipotesis sebagai berikut :

Kualitas sumber daya manusia yang meliputi faktor - faktor kemampuan dan kemauan atau motivasi akan mempengaruhi kinerja anggota DPRD yang meliputi merancang Perda, merencanakan APBD dan mengawasi pelaksanaan Perda dan APBD dalam pelaksanaan otonomi daerah di Kabupaten Mojokerto.



Bab 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang dipakai adalah kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan perhitungan statistik, yang menunjukkan pada kuantitas (Moleong 2000 : 2). Peneliti melakukan pengukuran terhadap suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian kemudian menganalisis mencari hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. (Sugiono 1999 :2). Sedangkan metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (Strauss 1997 : 11). Penelitian kualitatif memiliki ciri kualitas menunjuk pada segi alamiah (Moleong: 2000 :2). Prosedur penelitian menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bokdan Tailor 1975 dalam Maleong 2000 :3).

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan tingkat pengaruh variabel-variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.

4.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah DPRD Kabupaten Mojokerto. Alasan pemilihan lokasinya, dipertimbangkan bahwa anggota DPRD hasil pemilu 1999 kebanyakan adalah orang – orang baru yang merupakan wakil - wakil dari partai - partai baru

dengan latar belakang pendidikan yang beragam sehingga diperkirakan akan sangat mempengaruhi kinerjanya.

4.3. Populasi dan teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah anggota DPRD Kabupaten Mojokerto sejumlah 45 orang. Oleh karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka dalam penelitian dijadikan responden semuanya.

4.4 Variabel Penelitian

4.4.1. Klasifikasi Variabel

Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat (tergantung) Variabel independennya adalah kualitas sumber daya manusia anggota DPRD Kabupaten Mojokerto sedangkan variabel dependennya adalah kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto

4.4.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini beberapa konsep dasar yang terdiri atas beberapa variabel perlu didefinisikan secara operasional untuk menghindari kesalahan interpretasi dan untuk memudahkan pengukuran dan variabel yang akan diteliti :

1. Variabel bebas atau independen variabel yang terdiri atas :

1. 1. Variabel Kemampuan

a. Pendidikan Formal yaitu pendidikan yang ditempuh dengan sekolah secara teratur dan bertingkat yang dinyatakan dalam tahun

- b. Pengalaman berorganisasi yaitu lamanya menjadi anggota organisasi atau parpol sebelum menjadi anggota DPRD
 - c. Pengalaman menjadi anggota DPRD yaitu lamanya menjadi anggota dalam tahun .
 - d. Pelatihan selama menjadi anggota DPRD yaitu semua pelatihan yang mendukung anggota DPRD dalam melaksanakan tugasnya yang dihitung dengan banyaknya macam pelatihan yang pernah diikuti selama menjadi anggota DPRD.
1. 2. Variabel motivasi yang terdiri atas :
- a. Motivasi internal yang merupakan penilaian terhadap sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh mental
 - b. Motivasi eksternal yang dipengaruhi oleh reward , iklim organisasi, dan lingkungan
2. Variabel tergantung atau variabel dependen yaitu kinerja anggota DPRD yang terdiri atas
- a. Merancang Perda (Peraturan Daerah) yang dihitung dengan banyaknya perda yang di hasilkan .
 - b. Merencanakan APBD yaitu dihitung dengan keaktifan dan ketepatan waktu dalam menyusun APBD
 - c. Mengawasi pelaksanaan Perda dan APBD dihitung dengan keaktifan dalam tugas tersebut

4.5 Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner, tentang kualitas sumber daya manusia dan kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto yang diuji validitas dan reliabilitasnya juga sejumlah daftar pertanyaan bebas yang lain.

1. Uji validitas untuk menunjukkan instrumen yang dapat digunakan sebagai alat ukur.

Perhitungan uji validitas terhadap variabel motivasi dan variabel kinerja yang dibagikan kepada anggota DPRD Kabupaten Mojokerto dalam penelitian ini dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *Product moment* pada taraf signifikansi 0,05. Uji validitas variabel motivasi dan kinerja terlampir .

2. Uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan

Perhitungan uji Reliabilitas untuk mengukur variabel motivasi dan variabel kinerja dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach.

Reliabilitas alat ukurnya dapat dilihat dalam r di print out (terlampir)

4.6. Prosedur pengambilan atau pengumpulan data

Data primer yaitu yang dikumpulkan menggunakan alat bantu kuesioner atau daftar pertanyaan yang ditanyakan kepada seluruh anggota DPRD Kabupaten Mojokerto

Data sekunder meliputi data pendukung yang didapatkan dari Sekretariat DPRD dan Pemerintah Kabupaten Mojokerto

4.7. Analisis Data

Sejalan dengan tujuan penelitian maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Untuk penelitian kualitatif menggunakan model interaktif yaitu tanya jawab, pengamatan, membaca data yang ada serta membaaur dalam kegiatan kegiatan langsung yang dilakukan oleh responden.



Bab 5

HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran umum lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada DPRD Kabupaten Mojokerto yang merupakan salah satu dari 37 Kabupaten dan Kota di Propinsi Jawa Timur.

Wilayah Kabupaten Mojokerto terletak diantara $11^{\circ} 19'$ sampai dengan $112^{\circ} 39'$ bujur timur dan antara $7^{\circ} 17'$ sampai dengan $7^{\circ} 45'$ lintang selatan. Luas wilayah administrasi Kabupaten Mojokerto lebih kurang $826,6 \text{ km}^2$ atau $1,72\%$ wilayah Jawa Timur yang berbatasan dengan kabupaten lain :

Sebelah Utara	: kabupaten Lamongan dan kabupaten Gresik
Sebelah Timur	: kabupaten Sidoarjo dan kabupaten Gresik
Sebelah Selatan	: kabupaten Malang dan kabupaten Pasuruan
Sebelah Barat	: kabupaten Jombang dan kabupaten Malang

Wilayah kabupaten Mojokerto juga mengitari wilayah kota Mojokerto yang terletak di tengah wilayah Kabupaten Mojokerto.

Pusat pemerintahan kabupaten Mojokerto justru berada di tengah wilayah kota Mojokerto (peta terlampir). Wilayah kabupaten Mojokerto terdiri atas, 18 kecamatan dengan 299 desa dan 5 kelurahan. (Juni 2000).

Jumlah penduduk di wilayah kabupaten Mojokerto sebanyak 904. 274 orang yang terdiri atas 450. 054 orang laki-laki dan 554. 215 orang perempuan.

Kantor DPRD terletak di Jalan A. Yani 16 Mojokerto yang pada saat penulis melakukan penelitian sedang direhab sehingga sementara Sekretariat DPRD

menempati rumah tamu kabupaten Mojokerto dan rumah dinas ketua DPRD kabupaten Mojokerto. Adapun yang difungsikan sebagai ruang sidang adalah gedung Korpri Kabupaten Mojokerto.

5.2. Keanggotaan DPRD Kabupaten Mojokerto.

Anggota DPRD Kabupaten Mojokerto adalah hasil Pemilu tahun 1999. Pelaksanaan Pemilu tahun 1999 di Kabupaten Mojokerto diikuti oleh 48 (empat puluh delapan) Partai Politik dengan kepengurusan yang ada di Kabupaten Mojokerto adalah 41 (empat puluh satu) Partai Politik.

Jumlah perolehan suara dan kursi DPRD adalah, PDIP 119.356 suara yang memperoleh kursi DPRD 16, PKB 185.679 suara yang memperoleh kursi DPRD 14, Golkar 57.498 suara yang memperoleh kursi DPRD 5, PAN 17.266 suara, PPP 19.801 suara, PBB 3.475 suara bergabung menjadi satu dalam FAU yang memperoleh 5 kursi DPRD dengan perincian PAN 2 kursi, PPP 2 kursi dan PBB 1 kursi.

Berdasarkan Pemilu 1999 tersebut jumlah anggota DPRD Kabupaten Mojokerto sebanyak 45 orang yang terdiri atas 40 orang dari partai politik dan 5 orang dari TNI Polri yang diangkat.

TABEL 5.1 : JUMLAH ANGGOTA DPRD KABUPATEN MOJOKERTO.

No	Nama Fraksi	Perolehan Suara	Anggota DPRD
1.	FPDIP	219.356	16 orang
2.	FPKB	185.679	14 orang
3.	FPKP	57.498	5 orang
4.	FAU - PAN	17.266	2 orang
	- PPP	19.801	2 orang
	- PBB	3.475	1 orang
5.	FTNI/POLRI		5 orang
	Jumlah		45 orang

Sumber: Kesbang Kabupaten Mojokerto Pengaruh Kualitas Sumber Daya ...

Telah terjadi pergantian 2 orang anggota DPRD dari Fraksi TNI/ Polri disebabkan anggota yang digantikan telah memasuki masa pensiun.

Dalam penelitian ini direncanakan jumlah sampel yang akan diteliti sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 45 (empat puluh lima) orang anggota DPRD kabupaten Mojokerto.

5.3. Fraksi-fraksi

Fraksi-fraksi adalah pengelompokan anggota DPRD berdasarkan kekuatan partai politik peserta pemilu dan anggota TNI/ Polri yang diangkat.

Partai politik yang dapat membentuk fraksi adalah partai politik yang memperoleh jumlah kursi sekurang-kurangnya 1/10 (sepersepuluh) dari jumlah anggota DPRD yang ada. Partai-partai politik yang jumlah wakilnya kurang dari 1/10 dari jumlah anggota DPRD yang ada dapat bergabung dengan yang lain untuk membentuk satu fraksi.

Tugas-tugas fraksi

- a. Menentukan dan mengatur urusan fraksi
- b. Meningkatkan kualitas, kemampuan, efisiensi dan efektifitas kerja anggotanya
- c. Melaksanakan penjangkaran bakal calon Bupati dan wakil Bupati.

Dalam upaya optimalisasi tugas DPRD fraksi-fraksi berhak mendapatkan bantuan tenaga ahli yang biaya operasionalnya didukung sepenuhnya oleh APBD.

5.4. Alat kelengkapan DPRD

Dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsi sebagai wakil rakyat DPRD dilengkapi dengan alat kelengkapan DPRD sebagaimana diatur dalam tata tertib

DPRD Kabupaten Mojokerto tahun 1999-2004 Bab IV pasal 45 yaitu terdiri atas :

1. Pimpinan
2. Komisi-komisi
3. Panitia-panitia

1. Pimpinan DPRD mempunyai tugas :

- a. Menyusun Rencana kerja dan pembagian kerja-kerja ketua dan wakil ketua
- b. Memimpin rapat
- c. Menjaga agar tata tertib dilaksanakan dengan baik
- d. Melaksanakan keputusan-keputusan rapat
- e. Menyampaikan keputusan rapat
- f. Memberikan hasil musyawarah kepada Kepala Daerah
- g. Menjalin koordinasi dengan Kepala Daerah

2. Komisi-komisi terdiri atas :

- a. Komisi A mempunyai tugas bidang pemerintahan yang meliputi pemerintahan, keamanan/ ketertiban, kependudukan, penerangan/ Pers, hukum/ perundang-undangan, kepegawaian/ aparatur, perizinan, sosial politik, organisasi kemasyarakatan dan pertahanan.
- b. Komisi B mempunyai tugas bidang perekonomian meliputi perdagangan, perindustrian, pertanian, perikanan, peternakan, perkebunan, kehutanan, pengadaan pangan dan logistik, koperasi dan pariwisata.
- c. Komisi C mempunyai tugas bidang keuangan meliputi keuangan daerah, perpajakan, retribusi, perbankan, perusahaan daerah, perusahaan patungan, dunia usaha dan penanaman modal.

- d. Komisi D mempunyai tugas bidang pembangunan meliputi pekerjaan umum, tata kota, pertamanan, kebersihan, perhubungan, pertambangan dan energi, perumahan rakyat dan lingkungan hidup.
- e. Komisi E mempunyai tugas bidang kesejahteraan rakyat meliputi ketenaga kerjaan, pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, kepemudaan dan olah raga, agama, kebudayaan, sosial, kesehatan dan keluarga berencana, peranan wanita dan transmigrasi.

Komisi-komisi tersebut mempunyai tugas :

- a. Melakukan perubahan terhadap Raperda dan Rancangan Keputusan DPRD.
 - b. Melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat.
 - c. Membantu pimpinan DPRD untuk mengupayakan penyelesaian masalah yang disampaikan Kepala Daerah kepada DPRD.
 - d. Mengadakan peninjauan dan kunjungan kerja yang dianggap perlu atas persetujuan pimpinan DPRD.
 - e. Mengadakan rapat kerja dengan kepala daerah dan rapat dengar pendapat dengan pejabat pemerintah, lembaga, badan organisasi kemasyarakatan dan warga masyarakat.
 - f. Mengajukan usul dan saran kepada pimpinan DPRD.
 - g. Menyusun pertanyaan tertulis dalam pembahasan suatu masalah.
 - h. Memberikan laporan kepada pimpinan DPRD
- dimana tugas a, b, c, d s/d h sesuai dengan bidang tugasnya masing - masing komisi.

3. Panitia-panitia

3.1. Panitia musyawarah merupakan alat kelengkapan DPRD yang bersifat tetap dan di bentuk oleh DPRD pada permulaan masa keanggotaan DPRD

Tugas panitia musyawarah adalah :

- a. Memberi pertimbangan atau saran kepada pimpinan DPRD tentang program kerja dan pelaksanaannya baik atas permintaan pimpinan maupun tidak.
- b. Menetapkan kegiatan dan jadwal acara rapat DPRD.
- c. Memutuskan pilihan mengenai isi risalah apabila timbul perbedaan pendapat
- d. Memberi saran dan pendapat kepada pimpinan DPRD untuk memperlancar segala pembicaraan atas dasar musyawarah untuk mufakat
- e. Bermusyawarah dengan kepala daerah mengenai hal yang berkenaan dengan penetapan acara serta pelaksanaannya apabila dianggap perlu oleh DPRD atau kepala daerah.

Dalam tugasnya Panitia musyawarah harus melakukan konsultasi dan koordinasi dengan pimpinan DPRD.

3.2. Panitia Khusus

Panitia khusus merupakan alat kelengkapan DPRD yang bersifat sementara
Panitia khusus melaksanakan tugas tertentu dalam waktu tertentu

3.3. Badan kehormatan dan Tim DPRD

- Badan kehormatan dibentuk bersifat sementara yang berfungsi meneliti pelanggaran yang dilakukan oleh anggota DPRD.
- Tim DPRD dibentuk bersifat sementara, dan berfungsi meneliti suatu kasus diluar lembaga legislatif, yang dalam tugasnya tim ini dapat dibantu oleh

5.5. Pendidikan anggota DPRD Kabupaten Mojokerto

Pendidikan anggota DPRD Kabupaten Mojokerto mempunyai rentang yang lebar mulai dari SD, SLTP, SLTA, DI, D3, S1, S2, dan yang paling banyak adalah berpendidikan SLTA. Dari jenjang kependidikan anggota DPRD Kabupaten Mojokerto dapat dikelompokkan menurut lamanya dalam tahun seperti dalam tabel.

TABEL 5.2 : PROSENTASE TINGKAT PENDIDIKAN ANGGOTA DPRD KABUPATEN MOJOKERTO

No	Lamanya	Tingkatan	Jumlah	Persentase
1.	1 s/d 6 tahun	SD	1	2,2
2.	7 s/d 12 tahun	SLTP	22	51,1
		SLTA		
3.	13 s/d 18 tahun	D1	21	46,7
		D3		
		S1		
		S2		
Jumlah			45	100

Sumber data: Sekretariat DPRD Kabupaten Mojokerto 2001

5.6. Pengalaman Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi dari anggota DPRD Kabupaten Mojokerto sangat beragam, mulai yang baru 3 tahun aktif dalam organisasi partainya tetapi juga ada yang aktif berorganisasi sampai 30 tahun.

Pengalaman berorganisasi anggota DPRD Kabupaten Mojokerto dapat di baca pada tabel berikut :

TABEL 5. 3 : PERSENTASE PENGALAMAN BERORGANISASI ANGGOTA DPRD KABUPATEN MOJOKERTO

No	PENGALAMAN BERORGANISASI	JUMLAH	PROSENTASE
1.	0 – 5 Tahun	35	78 %
2.	6 – 10 Tahun	3	6,6%
3.	11 – 15 Tahun	3	6,6%
4.	15 – Keatas	4	8,8%
	Jumlah	45	100%

Sumber data: Sekretariat DPRD Kabupaten Mojokerto tahun 2001

5.7. Pengalaman menjadi anggota DPRD

TABEL 5. 4 : PENGALAMAN MENJADI ANGGOTA DPRD BAGI ANGGOTA DPRD KABUPATEN MOJOKERTO

No	PENGALAMAN MENJADI DPRD	JUMLAH	PROSENTASE
1.	1 – 5 Tahun	39	98,68 %
2.	6 – 10 Tahun	3	6,6%
3.	11 – Tahun keatas	3	6,6%
	Jumlah	45	100%

Sumber data :Sekretariat DPRD Kabupaten Mojokerto tahun 2001

Melihat data bahwa 75 % lebih anggota DPRD Kabupaten Mojokerto baru menjadi anggota selama 2 tahun dan 1 tahun maka dapat dikatakan pemula.

78 % anggota DPRD Kabupaten Mojokerto mempunyai pengalaman berorganisasi 5 tahun kebawah.

5.8. Pelatihan Selama Menjadi Anggota DPRD

Pendidikan maupun pengalaman - pengalaman yang kurang dapat diganti dengan pelatihan - pelatihan.

Melihat jumlah pelatihan yang telah diperoleh anggota DPRD tersebut terlihat bahwa semua anggota DPRD telah mendapatkan pelatihan-pelatihan minimal 1x untuk anggota yang baru masuk. Khusus anggota DPRD dari ABRI/ TNI, memang sebelum menjadi anggota DPRD telah di persiapkan dengan diberikan pembekalan.

TABEL 5. 5 : PRESENTASE PELATIHAN

No	PENGALAMAN BERORGANISASI	JUMLAH	PROSENTASE
1.	1 – 5 kali	3	6,6 %
2.	6 – 10 kali	33	73,6 %
3.	11 – 15 kali	2	4,4 %
4.	16 – 20 kali	4	8,8 %
5.	21 – 25 kali	3	6,6 %
	Jumlah	45	100%

Sumber data : Sekretariat DPRD Kabupaten Mojokerto tahun 2001

5.9. Motivasi

Motivasi yang dimaksud disini adalah terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal

5.9.1. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan kemauan dari dalam, kemauan yang datang dari hati nurani. Semua orang mempunyai kemauan asli yang bersifat positif maupun negatif. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja seseorang

5.9.2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal akan dipengaruhi oleh reward, iklim organisasi dan lingkungan.

1. Reward untuk anggota DPRD Kabupaten Mojokerto berupa gaji, tunjangan dan fasilitas lain. Disamping gaji untuk setiap poin jabatan akan mendapatkan tunjangan yang lain demikian juga untuk fasilitas. Menurut PPRI No. 110 tahun 2000 gaji anggota DPRD terdiri atas uang representasi, uang paket, tunjangan jabatan, tunjangan komisi, tunjangan panitia, biaya penunjang kegiatan, tunjangan khusus dan tunjangan perbaikan sebagai contoh untuk seorang Ketua DPRD II. Uang representasi besarnya paling tinggi 60 % gaji pokok Bupati atau Walikota yang kurang lebih sekitar Rp.900.000,-, Untuk Wakil Ketua DPRD II paling tinggi 90 % dari uang representasi Ketua DPRD II sekitar Rp.810.000,-, untuk anggota DPRD II uang representasi 80 % dari uang representasi Ketua DPRD II sekitar Rp.720.000,-.

Selanjutnya penghasilan DPRD II ini ditambah dengan yang sesuai pada peraturan yang ada. Sementara, sekarang gaji yang diterima anggota DPRD Kabupaten Mojokerto untuk anggota sebesar Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah) dan untuk ketua-ketua sebesar Rp.3.500.000,- (tiga juta lima ratus ribu rupiah) sampai Rp.4.000.000,- (empat juta rupiah) atau lebih.

2. Iklim Organisasi

Meliputi organisasi parpol yang diwakili dan organisasi DPRD sendiri.

3. Lingkungan

Meliputi lingkungan tempat kerja yaitu kantor, ruang sidang ataupun tempat tempat yang harus dikunjungi.

5.10. Kinerja

Variabel kinerja yang merupakan variabel independen terdiri atas merancang Perda, merencanakan APBD dan mengawasi pelaksanaan Perda dan APBD

5.10.1. Merancang Perda

TABEL 5. 6 : PERDA KABUPATEN MOJOKERTO

No	TAHUN	JUMLAH PERDA	USULAN DPRD
1.	1997	13	-
2.	1998	39	-
3.	1999	16	-
4.	2000	28	2
5.	2001	27	-

Sumber data: Bagian Hukum Pemda Kabupaten Mojokerto

Sebelum DPR hasil Pemilu 1999 belum pernah ada Raperda yang merupakan hasil usulan DPRD karena memang posisi DPRD demikian. Untuk DPRD hasil pemilu 1999 mempunyai hak untuk mengajukan usulan mengenai Raperda.

Untuk tahun 2000 hak inisiatif tersebut memang dimanfaatkan oleh DPRD Kabupaten Mojokerto

Dari 13 Raperda tentang Pemerintahan Desa yang kemudian menjadi 12 Perda, 2 diantaranya diakui usulan DPRD.

5.10.2. Merencanakan APBD bersama dengan Kepala Daerah

APBD di Kabupaten Mojokerto dengan tanggal tanggal pengesahan sebelum dan setelah diberlakukannya Undang-undang No. 22 tahun 1999. Hasil kerja DPRD dapat tercermin pada ketepatan pengesahan APBD

**TABEL 5.7 : APBD YANG TERSUSUN OLEH PEMERINTAH
KABUPATEN MOJOKERTO**

No	TAHUN	TAHUN ANGGARAN	DISYAHKAN
1.	1997	April 1997 s/d Maret 1998	9 – 7 – 1997
2.	1998	April 1998 s/d Maret 1999	20 – 5 – 1998
3.	1999	April 1999 s/d Maret 2000	15 – 6 – 2000
4.	2000	April 2000s/d Desember 2000	31 – 3 – 2001
5.	2001	Januari 2001 s/d Desember 2002	2 – 1 – 2002
6.	2002	Januari 2002 s/d Desember 2002	28 – 1 – 2003

Sumber data: Pemerintah Kabupaten Mojokerto

5.10.3. Mengawasi Pelaksanaan Perda dan APBD

Dalam melaksanakan tugas pengawasan semua anggota DPRD melaksanakan tugas tersebut sesuai bidang yang ditangani masing-masing komisi seperti terlihat dalam tabel berikut:

TABEL 5.8. TUGAS ANGGOTA KOMISI

NO	KOMIS I	JUMLAH ANGGOTA	YANG DIBIDANGI
1.	A	8 orang	Pemerintahan
2.	B	9 orang	Perekonomian
3.	C	8 orang	Keuangan
4.	D	8 orang	Pembangunan
5.	E	8 orang	Kesejahteraan Rakyat
Jumlah		45 Orang	

Sumber data Sekretariat DPRD Kabupaten Mojokerto 2001.

Masing-masing komisi melaksanakan pengawasan sesuai bidangnya dapat dilihat dari kegiatan yang dilaksanakan masing-masing komisi.

**TABEL 5.9 : KEGIATAN KOMISI-KOMISI DPRD
KABUPATEN MOJOKERTO**

NO	KOMISI	JUMLAH KEGIATAN				
		1997	1998	1999	2000	2001
1.	A	48	48	48	48	48
2.	B	48	48	48	48	48
3.	C	48	48	48	48	48
4.	D	48	48	48	48	48
5.	E	48	48	48	48	48

Sumber data: Sekretariat DPRD Kabupaten Mojokerto tahun 2001

Kegiatan komisi-komisi DPRD Kabupaten Mojokerto memang dijadwalkan , tiap tahun mulai dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2001 setiap bulan empat kali atau satu minggu satu kali ada kegiatan untuk membahas masalah yang sesuai dengan tugas komisinya masing-masing .

TABEL 5. 10 : KUNJUNGAN KERJA DPRD KABUPATEN MOJOKERTO

NO	KOMISI	JUMLAH KEGIATAN				
		1997	1998	1999	2000	2001
1.	A	24	24	24	24	24
2.	B	24	24	24	24	24
3.	C	24	24	24	24	24
4.	D	24	24	24	24	24
5.	E	24	24	24	24	24

Sumber data: Sekretariat DPRD Kabupaten Mojokerto tahun 2001

Kunjungan kerja anggota DPRD tersebut sesuai dengan tugas masing-masing komisi. Tiap tahun dijadwalkan dua puluh empat kali atau setiap bulan ada dua kali kunjungan.

5.11. Hubungan antara variabel-variabel penelitian

5.11.1. Uji Regresi

Regresi antara kinerja terhadap kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari motivasi dan kemampuan .

Hasil regresi ganda antara kinerja dengan motivasi dan kemampuan menunjukkan bahwa kemampuan dikeluarkan dari model

Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian koefisien regresi dari kemampuan yaitu $p = 0,660$ (olahan data regresi pada lampiran).

Oleh karena itu kemampuan tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja.

5.11.2. Sumbangan efektif dari masing-masing indikator sumber daya manusia terhadap kinerja

1. Sumbangan efektif dari kemampuan terhadap kinerja tidak ada, karena tidak keluar pada data olahan.
2. Sumbangan efektif dari motivasi sebesar $0,406$ (r_{adjusted}) atau $40,6\%$ (olahan data regression , model summary terlampir) maka $59,4\%$ disebabkan oleh faktor lain.

Sehingga kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto tersebut $40,6\%$ dipengaruhi oleh motivasi .

5.11.3. Uji Korelasi

Korelasi antara indikator-indikator sumber daya manusia terhadap kinerja.

1. Variabel Kemampuan

Variabel kemampuan terdiri atas indikator pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD dan pelatihan selama menjadi anggota DPRD. Ternyata antara total kemampuan dengan total kinerja ditemukan tidak signifikan $r = - 0,055$. $p = 0,718$. (olahan data correlation terlampir.). Oleh karena itu tidak ada korelasi atau hubungan antara kemampuan dan kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.

2. Variabel motivasi

Variabel motivasi terdiri atas indikator motivasi intern dan motivasi ekstern yang terdiri atas reward, iklim organisasi dan lingkungan. Hasil antara total motivasi terhadap total kinerja ditemukan $p = 0,000$ dan $r = 0,648$. (olahan data Correlations terlampir) maka berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.

Bab 6**PEMBAHASAN**

Pembahasan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh variabel kemampuan yang meliputi pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, lamanya menjadi anggota DPRD dan pelatihan-pelatihan yang diperoleh dan variabel motivasi yang meliputi motivasi internal dan motivasi eksternal yang merupakan variabel bebas terhadap variabel kinerja anggota DPRD yang terdiri atas merancang Perda, merencanakan APBD dan mengawasi pelaksanaan Perda dan APBD yang merupakan variabel terikat.

6.1. Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja DPRD

Kemampuan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, lamanya menjadi anggota DPRD dan pelatihan yang diperoleh setelah menjadi anggota DPRD, dari hasil pengujian statistik tidak ditemukan hubungan dengan kinerja. Pada pengujian ditemukan besarnya $r = 0,05$ dan $p = 0,718$ sehingga tidak terjadi signifikansi (uji korelasi terlampir). Padahal produktivitas kerja akan selalu di pengaruhi oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia (Payaman Simanjuntak dalam Taliziduhu Ndraha 1997 : 45).

Bila diuji satu persatu faktor-faktor tersebut juga tidak ada korelasinya terhadap kinerja. Hal ini kemungkinan dapat terjadi karena faktor-faktor lain. Uji korelasi menunjukkan $r = 0,648$. dengan $p < 0,05$ ($p = 0,000$). (data olahan terlampir). Untuk lebih luasnya pembahasan akan diulang dengan pembabasan masing -masing indikator.

6.1.1. Pendidikan formal

Tingkat pendidikan anggota DPRD kabupaten Mojokerto terdiri atas 46,7% SLTA, 47% Diploma, S1 dan S2, sedangkan SLTP dan SD 6,3%. Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa antara pendidikan formal dengan kinerja anggota DPRD kabupaten Mojokerto tidak ada korelasi, dengan ditunjukkan besarnya $r = 0,05$ dengan $p = 0,900$. Anggota DPRD kabupaten Mojokerto memiliki jenis pendidikan yang beragam sehingga mestinya penempatan anggota DPRD pada komisi komisi harus disesuaikan supaya dapat meningkatkan kinerjanya. Tidak adanya korelasi antara pendidikan formal dengan kinerja pada anggota DPRD di kabupaten Mojokerto dapat juga disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pendidikan yang dibutuhkan dengan kinerja yang harus dilaksanakan misalnya, suatu masalah yang seharusnya dilaksanakan seorang sarjana hukum, tetapi dibahas oleh seorang SD atau SLTP atau masalah sosial harus dibahas oleh seorang sarjana teknik, maka hasilnya tidak seperti yang diharapkan karena memang latar belakang pendidikan formal yang tidak sesuai atau tidak sampai. Hal tersebut dapat terlihat dari pengamatan dalam penyampaian pendapat masing masing personil pada sidang sidang maupun dalam mengambil suatu keputusan bersama. Walaupun masalah tersebut sebenarnya suatu masalah yang rumit dan akan membawa akibat yang jelek dan luas terhadap masyarakat, namun tidak diketahui.

Menurut Yudhoyono (2000 :770) salah satu visi untuk meningkatkan SDM adalah pendidikan sehingga pendidikan mutlak diperlukan karena pendidikan merupakan kegiatan untuk merubah cara berfikir, cara bertindak dan cara hidup dalam masyarakat. Setiap pendidikan yang ditempuh akan menumbuhkan wawasan untuk

bisa meningkatkan kinerja. Bagaimanapun pendidikan yang tinggi dan sesuai akan mempunyai wawasan yang lebih luas dan kinerja yang lebih bagus .

Oleh karena itu disamping pendidikan formal yang memadai, penyesuaian ragam pendidikan terhadap bidang-bidang yang ditangani, juga perlu adanya pembekalan bagi calon-calon anggota DPRD.

6.1.2. Pengalaman berorganisasi

Pada uji statistik pengalaman berorganisasi tidak berkorelasi terhadap kinerja karena ditemukan $r = - 0, 119$ dan $p = 0,437$. Namun dengan pengalaman berorganisasi seseorang akan menjadi terampil dalam olah pikir dan pendapat. Kinerja DPRD kebanyakan adalah merupakan kemampuan menyampaikan ide, mengeluarkan pendapat, kemampuan berargumentasi dan berkomunikasi.

Dengan mempunyai pengalaman berorganisasi orang akan terbiasa dengan hal-hal seperti menyampaikan ide, mengeluarkan pendapat, berargumentasi, berkomunikasi tersebut. Kematangan dan kemampuan seseorang hubungannya adalah dengan pendidikan dan pengalaman (Paul Hersey dan Ken Blanchard 1995 : 487)

Anggota DPRD kabupaten Mojokerto terbanyak mempunyai pengalaman berorganisasi 1 sampai 5 tahun yaitu 78 % sedang yang mempunyai pengalaman berorganisasi 6 tahun keatas 22 %. Partai-partai peserta pemilu 1999 hampir seluruhnya adalah partai baru. Partai peserta pemilu di Kabupaten Mojokerto tahun 1999 ada 41 macam. Hanya 3 yang merupakan peserta pemilu dari partai lama.

Partai-partai yang baru berdiri tentu saja belum punya banyak pengalaman. Anggota DPRD yang berasal dari partai baru tentu mempunyai pengalaman berorganisasi sedikit.

Hal ini tentu akan sangat besar pengaruhnya terhadap kematangan seseorang dalam menangani suatu organisasi. Apabila anggota DPRD dalam kinerjanya tidak dipengaruhi oleh pengalaman berorganisasinya maka kemungkinan karena sangat sedikitnya pengalaman berorganisasi yang dimiliki oleh anggota DPRD tersebut sehingga saat diuji dengan statistik tidak dapat diterima. Sedangkan dalam penampilan penyampaian pendapat, pemecahan pemecahan masalah, dalam berdiskusi yang pengalaman berorganisasinya kurang kelihatan canggung ataupun banyak diam.

6.1.3. Lamanya menjadi anggota DPRD

Lamanya menjadi anggota DPRD menurut uji statistik tidak ada korelasinya terhadap kinerja DPRD. Uji korelasi menunjukkan $r = -0,52$ dan $p = 0,735$.

Pengalaman menjadi anggota DPRD akan memudahkan bagi anggota DPRD untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan pengalaman yang dimiliki, anggota DPRD sudah terlatih untuk memecahkan masalah dan kinerja yang dihadapi, sudah mengetahui kekurangan-kekurangan yang mungkin terjadi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dapat dikatakan bahwa bila anggota DPRD banyak mempunyai pengalaman akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan pengalaman menjabat yang lama akan membantu pengembangan profesional (Pudji Astuti dalam Sadu Wasistiono 2001 : 104).

Anggota DPRD Kabupaten Mojokerto paling banyak mempunyai pengalaman menjadi anggota DPRD selama 2 tahun, sebanyak 71, 2 %. Dilihat dari data tersebut maka yang paling banyak anggota DPRD Kabupaten Mojokerto adalah masih pemula.

Juga masih menurut Pudji Astuti dalam Sadu Wasistiono (2001 : 110) bahwa eksekutif selalu lebih dominan dari pada legislatif, salah satu penyebab antara lain

adalah pengalaman menjabat yang lebih lama pada eksekutif dari pada legislatif. Satu periode jabatan DPRD hanya 5 tahun dan tidak ada penjurangan. Sedangkan eksekutif melaksanakan pekerjaannya dalam waktu yang lama dan selalu ada sistem penjurangan. Apalagi DPRD Kabupaten Mojokerto sekarang ini yang paling banyak (75,6%) baru menjadi anggota DPRD selama 2 tahun. Apabila tidak ada korelasi antara lamanya menjadi anggota DPRD dengan kinerja DPRD kemungkinan hal ini disebabkan pengalaman menjadi anggota DPRD kabupaten Mojokerto masih sangat pendek, sehingga tidak dapat dirasakan pengaruhnya terhadap kinerja anggota DPRD. Dan dalam kenyataan yang memegang peran dan lebih cekatan atau yang menjadi panutan adalah yang telah berpengalaman menjadi anggota DPRD.

6.1.4. Pelatihan yang diperoleh

Pada umumnya pelatihan-pelatihan yang diadakan adalah tambahan pengetahuan tentang kelancaran pelaksanaan tugas ataupun yang bersifat peningkatan pengetahuan, sehingga berbagai kekurangan yang masih ada termasuk pendidikan formal dapat digantikan dengan pelatihan-pelatihan yang bersifat praktis.

Menurut Moekijat (1999 : 86) pelatihan sangat diperlukan untuk menambah berbagai masukan pada SDM dalam mensukseskan suatu program organisasi. Pelatihan-pelatihan yang diperoleh anggota DPRD Kabupaten Mojokerto, minimal 4 x sejumlah 2,3%, 8 x sejumlah 64, 7% dan 28,6% mendapat pelatihan 10 sampai 25 x. Tambahan pengetahuan secara praktis inilah yang akan menggantikan kekurangan-kekurangan pada kemampuan anggota DPRD, disamping itu dengan pelatihan juga akan memberikan kesamaan persepsi dari anggota DPRD yang berasal

dari berbagai golongan, tingkat hidup, tingkat pendidikan, tingkat pengalaman yang tidak sama, meskipun tidak dapat sepenuhnya tercapai.

Sebagai contoh dilihat dari data anggota DPRD kabupaten Mojokerto yang sebelumnya adalah seorang sopir, satpam atau bahkan berjualan di kaki lima dengan hanya berpendidikan SD atau SLTP dengan tiba-tiba harus melaksanakan tugas bersama dengan yang sudah berpengalaman di bidang pemerintahan dengan pendidikan sarjana atau pasca sarjana maka tuntutan untuk menyesuaikan diri sangat tinggi.

Apabila dalam uji statistik tidak nampak adanya korelasi antara pelatihan dan kinerja dari anggota DPRD kabupaten Mojokerto, hal ini mungkin disebabkan karena terlalu beragamnya pendidikan dan latar belakang kehidupan sumber daya manusia anggota DPRD kabupaten Mojokerto tersebut.

Tetapi bagaimanapun pelatihan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD kabupaten Mojokerto. Seperti dalam kenyataan walaupun tertatih tatih, secara perlahan para anggota DPRD dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan tugasnya.

6.2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja DPRD

Menurut Equin dalam Prawiro Sentono (1999 : 192) bahwa kinerja akan selalu dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Motivasi terdiri atas motivasi intern dan motivasi ekstern (Saifuddin Azwar 2000: 14).

Dalam perhitungan statistik terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja DPRD kabupaten Mojokerto. Uji korelasi menunjukkan $p < 0,05$ dan $r \sim 0,648$. Untuk lebih mendetail dapat diuraikan lagi tentang motivasi intern dan ekstern.

6.2.1. Motivasi intern

Semua orang mempunyai sikap asli yang berasal dari hati nuraninya. Kemauan setiap orang akan dipengaruhi oleh latar belakang pengalaman individu yang berlainan. Kemauan akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Karena potensi reaksi yang sudah terbentuk dalam diri individu itu akan muncul berupa perilaku aktual sebagai cerminan sikap yang sesungguhnya (B Reckler & Inggins dalam Saifuddin Aswar 2000 : 18). Tentu motivasi intern sangat erat hubungannya dengan kinerja yang akan dihasilkan. Dalam sidang sidang saat mengambil ataupun menyampaikan suatu hal masing masing personil tidak pernah akan lepas dari pengaruh hati nuraninya.

6.2.2. Motivasi ekstern

Motivasi ekstern disini meliputi reward, iklim organisasi dan lingkungan seperti yang dikemukakan oleh Kovach dalam Marvin Karlins (1993 : 40) bahwa diantara yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya adalah gaji yang baik, penghargaan penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keamanan kerja.

1. Reward atau imbalan dapat berupa gaji, tunjangan atau berbagai macam fasilitas yang bisa didapatkan.

Gaji, tunjangan dan fasilitas yang memadai merupakan salah satu hal yang diinginkan oleh seseorang sebagai imbalan kinerjanya.

Untuk anggota DPRD Kabupaten Mojokerto dapat menerima gaji yang berupa uang representasi di tambah dengan berbagai macam tunjangan dengan jumlah yang jauh lebih tinggi dari eksekutif.

2. Iklim organisasi. Ada 2 organisasi yang dapat mempengaruhi posisi dari setiap anggota DPRD, yaitu organisasi partai politik yang di wakili untuk duduk di DPRD dan yang kedua adalah organisasi DPRD sendiri.

Tidak semua organisasi parpol yang wakil-wakilnya duduk di DPR didalam tubuh organisasinya sehat. Ada berbagai macam cara yang dapat membawa seseorang hingga menjadi anggota DPRD. Tentu saja melalui persaingan yang ketat diantara anggota partai politik tersebut

Yang kedua di dalam organisasi DPRD sendiri diantara anggota DPRD dituntut untuk dapat menempatkan diri baik-baik.

Padahal yang diinginkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas adalah juga termasuk penghargaan dan keamanan.

Oleh karena itu iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja anggota DPRD.

3. Lingkungan tempat kerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto adalah yang meliputi kantor, ruang-ruang sidang dan tempat-tempat yang harus didatangi dalam kunjungan kerja. Kantor cukup bagus, ber AC; ruang sidang cukup bagus ber AC, yang semua baru diperbaiki.

Untuk tempat-tempat yang harus di kunjungi dalam kunjungan kerja tentunya beragam sesuai tugas komisi masing-inasing.

Kenyamanan ataupun ketidak nyamanan tempat - tempat tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kineja anggota DPRD.

6.3. Kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto

Dalam hal ini yang di bahas adalah merancang Perda, merencanakan APBD dan mengawasi pelaksanaan Perda dan APBD. Selanjutnya dibahas satu persatu agar lebih jelas dan terperinci.

6.3.1. Merancang Perda

Pada tahun 2000 dari 28 Perda yang diterbitkan oleh Pemda Kabupaten Mojokerto 2 diantaranya dianggap merupakan usulan DPRD. Pada tahun-tahun sebelumnya bahkan sepanjang hayat hal ini belum pernah terjadi. Setelah berlakunya UU No. 22 tahun 1999 tersebut DPRD Kabupaten Mojokerto memanfaatkan hak inisiatifnya dengan mengusulkan Rancangan Perda tersebut, bahkan DPRD se Jawa Timur belum ada yang melaksanakan. Tetapi sebenarnya usulan Raperda dari DPRD di kabupaten Mojokerto tahun 2000 tersebut tidak dapat diterima karena memakai pedoman yang salah, sehingga tidak memenuhi persyaratan, lagipula sebenarnya DPRD tidak mampu membuat Raperda karena tidak mempunyai akar ketingkat bawah.

Untuk tahun 2001 peran keaktifan ini tidak muncul lagi. Hal tersebut dapat terjadi karena terbatasnya kemampuan anggota DPRD. Pemerintah Kabupaten Mojokerto tetap menghasilkan Perda - Perdanya tanpa hak inisiatif DPRD.

6.3.2. Merencanakan APBD

Dari tanggal pengesahan APBD kabupaten Mojokerto dapat dibaca bahwa sebelum berlakunya UU No. 22 tahun 1999 pengesahan APBD selalu melebihi bulan pelaksanaan tahun anggaran tetapi sejak tahun 2000 Perda sudah disahkan sebelum

pelaksanaan bulan tahun anggaran. Karena kaitannya dengan keuangan maka, dari pihak eksekutif maupun legislatif akan berusaha lebih awal dalam menyelesaikan Perda APBD tersebut.

Dalam merencanakan APBD, DPRD sangat aktif dalam membahas bersama eksekutif DPRD juga menentukan sendiri anggaran untuk DPRD.

Hal tersebut dapat dikaitkan dengan adanya motivasi mempermudah pencairan dan pengelolaan keuangan. Oleh karena itu dapat diterima apabila tanggal-tanggal dan bulan pengesahan APBD tidak terlambat dengan pelaksanaan APBD.

6.3.3. Mengawasi Pelaksanaan Perda dan APBD

Pengawasan pelaksanaan Perda dan APBD di Kabupaten Mojokerto oleh DPRD dapat dilihat dari banyaknya kegiatan dan kunjungan yang dilakukan oleh masing-masing komisi. Tetapi dilihat dari data kegiatan dan jumlah kunjungan yang dilakukan DPRD sejak tahun 1997 sampai 2001 sama banyaknya. Kegiatan yang dilaksanakan 48 x dalam 1 tahun berarti setiap bulan ada 4 x kegiatan, yang berarti tiap minggu ada kegiatan komisi 1 x.

Ditambah kunjungan kerja 24 x dalam 1 tahun berarti setiap bulan ada 2 x kegiatan kunjungan, yang berarti juga setiap 2 minggu sekali ada kunjungan kerja 1x. Melihat jadwal tersebut maka DPRD Kabupaten Mojokerto cukup baik dalam melaksanakan tugas pengawasan.

Pada tugas pengawasan disini (undang-undang No. 22 tahun 1999 pasal 18 ayat 1) sebenarnya terlihat ada ketidak sesuaian dengan kedudukan DPRD (undang-undang No. 22 tahun 1999 pasal 16 ayat 2).

Karena pada pasal 16 ayat 2 menyebutkan bahwa kedudukan DPRD adalah mitra dari Pemerintah Daerah, sedang pada pasal 18 dicantumkan bahwa tugas DPRD adalah mengawasi pelaksanaan pekerjaan eksekutif.

Juga masih ada tugas lain yang sifatnya tidak sebagai mitra Pemerintah Daerah, misalnya memilih dan mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Kepala Daerah.

Tugas kepengawasn memang dilaksanakan sangat baik bahkan kadang kadang keablasan karena dapat dimanfaatkan sebagai sumber penghasilan tambahan .



Bab 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, kesimpulannya adalah :

- I. Kemampuan yang meliputi pendidikan formal, pengalaman berorganisasi, pengalaman menjadi anggota DPRD dan pelatihan secara kuantitatif tidak ada korelasinya terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto. Sedangkan menurut analisa kualitatif sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD kabupaten Mojokerto
- II. Motivasi berdasarkan analisa kuantitatif maupun kualitatif sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Mojokerto.

7.2. **Saran - saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka saran-sarannya yaitu :

1. Dalam perekrutan anggota DPRD harus memperhatikan Kualitas Sumber daya Manusia . Syarat pendidikan formal dan pengalaman untuk menjadi anggota DPRD UU. Pemilu perlu dirubah.
2. Dalam penempatan anggota DPRD harus diperhatikan kesesuaian antara tugas dan pendidikan atau kemampuan yang dimiliki masing masing personil .
3. Calon anggota DPRD sebaiknya disiapkan dulu dengan memberikan pembekalan pembekalan seperti yang telah dilakukan oleh calon – calon anggota DPRD dari ABRI/ TNI
4. Hasil Psikotes sebagai bahan pertimbangan untuk calon anggota DPRD.
5. Untuk menghindari kekurang mampuan di bidang tehknis dari anggota DPRD perlu dibentuk satu lembaga baru semacam konsultan atau tenaga ahli yang dapat membantu anggota DPRD secara tehknis dalam melaksanakan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001. *Sistim Manajemen Kinerja*, Pt. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Agus Dharma, 2000. *Manajemen Supervisi*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- A Strauss, Juliet Corbin, 1997. *Terjemahan Djunaedi Ghony, Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, PT Bina Ilmu, Surabaya.
- Bambang Yudoyono, 2001. *Otonomi Daerah*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Dahlan Thaib, 1994. *DPR Dalam Sistim Ketatanegaraan Indonesia*, Liberty, Jogjakarta.
- David Osborne Dan Petter Plastrik, 2000. *Memangkas Birokrasi*, Penerbit PPM, Jakarta.
- Didik, 2001. *Hubungan Legislatif dan Eksekutif Daerah dalam perumusan Peraturan Daerah*. Tesis Universitas Brawijaya, Malang.
- Duverger Maurice, 1998. *Sosiologi Politik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Haryono Suyono, 2000. *Sumber Daya Manusia Unggul Untuk Lembaga Masyarakat Dinamis*, Unair, Surabaya.
- Hani Handoko, 1997. *Manajemen*, BPFE, Jogjakarta.
- Himpunan Peraturan Pelaksanaan Undang-undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang No. 25 Tahun 1999 Tentang Perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, 2001. Forum Pengkajian Otonomi Daerah.
- Hadari Nawawi, 1983. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press.
- HAR Tilaar, 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*, Grasindo widia sarana Indonesia, Jakarta.
- Idup Suhady, 2000. *Kebijaksanaan Pendayagunaan Aparatur Negara*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Inu Kencana Safill, 1994. *Ilmu Pernerintahan*, Mandar Maju, Bandung.
- Krishna D. Darumurti, Umu Rauta, 2000. *Otonomi Daerah*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

- John Salindeho, 1987. *Peranan Tindak Lanjut Dalam Manajernen*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Karlins Marvin, 1993. alih bahasa Qjokosoejino, *Pendaya Gunaan Sumber Daya Manusla Secara Manusiawi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Masyarakat kebudayaan dan Politik, Tahun XIII No.1 Januari 2000. Unair Surabaya.
- Masri Singarimbun, 1989. *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta.
- Machmoed Zain, 2000. *Optimalisasi Sumber Daya Dalam pelaksanaan Otonomi Daerah, Rapat Terbuka*, Senat Universitas Darul Uhum, Jombang.
- Moleong, 1990. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marbun, 1992. *DPR RI Pertumbuhan dan Cara Kerjanya*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Miftah Tholia, 1997. *Perspektif Perilaku Birokrasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Miles Matthew B , A Michael Huberman, 1992. *terjemahan Rohendi Rohidi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- MPR RI, 1999. *Perubahan Pertama Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*, Sekretariat Jenderal MPR RI, Jakarta.
- MPR RI, 2000. *Putusan MPR RI, Sidang Tahunan MPR RI*, Sekretariat Jendral MPR RI, Jakarta.
- Machmoed Zain, 1995. *Pembinaan Disiplin Sumber Daya Manusia*, Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusla*, Mandar Maju, Bandung.
- Mochtar, 2001. *Pengaruh Karakteristik terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Bqjonegoro*. Tesis Universitas Brawijaya, Malang.
- Paul Hersey, Ken Blanchard, 1995. *terjemahan Agus Dharma*, Manajemen Perilaku Organisasi Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Philipus M Hadjon, 1992. *Lembaga Tertinggi dan Lembaga-lembaga Tinggi Negara*, Pt. Bina Ilmu, Surabaya.
- Poerwadarminta Wjs, 1976. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pn. Balai Pustaka, Jakarta.

- Prawirosentono, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- PeraturanTata tertib DPRD 1999 Kabupaten Probolinggo.
- Petter M Blau, 2000. *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Ramlan Surbakti, 2000. seminar sehari, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menjawab Tantangan Global dan Otonomi Daerah*, PSDM Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Robbins dan Coulter, 1999. *Manjemen*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ricard J Long, 2000. *Strategy, Practices, and Issues*, Internasional Thompson Publishing, Canada.
- Rakhmat Jalaludin, 2000. *Rekayasa Sosial*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Saifuddin Aswar, 2000. *Sikap Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sadu Wasistiono, 2001. *Etika Hubungan Legislatif Eksekutif Dalam Rangka Pelaksanaan Otonomi Daerah*, STPDN, Jatinangor.
- Sri Soemantri, 1994. *Prosedur dan Sistim Perubahan Konstitusi*, Alumni Bandung.
- Sofa Fransisco, 2000. *Human Resource Development*, Terjemahan PSDM Pasca Sarjana Unair, Surabaya.
- Sondang Siagian, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri Sumaryati, 2000. *DPR RI 1994 – 2004. Selayang Pandang*, Sekretariat DPR RI.
- Sondang Siagian, 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sthephen W Little John, 2000. *Teories Of Human Communication*.
- Sjamsiar Sjamsuddin, 2001. *Akuntabilitas Pemerintah Daerah Otonomi*, Seminar Nasional, Universitas Brawijaya, Malang.
- Suharsimi Arikunto, 1996. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Syarif Hidayat, 2000. *Otonomi Daerah*, Pustaka Quantum, Jakarta.
- Taliziduhu Ndraha, 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Tap MPR RI, 1998. Sekretariat Jendral MPR RI, Jakarta.

Undang-undang No. 22 Tabun 1999 Tentang Pernerintahan Daerah, 1999, CV Santosa Jogjakarta.

Undang-undang No. 25 Tabun 1999 Tentang Perimbangan keuangan antara Pemerintah pusat dan Daerah, 1999. CV Sentosa, Jogjakarta.

Undang-undang No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, 1999. Cv. Santosa, Jogjakarta.

Undang-undang No. 4 Tabun 1999 Tentang susunan dan kedudukan MPR, DPR, DPRD, 1999. Cv Santosa, Jogjakarta.



Surabaya, 25 Oktober 2001

Kepada

Yth, Direktur Program Pascasarjana

Universitas Airlangga

Surabaya

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Utami

NIM : 099913366 M

Program Studi : Pengembangan SDM Program Pascasarjana Unair

Memohon kepada Bapak untuk dapat memberikan surat ijin penelitian Tesis, dengan Judul Penelitian Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Anggota DPRD Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah di Kabupaten Mojokerto.

Alamat yang dituju kepada :

1. Pimpinan DPRD Kabupaten Mojokerto
2. Bupati Pemerintah Kabupaten Mojokerto

Demikian permohonan ini, atas bantuan bapak diucapkan terima kasih.

Pembimbing

Prof. Dr. H. Machmoed Zain, SH, Msi, APU :

Pemohon

Sri Utami



Mengetahui

Program Magister

Dr. Sunarjo, dr, MS, Msc



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya - 60286 ☎ (031) 5023715, 5020170, Fax.: (031) 5030076
E-mail: pasca@pasca.unair.ac.id URL address: http://www.pasca.unair.ac.id

Nomor : 5027/J03.4/PP/2001
Lamp :
Hal : Izin melaksanakan penelitian

29 Oktober 2001

Yth. 1. Pimpinan DPRD Kabupaten Mojokerto
2. Bupati Pemerintah Kabupaten Mojokerto

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan tahun 1999/2000 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Nama : Sri Utami
Nim : 099913366 / M
Judul : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD DALAM PELAKSANAAN OTONOMI DAERAH DI KABUPATEN MOJOKERTO.

Pembimbing : Prof.Dr.H.Machmoed Zain,S.H.,M.Si.,APU.

Maka dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di Instansi Saudara.

Demikian dan atas bantuan Saudara kami sampaikan terima kasih.



Direktur
Bidang Akademik,

Prof. Dr. Loba Mahaputra, drh, M.Sc.
NIP. 130687550

PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

JALAN JENDERAL A. YANI NOMOR 16 TELEPON 321793 - 321953
MOJOKERTO (61318)

SURAT KETERANGAN

Untuk melakukan survey/research/KKN

Nomor : 072/592/406-205/2001

Membaca : 1. SRT. REKTOR UNIVERSITAS AIRLANGGA PROGRAM PASCASARJANA TANGGAL 29 OKTOBER
2001 NOMOR : 5027/J03.4/PP/2001
2.
3.

Mengingat : 1. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 3 Tahun 1972
2. Surat Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur Tgl. 17 Juli 1972 No. Gub. 187/1972
dengan ini menyatakan TIDAK KEBERATAN dilakukan survey/research/KKN oleh :

Nama penanggung jawab : PROF. DR. LABA MAHAPUTRA, drh, M.Sc
Alamat : DIREKTORAT
JL. DHARMAWANGSA DALAM SELATAN SURABAYA
Thema Acara / Survey / Research / KKN : "PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA DPRD DALAM PELAKSANAAN OTOROTRIKELAH DI KABU-
PATEN MOJOKERTO"

Daerah/Tempat dilakukan Survey/KKN : DPRD KABUPATEN MOJOKERTO, BADAN/DINAS/KANTOR PEMDA KABUPATEN
Lamanya Survey / Research / KKN : MOJOKERTO LAMANYA SURVEI 1 (SATU) BULAN
Pengikut / Peserta Survey / Research KKN : SRI UTAMI

DENGAN KETENTUAN - KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

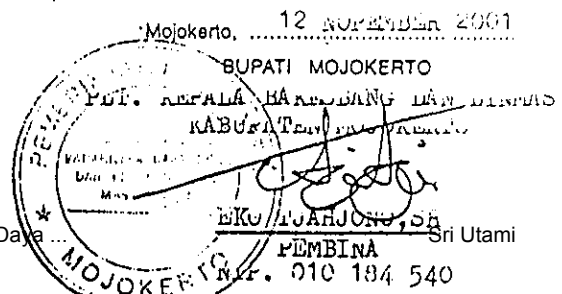
1. Dalam jangka waktu 1 x 24 jam setelah tiba ditempat yang dituju diwajibkan melapor kedatangannya kepada Camat dan Kepolisian setempat.
2. Menaatl kotentuan - ketentuan yang berlaku dalam Daerah hukum Pemerintahan setempat.
3. Menjaga tata tertib, keamanan, kesopanan, dan kesusilaan, menghindari pernyataan - pernyataan baik dengan lisan ataupun tulisan/ lukisan yang dapat melukai / menyinggung perasaan, menghina agama, bangsa dan Negara dari suatu golongan penduduk.
4. Tidak diperkenankan menjalankan kegiatan - kegiatan di luar ketentuan - ketentuan yang telah ditetapkan sebagai tersebut diatas.
5. Setelah berakhir dilakukan survey/research, diwajibkan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintah setempat mengenai selesainya pelaksanaan survey/research sebelum meninggalkan Daerah tempat survey/research.
6. Dalam jangka waktu satu bulan setelah dilakukan survey/research, diwajibkan memberikan laporan tentang pelaksanaan hasil - hasilnya kepada :
 1. Ketua BAPPEDA Prop. Jawa Timur.
 2. Kepala BAKOSDANG PROP. JAWA TIMUR
 3. Bupati Mojokerto
 4. KEPALA BAKOSDANG DAN DINAS KAB. MOJOKERTO
 5. Kanwil / Direktorat / Dinas / Jawatan / Lembaga yang bersangkutan
 6. Ketua BAPPEDA Kabupaten Mojokerto.

Surat keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata bahwa pemegang surat keterangan ini tidak memenuhi ketentuan - ketentuan sebagai tersebut di atas.

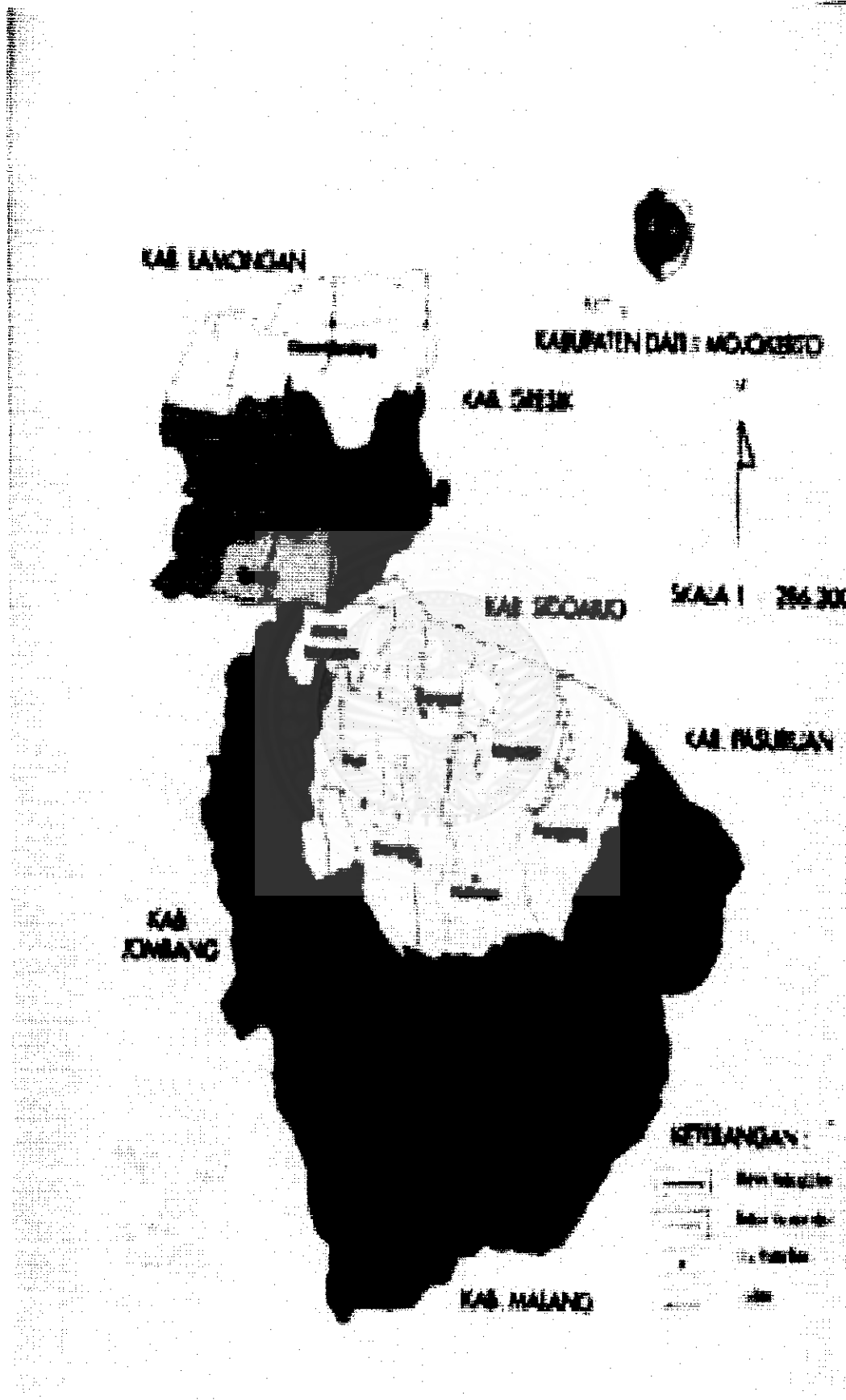
EMBUSAN : di Sampaikan Kepada

- Yth. 1. BP. KEPALA DPRD KAB. MOJOKERTO
2. Sdr. KEPALA BADAN/DINAS/KANTOR/BAGLAN
PEMDA KABUPATEN MOJOKERTO
3. YANG BERSANGKUTAN Pengaruh Kualitas Sumber Daya

Tesis



PETA KABUPATEN MOJOKERTO



DAFTAR JUMLAH DAN NAMA PARTAI POLITIK
 PESERTA PEMILIHAN UMUM TAHUN 1999
 PROVINSI JAWA TIMUR

NO	KABUPATEN / KOTA	PARPOL PESERTA PEMILU 1999			KETE- RANGAN
		JUM- LAH	NO URUT	NAMA PARPOL	
1	2	3	4	5	6
	MOJOKERTO		1	PIB	
		835	2	PKRISNA	
		1.356	3	PNI	
		276	4	PADI	
		900	5	PKAMI	
		645	6	PUI	
		2.173	7	PKU	
			8	P MASYUMI BARU	
		19.801	9	PPP	
		446	10	PSII	
		219.356	11	PDI-P	
		851	12	PAY	
		443	13	PKM	
		939	14	PDKB	
		17.266	15	PAN	
			16	PRD	
			17	PSII-1905	
			18	PKD	
			19	PILAR	
		174	20	PARI	
		1.285	21	PPII MASYUMI	
		3.475	22	PBF	
		312	23	PSP	
		1.854	24	PK	
		2.660	25	PNU	
		1.960	26	PNI-FM	
		2.116	27	P IP-KI	
		535	28	PR	
		488	29	PID	
		1.757	30	PNI-MM	
		155	31	PMURBA	
		1.591	32	PDI	
		57.498	33	PGOLKAR	
		2.115	34	PP	
		185.679	35	PKB	
			36	PUDI	
		447	37	PBN	
		530	38	PMKGR	
		1.834	39	PDR	
		922	40	PCD	
		3.676	41	PKP	
		326	42	PSPSI	
		772	43	PNBI	
		303	44	PBI	
		1.354	45	PSUNI	
		390	46	PND	
		121	47	PUMI	
		306	48	PPI	

Catatan:

Nama Parpol peserta Pemilu diberi lingkaran
 pada No. Urut Parpol

Mojokerto, September 2001

A. H. BUPATI MOJOKERTO

Sekretaris Daerah

Pengarah Kualitas Sumber Daya H. R. SOBPRAPTO, SH, MSi

Sri Utami

Pembina Utama Muda
 NTP. 010 082 582

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga
PERDA TAHUN 1997 SAMPAI DENGAN 2001

NO.	PERDA/ TAHUN	TENTANG	JUMLAH
1.	Tahun 1997 sebanyak 13	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kedudukan Keuangan Ketua dan Wakil Ketua DPRD ➤ Penetapan dan Sisa Perhitungan APBD ➤ Perubahan APBD ➤ Organisasi dan Tata Kerja Dinas ➤ Retribusi 	1 1 1 1 3 7
2.	Tahun 1998 sebanyak 39	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pajak ➤ Retribusi ➤ Pencabutan Pajak dan Retribusi ➤ Organisasi dan Tata Kerja Dinas ➤ Penetapan dan Sisa Perhitungan APBD ➤ Perubahan APBD 	6 20 9 2 1 1
3.	Tahun 1999 sebanyak 16	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Retribusi ➤ Perubahan Retribusi ➤ Organisasi dan Tata Kerja Dinas ➤ RUTRK/RDTRK ➤ Perubahan Pemberian Ijin ➤ Sisa Perhitungan dan Perubahan APBD 	2 10 1 1 1 1
4.	Tahun 2000 sebanyak 28	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Retribusi ➤ Penetapan APBD ➤ Pemerintahan Desa ➤ Sisa Perhitungan dan Perubahan APBD ➤ Pemberian Ijin 	10 1 12 1 4
5.	Tahun 2001 sebanyak 27	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pembentukan Organisasi : <ul style="list-style-type: none"> • Sekretariat • Sekretariat Dewan • Dinas • Lembaga Teknis Daerah • Kecamatan ➤ Dana Cadangan ➤ Sisa Perhitungan APBD ➤ Keuangan Daerah ➤ Keuangan Kepala Daerah dan Wakil Daerah ➤ POLDAS ➤ PROPEDA ➤ Pajak ➤ Retribusi ➤ Perubahan Retribusi ➤ Perubahan APBD ➤ Tuntutan Ganti Rugi ➤ Sumbangan dan Bantuan kepada Pemerintahan Desa ➤ Pemberian Ijin ➤ Bank Pasar 	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 9 1 1 1 1 2 1

HASIL PEMILU 1999 - BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

HASIL PEMILU 1999 - BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No.	Nama Kabupaten/Kota	Tingkat Pendidikan								Jumlah
		SD/SR	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	S3	Lain	
1.	Kota Semarang	-	4	9	5	23	2	-	2	45
2.	Kabupaten Semarang	-	1	22	6	16	-	-	-	45
3.	Kota Salatiga	-	3	8	6	7	-	-	-	24
4.	Kabupaten Kendal	1	10	14	10	10	-	-	-	45
5.	Kabupaten Demak	1	1	19	9	13	1	-	1	45
6.	Kabupaten Grobogan	-	4	24	2	15	-	-	-	45
7.	Kota Pekalongan	-	7	13	6	3	1	-	-	30
8.	Kabupaten Pekalongan	2	8	14	9	12	-	-	-	45
9.	Kota Tegal	-	5	16	3	6	-	-	-	30
10.	Kabupaten Tegal	-	3	19	4	17	-	-	1	44
11.	Kabupaten Batang	3	5	22	3	11	1	-	-	45
12.	Kabupaten Pemalang	2	3	22	7	11	-	-	-	45
13.	Kabupaten Brebes	4	6	20	6	9	-	-	-	45
14.	Kabupaten Pati	2	1	24	8	9	-	-	-	44
15.	Kabupaten Kudus	2	2	22	7	11	-	-	-	44
16.	Kabupaten Jepara	-	8	19	3	14	-	-	-	45
17.	Kabupaten Rembang	-	12	18	5	8	-	-	2	45
18.	Kabupaten Blora	1	3	23	7	9	-	-	-	43
19.	Kabupaten Banjarnegara	1	10	19	6	9	-	-	-	45
20.	Kabupaten Banyumas	1	2	25	6	11	-	-	-	45
21.	Kabupaten Purbalingga	1	5	20	8	11	-	-	-	45
22.	Kabupaten Cilacap	-	9	25	3	6	1	-	-	44
23.	Kota Magelang	-	3	10	3	7	-	-	-	23
24.	Kabupaten Magelang	-	5	18	6	14	-	-	2	45
25.	Kabupaten Temanggung	-	6	18	6	14	-	-	1	45
26.	Kabupaten Purworejo	-	7	19	4	14	1	-	-	45
27.	Kabupaten Kebumen	-	3	20	11	10	1	-	-	45
28.	Kabupaten Wonosobo	2	11	8	8	16	-	-	-	45
29.	Kota Surakarta	-	-	21	8	16	-	-	-	45
30.	Kabupaten Boyolali	3	2	16	4	19	-	-	-	45
31.	Kabupaten Klaten	-	7	13	4	21	-	-	-	45
32.	Kabupaten Sukoharjo	-	-	32	-	12	-	-	-	44
33.	Kabupaten Sragen	-	6	24	4	11	-	-	-	45
34.	Kabupaten Karanganyar	1	5	22	8	8	1	-	-	45
35.	Kabupaten Wonogiri	-	3	19	9	14	-	-	-	45
	Jumlah	27	165	657	204	417	9	-	9	1.488
	%	1,81	11,09	44,15	13,71	28,02	0,60	-	0,60	100

Sumber : Kantor Menteri Negara Otonomi Daerah, Deputy Bidang Peningkatan Kapasitas Legislasi Daerah, Juli 2000.

No.	Nama Kabupaten/Kota	Tingkat Pendidikan								Jumlah
		SD/SR	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	S3	Lain	
1.	Kota Madiun	-	4	8	5	8	-	-	-	25
2.	Kabupaten Madiun	-	-	30	3	12	-	-	-	45
3.	Kabupaten Ngawi	-	2	22	2	19	-	-	-	45
4.	Kabupaten Magetan	-	4	23	7	9	1	-	1	45
5.	Kabupaten Ponorogo	-	3	16	5	20	-	-	1	45
6.	Kabupaten Pacitan	-	1	31	3	10	-	-	-	45
7.	Kabupaten Lamongan	-	4	25	-	16	-	-	-	45
8.	Kabupaten Tuban	-	4	22	7	10	1	1	-	45
9.	Kabupaten Bojonegoro	-	-	15	4	18	2	-	-	45
10.	Kota Kediri	-	2	12	3	13	-	-	-	30
11.	Kabupaten Kediri	-	3	24	1	4	13	-	-	45
12.	Kota Blitar	-	2	11	3	7	-	-	-	23
13.	Kabupaten Blitar	-	4	13	10	14	3	-	1	45
14.	Kabupaten Nganjuk	-	2	17	5	16	2	-	2	45
15.	Kabupaten Tulung Agung	-	5	16	-	8	16	-	-	45
16.	Kota Malang	-	-	14	5	24	2	-	-	45
17.	Kabupaten Malang	-	3	15	6	20	-	-	-	45
18.	Kota Pasuruan	-	2	13	-	15	-	-	-	30
19.	Kabupaten Pasuruan	-	1	18	3	22	1	-	-	45
20.	Kota Probolinggo	-	2	11	8	6	1	-	1	29
21.	Kabupaten Probolinggo	3	3	13	6	14	5	-	-	44
22.	Kabupaten Lumajang	-	7	18	11	8	-	-	1	45
23.	Kota Surabaya	-	1	16	8	20	-	-	-	45
24.	Kabupaten Jombang	-	3	15	7	15	2	-	2	45
25.	Kota Mojokerto	-	5	13	1	6	-	-	-	25
26.	Kabupaten Mojokerto	1	2	23	-	19	-	-	-	45
27.	Kabupaten Sidoarjo	2	2	14	6	17	4	-	-	45
28.	Kabupaten Gresik	-	6	12	3	21	-	-	3	45
29.	Kabupaten Sampang	-	4	28	3	9	1	-	-	45
30.	Kabupaten Pamekasan	-	3	23	4	15	-	-	-	45
31.	Kabupaten Pamenep	-	2	16	2	24	-	-	1	45
32.	Kabupaten Jember	1	2	22	3	14	1	-	1	45
33.	Kabupaten Situbondo	-	4	11	6	21	-	-	2	44
34.	Kabupaten Bondowoso	-	3	15	5	18	-	-	3	44
35.	Kabupaten Banyuwangi	1	6	13	5	20	-	-	-	45
36.	Kabupaten Bangkalan	1	6	11	4	22	-	-	1	45
	Jumlah	9	109	620	154	535	55	-	20	1.502
	%	0,06	7,25	41,28	10,25	35,62	3,66	-	1,33	100

Keterangan : 1. Tidak diperoleh data dari Kabupaten Trenggalek.

2. Sumber : Kantor Menteri Negara Otonomi Daerah, Juli 2000

Surabaya, 1 Oktober 2001

Kepada Yth :
Anggota DPRD
Kabupaten Mojokerto

Saya adalah mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Airlangga Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) peminatan Pemerintahan, sedang menyelesaikan tugas penyusunan Tesis.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya mohon kesediaan anggota DPRD yang terhormat untuk menjadi Responden penelitian ini dengan cara mengisi angket sesuai petunjuk yang telah ditentukan.

Angket ini bukan merupakan benar atau salah dan bukan tes kemampuan, melainkan hanya sebagai alat pengumpul data dalam proses penelitian ilmiah. Oleh karena itu saya memohon agar Bapak/ ibu mengisinya sendiri tanpa bantuan siapapun dengan jawaban yang sejujurnya. Jawaban Bapak/ ibu tidak akan mempengaruhi keberadaan Bapak/ ibu dalam lembaga DPRD, Partai Politik yang Bapak/ ibu wakili baik sebagai pribadi, sekarang, maupun yang akan datang.

Saya menjamin segala kerahasiaan jawaban Bapak/ ibu dalam angket ini. Hasil penelitian ilmiah ini hanyalah untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan.

Sebelum menjawab pertanyaan dalam angket ini terlebih dahulu Bapak/ ibu dipersilahkan mengisi biodata sebagai berikut :

Biodata Responden

1. Nama :
2. Tempat dan tanggal Lahir :
3. Pendidikan formal
(Sebutkan semua) :
4. Asal dari Parpol :
5. Mulai menjadi anggota Parpol
(lamanya) :

6. Keaktifan dalam parpol
(diuraikan) :

7. Penataran dan pelatihan yang
diperoleh sebelum menjadi
anggota DPRD :

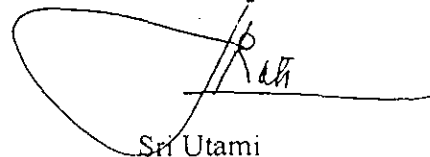
8. Mulai menjadi anggota DPRD
(lamanya sampai sekarang) :

9. Kedudukan dalam lembaga
DPRD (diuraikan) :

10. Pelatihan dan penataran yang
pernah diikuti setelah menjadi
anggota DPRD (Sebutkan lama
nya penataran) :

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kesediaan serta kerjasama Bapak/ ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Sri Utami

Kuesioner

Dalam kuesioner ini mohon anda menjawab dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia . Adapun kriteria jawaban adalah sebagai berikut :

- a. SS = sangat setuju d. TS = tidak setuju
 b. S = setuju e. STS = sangat tidak setuju
 c. AS = agak setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	AS	TS	STS
1.	Saya langsung dapat mengerjakan tugas dalam merencanakan APBD tanpa ada pelatihan					
2.	DPRD hanya menyetujui Perda yang sesuai dengan kebutuhan daerah dan masyarakat					
3.	Saya melaksanakan tugas kepegawaian dengan pedoman yang telah diberikan					
4.	Saya melaksanakan tugas karena hati nurani					
5.	Saya akan melaksanakan tugas dengan baik walaupun gaji pas pasan, karena masih memungkinkan mencari tambahan di luar jam kerja					
6.	Saya senang dengan kantor yang teratur					
7.	Diantara anggota DPRD dari berbagai Parpol hubungannya lancar					

No	PERNYATAAN	SS	S	AS	TS	STS
8.	Saya belum dapat mengerjakan tugas dalam merencanakan APBD tanpa ada pelatihan terlebih dahulu					
9.	DPRD selalu menyetujui Perda yang ditetapkan oleh Kepala daerah					
10.	Saya melaksanakan tugas kepegawaian tanpa pedoman tertentu					
11.	Saya melaksanakan tugas karena ingin menaikkan gengsi					
12.	Bila gaji sedikit lebih baik tidak melaksanakan tugas					
13.	Saya senang dengan kantor yang direhab dengan biaya mahal					
14.	Diantara anggota DPRD dari berbagai Parpol selalu terjadi ketidakcocokan					
15.	Merencanakan APBD mudah saja karena hanya membagi-bagi uang					
16.	Saya harus aktif menyampaikan masukan dalam penyusunan Perda					

No	PERNYATAAN	SS	S	AS	TS	STS
17.	Bila pelaksanaan APBD tidak sesuai maka petugas harus segera dikonformasi					
18.	Saya yakin melaksanakan tugas dengan jujur imbalannya adalah syurga					
19.	Gaji DPRD mestinya setara dengan PNS dengan pedoman ijazah yang dimiliki					
20.	Ruang kantor yang ber-AC akan membuat berpikir lebih baik					
21.	Anggota DPRD dari satu Parpol tidak saling mendukung					
22.	Merencanakan APBD adalah pekerjaan sulit bagi anggota DPRD baru					
23.	Tidak usah semua anggota DPRD yang aktif menyampaikan masukan masukan dalam penyusunan Perda					
24.	Bila pelaksanaan APBD tidak sesuai maka petugas harus langsung ditindak					
25.	Saya akan melaksanakan tugas dengan tidak terlalu banyak pikir					

No	PERNYATAAN	SS	S	AS	TS	STS
26.	Gaji DPRD tidak dapat disetarakan dengan gaji PNS					
27.	Ruang kantor yang panah dan pengab akan membuat saya cepat capai					
28.	Anggota DPRD dari satu Parpol selalu menunjukkan keeksisan partainya					
29.	Anggota DPRD lebih berwenang dalam merencanakan APBD					
30.	Anggota DPRD harus tahu masalah-masalah yang perlu di-PERDA-kan					
31.	Pelaksanaan Perda yang kurang sesuai harus segera diketahui dan segera diluruskan					
32.	Saya akan selalu menjalankan tugas seperti yang telah ditentukan					
33.	Tunjangan dan fasilitas lain dalam kerja akan menambah semangat bekerja					
34.	Melaksanakan sidang-sidang lebih baik di kantor saja					
35.	Diantara seluruh anggota DPRD selalu kompak					

No	PERNYATAAN	SS	S	AS	TS	STS
36.	Anggota DPRD merencanakan APBD bersama-sama dengan Bupati					
37.	Saya tidak pernah tahu dan tidak pernah peduli tentang masalah-masalah yang perlu di-PERDA-kan					
38.	Ditunggu hingga akhir tahun anggaran baru dilihat apakah ada kesalahan dalam pelaksanaan Perda					
39.	Saya akan menjalankan tugas seperlunya saja					
40.	Saya sangat bersemangat bekerja walaupun tidak banyak fasilitas					
41.	Melaksanakan sidang di hotel-hotel mewah lebih menyenangkan					
42.	Diantara seluruh anggota DPRD selalu ada yang merusak					
43.	APBD yang terbesar seharusnya untuk kegiatan DPRD					
44.	DPRD setiap tahun merencanakan usulan sejumlah PERDA					
45.	Tugas mengawasi itu tugas yang sulit					

No	PERNYATAAN	SS	S	AS	TS	STS
46.	Anggota DPRD adalah amanat rakyat					
47.	Kunjungan yang jauh menambah semangat bekerja					
48.	Saya senang kunjungan kerja di tempat-tempat wisata					
49.	Eksekutif dan anggota DPRD selalui sejalan					
50.	APBD sebaiknya disusun sesuai urutan prioritas					
51.	DPRD tidak usah mengusulkan PERDA					
52.	Tugas mengawasi itu mudah karena dapat menaikkan posisi pengawas					
53.	Anggota DPRD adalah hasil dari persaingan yang sangat ketat					
54.	Kunjungan yang jauh sangat melelahkan					
55.	Kunjungan kerja sebaiknya ke tempat yang dibutuhkan					
56.	Selalu ada yang suka merusak diantara eksekutif dan DPRD					

No	PERNYATAAN	SS	S	AS	TS	STS
57.	APBD direncanakan untuk kesejahteraan masyarakat secara maksimal					
58.	Usulan Perda yang direncanakan oleh DPRD tiap tahun semuanya dapat terealisasi					
59.	Fungsi mengawasi adalah untuk meluruskan kesalahan					
60.	Sebagai anggota DPRD saya tidak akan memanfaatkan untuk mengambil keuntungan pribadi					
61.	Melaksanakan sidang di hotel-hotel lebih membanggakan					
62.	Saya sangat terpengaruh oleh lingkungan tempat kerja					
63.	DPRD selalu memperdayakan eksekutif					
64.	APBD terutama untuk mensukseskan program Bupati dan DPRD					
65.	Tidak semua rencana usulan Perdsa dapat diselesaikan oleh DPRD					
66.	Fungsi mengawasi adalah untuk mengambil tindakan hukuman					

No	PERNYATAAN	SS	S	AS	TS	STS
67.	Setiap ada kesempatan akan saya manfaatkan untuk mendapatkan keuntungan pribadi					
68.	Sidang di kantor sendiri membosankan					
69.	Saya tidak terpengaruh oleh lingkungan tempat kerja					
70.	Eksekutif selalu memperdayakan anggota DPRD					



**BLUE PRINT
KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN MOJOKERTO
SEBELUM UJI KESAHIHAN**

NO.	INDIKATOR	FAVORABLE	UMFAVORABE	PRESENTASE
I.	Merancang APBD	8, 35, 50, 57, 64	1, 15, 22, 25, 36, 56, 64	31, 6 %
II.	Menyusun Perda	2, 16, 30, 32, 44, 58	9, 23, 28, 37, 42, 51, 65	34, 2 %
III.	Mengawasi pelaksanaan Perda dan APBD	3, 17, 24, 31, 49, 59	10, 38, 39, 45, 52, 66	34, 2 %
	JUMLAH	17	20	100 %

**BLUE PRINT
MOTIVASI ANGGOTA DPRD KABUPATEN MOJOKERTO
SEBELUM UJI KESAHIHAN**

NO.	INDIKATOR	FAVORABLE	UMFAVORABE	ITEM VALID
I.	Internal	4, 18, 46, 53, 60	11, 67, 70	22, 2 %
II.	Eksternal	5, 19, 40, 54	12, 26, 33, 61, 68	35, 5 %
A.	Reward			
B.	Lingkungan	6, 34, 55, 69	13, 20, 27, 41, 48, 62	32, 3 %
C.	Iklim organisasi	7	14, 63	10, 0 %
	JUMLAH	14	18	100

Correlations

		TOTMOTI
MOTI1	Pearson Correlation	-.052
	Sig. (2-tailed)	.732
	N	45
MOTI2	Pearson Correlation	.255
	Sig. (2-tailed)	.091
	N	45
MOTI3	Pearson Correlation	.358*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	45
MOTI4	Pearson Correlation	-.099
	Sig. (2-tailed)	.516
	N	45
MOTI5	Pearson Correlation	.147
	Sig. (2-tailed)	.336
	N	45
MOTI6	Pearson Correlation	.498*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MOTI7	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MOTI8	Pearson Correlation	.143
	Sig. (2-tailed)	.348
	N	45
MOTI9	Pearson Correlation	.080
	Sig. (2-tailed)	.601
	N	45
MOTI10	Pearson Correlation	.369*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	45
MOTI11	Pearson Correlation	.276
	Sig. (2-tailed)	.066
	N	45
MOTI12	Pearson Correlation	.166
	Sig. (2-tailed)	.277
	N	45
MOTI13	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MOTI14	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MOTI15	Pearson Correlation	.093
	Sig. (2-tailed)	.542
	N	45
MOTI16	Pearson Correlation	.217
	Sig. (2-tailed)	.151
	N	45

		TOTMOTI
MOTI17	Pearson Correlation	.322*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	45
MOTI18	Pearson Correlation	.143
	Sig. (2-tailed)	.348
	N	45
MOTI19	Pearson Correlation	.176
	Sig. (2-tailed)	.248
	N	45
MOTI20	Pearson Correlation	.122
	Sig. (2-tailed)	.425
	N	45
MOTI21	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MOTI22	Pearson Correlation	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MOTI23	Pearson Correlation	.430**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	45
MOTI24	Pearson Correlation	.128
	Sig. (2-tailed)	.401
	N	45
MOTI25	Pearson Correlation	.310*
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	45
MOTI26	Pearson Correlation	.270
	Sig. (2-tailed)	.072
	N	45
MOTI27	Pearson Correlation	.138
	Sig. (2-tailed)	.364
	N	45
MOTI28	Pearson Correlation	.322*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	45
MOTI29	Pearson Correlation	.478**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
MOTI30	Pearson Correlation	.137
	Sig. (2-tailed)	.369
	N	45
MOTI31	Pearson Correlation	.476**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
MOTI32	Pearson Correlation	.276
	Sig. (2-tailed)	.066
	N	45
TOTMOTI	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		TOTKIN
KIN1	Pearson Correlation	.291
	Sig. (2-tailed)	.053
	N	45
KIN2	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN3	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN4	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN5	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN6	Pearson Correlation	.496**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
KIN7	Pearson Correlation	.217
	Sig. (2-tailed)	.152
	N	45
KIN8	Pearson Correlation	.321*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	45
KIN9	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
KIN10	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN11	Pearson Correlation	.453**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	45
KIN12	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN13	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN14	Pearson Correlation	.435**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	45
KIN15	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	45
KIN16	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45

Correlations

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

		TOTKIN
KIN17	Pearson Correlation	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN18	Pearson Correlation	.345*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	45
KIN19	Pearson Correlation	.194
	Sig. (2-tailed)	.200
	N	45
KIN20	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
KIN21	Pearson Correlation	.412**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	45
KIN22	Pearson Correlation	.253
	Sig. (2-tailed)	.094
	N	45
KIN23	Pearson Correlation	.081
	Sig. (2-tailed)	.596
	N	45
KIN24	Pearson Correlation	-.017
	Sig. (2-tailed)	.910
	N	45
KIN25	Pearson Correlation	-.220
	Sig. (2-tailed)	.146
	N	45
KIN26	Pearson Correlation	.158
	Sig. (2-tailed)	.298
	N	45
KIN27	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
KIN28	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN29	Pearson Correlation	.443**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	45
KIN30	Pearson Correlation	.264
	Sig. (2-tailed)	.079
	N	45
KIN31	Pearson Correlation	.161
	Sig. (2-tailed)	.291
	N	45
KIN32	Pearson Correlation	.252
	Sig. (2-tailed)	.095
	N	45
KIN33	Pearson Correlation	.470**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45

Correlations

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

		TOTKIN
KIN34	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
KIN35	Pearson Correlation	.229
	Sig. (2-tailed)	.131
	N	45
KIN36	Pearson Correlation	.246
	Sig. (2-tailed)	.103
	N	45
KIN37	Pearson Correlation	.204
	Sig. (2-tailed)	.178
	N	45
TOTKIN	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	60.3556	16.7798	4.0963	14

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOTI3	55.7556	14.9616	.4103	.7381
MOTI6	56.1556	14.4525	.3497	.7437
MOTI7	56.0444	14.4071	.5398	.7263
MOTI10	56.0667	15.4727	.2331	.7534
MOTI13	56.0667	15.2455	.3700	.7420
MOTI14	56.1556	15.1343	.4037	.7395
MOTI17	56.1556	14.9525	.2971	.7484
MOTI21	56.2889	12.9374	.5477	.7184
MOTI22	56.0000	14.6818	.5024	.7307
MOTI23	55.9556	14.9071	.2437	.7567
MOTI25	55.7778	15.0859	.3316	.7445
MOTI28	55.9333	14.7909	.2847	.7511
MOTI29	55.8889	14.4646	.3739	.7406
MOTI31	56.3778	14.8768	.3838	.7398

Reliability Coefficients

N of Cases = 45.0

N of Items = 14

Alpha = .7552

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	102.4000	36.2000	6.0166	23

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KIN2	97.9111	32.6737	.5659	.8655
KIN3	97.8444	33.0434	.5027	.8675
KIN4	98.0444	32.9980	.5336	.8667
KIN5	97.9778	32.9768	.5184	.8670
KIN6	97.9556	33.2253	.4699	.8685
KIN8	97.7778	34.6768	.2222	.8756
KIN9	97.8222	33.8313	.3647	.8716
KIN10	97.9556	32.6798	.5163	.8669
KIN11	98.1111	33.3737	.4401	.8694
KIN12	98.0667	33.3364	.4789	.8683
KIN13	98.0000	32.9091	.5358	.8665
KIN14	97.8222	33.4677	.4296	.8697
KIN15	97.9556	33.9071	.3486	.8721
KIN16	97.9111	32.3101	.6324	.8635
KIN17	97.8222	33.3768	.4459	.8692
KIN18	98.0222	34.0677	.2958	.8739
KIN20	98.0222	33.2040	.3703	.8723
KIN21	97.8000	33.7091	.3903	.8708
KIN27	98.0444	32.9980	.4809	.8681
KIN28	97.9333	32.7909	.5459	.8662
KIN29	98.0444	33.9071	.3651	.8715
KIN33	98.0444	33.5434	.4320	.8696
KIN34	97.9111	33.1283	.4839	.8680

Reliability Coefficients

N of Cases = 45.0

N of Items = 23

Alpha = .8741

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTMOT14, Total Kemampuan		Enter
2		Total Kemampuan	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= .100).

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: TOTKIN23

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.395	4.6800
2	.648 ^b	.420	.406	4.6360

- a. Predictors: (Constant), TOTMOT14, Total Kemampuan
 b. Predictors: (Constant), TOTMOT14

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672.914	2	336.457	15.362	.000 ^a
	Residual	919.886	42	21.902		
	Total	1592.800	44			
2	Regression	668.616	1	668.616	31.109	.000 ^b
	Residual	924.184	43	21.493		
	Total	1592.800	44			

- a. Predictors: (Constant), TOTMOT14, Total Kemampuan
 b. Predictors: (Constant), TOTMOT14
 c. Dependent Variable: TOTKIN23

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.561	10.506		4.337	.000
	Total Kemampuan	-1.734E-02	.039	-.052	-.443	.660
	TOTMOT14	.951	.172	.648	5.523	.000
2	(Constant)	44.964	10.321		4.357	.000
	TOTMOT14	.952	.171	.648	5.578	.000

- a. Dependent Variable: TOTKIN23

Excluded Variables^b

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
2	Total Kemampuan	-.052 ^a	-.443	.660	-.068	1.000

a. Predictors in the Model: (Constant); TOTMOT14

b. Dependent Variable: TOTKIN23



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, TOTMOT14, Pendidikan formal, Lama menjadi anggota DPR, ^a pengalaman organisasi		Enter
2		Pendidikan formal	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= .100).
3		Lama menjadi anggota DPR	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= .100).

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTKIN23

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.520	4.1676
2	.745 ^b	.555	.510	4.2104
3	.730 ^c	.532	.498	4.2625

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, TOTMOT14, Pendidikan formal, Lama menjadi anggota DPR, pengalaman organisasi

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, TOTMOT14, Lama menjadi anggota DPR, pengalaman organisasi

c. Predictors: (Constant), Pelatihan, TOTMOT14, pengalaman organisasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.409	5	183.082	10.541	.000 ^a
	Residual	677.391	39	17.369		
	Total	1592.800	44			
2	Regression	883.715	4	220.929	12.463	.000 ^b
	Residual	709.085	40	17.727		
	Total	1592.800	44			
3	Regression	847.872	3	282.624	15.555	.000 ^c
	Residual	744.928	41	18.169		
	Total	1592.800	44			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, TOTMOT14, Pendidikan formal, Lama menjadi anggota DPR, pengalaman organisasi

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, TOTMOT14, Lama menjadi anggota DPR, pengalaman organisasi

c. Predictors: (Constant), Pelatihan, TOTMOT14, pengalaman organisasi

d. Dependent Variable: TOTKIN23

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.024	10.573		3.029	.004
	TOTMOT14	1.062	.157	.723	6.768	.000
	Pendidikan formal	.320	.237	.152	1.351	.185
	Lama menjadi anggota DPR	-.378	.215	-.305	-1.757	.087
	Pengalaman organisasi	-.489	.160	-.621	-3.065	.004
	Pelatihan	.782	.237	.772	3.297	.002
2	(Constant)	38.167	9.643		3.958	.000
	TOTMOT14	1.030	.157	.702	6.574	.000
	Lama menjadi anggota DPR	-.297	.209	-.240	-1.422	.163
	Pengalaman organisasi	-.493	.161	-.626	-3.056	.004
	Pelatihan	.769	.239	.760	3.215	.003
3	(Constant)	39.948	9.680		4.127	.000
	TOTMOT14	1.009	.158	.687	6.388	.000
	Pengalaman organisasi	-.508	.163	-.645	-3.120	.003
	Pelatihan	.598	.209	.591	2.857	.007

a. Dependent Variable: TOTKIN23

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
2	Pendidikan formal	.152 ^a	1.351	.185	.211	.859
3	Pendidikan formal	.097 ^b	.873	.388	.137	.932
	Lama menjadi anggota DPR	-.240 ^b	-1.422	.163	-.219	.392

a. Predictors in the Model: (Constant), Pelatihan, TOTMOT14, Lama menjadi anggota DPR, pengalaman organisasi

b. Predictors in the Model: (Constant), Pelatihan, TOTMOT14, pengalaman organisasi

c. Dependent Variable: TOTKIN23

Correlations

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Correlations

		Total Kemampuan	TOTMOT14	TOTKIN23
Total Kemampuan	Pearson Correlation	1.000	-.005	-.055
	Sig. (2-tailed)		.972	.718
	N	45	45	45
TOTMOT14	Pearson Correlation	-.005	1.000	.648**
	Sig. (2-tailed)	.972		.000
	N	45	45	45
TOTKIN23	Pearson Correlation	-.055	.648**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.718	.000	
	N	45	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Pendidikan formal	Lama menjadi anggota DPR	pengalaman organisasi	Pelatihan	TOTKIN23
Pendidikan formal	Pearson Correlation	1.000	.343*	.194	.233	.019
	Sig. (2-tailed)		.021	.201	.123	.900
	N	45	45	45	45	45
Lama menjadi anggota DPR	Pearson Correlation	.343*	1.000	.688**	.776**	-.052
	Sig. (2-tailed)	.021		.000	.000	.735
	N	45	45	45	45	45
pengalaman organisasi	Pearson Correlation	.194	.688**	1.000	.854**	-.119
	Sig. (2-tailed)	.201	.000		.000	.437
	N	45	45	45	45	45
Pelatihan	Pearson Correlation	.233	.776**	.854**	1.000	.018
	Sig. (2-tailed)	.123	.000	.000		.908
	N	45	45	45	45	45
TOTKIN23	Pearson Correlation	.019	-.052	-.119	.018	1.000
	Sig. (2-tailed)	.900	.735	.437	.908	
	N	45	45	45	45	45

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

10a

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga
Correlations

		Pendidikan formal	Lama menjadi anggota DPR	pengalaman organisasi	Pelatihan	TOTMOT14
Pendidikan formal	Pearson Correlation	1.000	.343*	.194	.233	-.122
	Sig. (2-tailed)	.	.021	.201	.123	.426
	N	45	45	45	45	45
Lama menjadi anggota DPR	Pearson Correlation	.343*	1.000	.688**	.776**	.041
	Sig. (2-tailed)	.021	.	.000	.000	.790
	N	45	45	45	45	45
pengalaman organisasi	Pearson Correlation	.194	.688**	1.000	.854**	.032
	Sig. (2-tailed)	.201	.000	.	.000	.836
	N	45	45	45	45	45
Pelatihan	Pearson Correlation	.233	.776**	.854**	1.000	-.032
	Sig. (2-tailed)	.123	.000	.000	.	.837
	N	45	45	45	45	45
TOTMOT14	Pearson Correlation	-.122	.041	.032	-.032	1.000
	Sig. (2-tailed)	.426	.790	.836	.837	.
	N	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

