**ARTIKEL**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ANGGOTA DPRD SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA ANGGOTADPRD KABUPATEN/KOTA DIPROVINSI RIAU**

**PERIODE 2014-2019**

***The influence of variable organizational culture, transformational leadership, and competency, to the commitment member of local parliament and implication to the performance member of local parliament in Riau Province Period 2014-2019***

**Oleh:**

**Chaidir**

**NPM. 139010073**

****

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PROGRAMPASCASARJANAUNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2017**

***ABSTRACT***

Chaidir**,** *The influence of variable organizational culture, transformational leadership, and competency, to the commitment member of local parliament and implication to the performance member of local parliament in Riau Province. Promotor Prof. Dr. Ir. H.M. Sidik Priadana, MS., and Co-Promotor Dr.H.R. Abdul Maqin,S.E., M.P.*

*The purpose of this research is to examine and analysis of :the influence of variable : organicational culture, transformational leadership, and competency, to the commitment member of local parliament and implication to the performance member of local parliament in Riau Province.*

*This research is done by using descriptive and verificative method. As for sampling technique used Cluster Random Sampling with the sample as much* 173 *responden. As for analyzer used Structure Equation Model.*

*Result of inferential research there are significant influence from variable: organicational culture, transformational leadership, and competency, to the commitment member of local parliament, equal to* 76,30 *percent. And significant influence from variable commitment member of local parlementto the performance of local parliament, equal to* 79,00 *percent.*

*Keyword: Organizational culture, transformational leadership, and competency, commitment and performance member of local parliament.*

**1. Latar Belakang**

Untuk menilai kinerja Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), tentunya dengan melihat apakah fungsi-fungsi DPR tersebut sudah dijalankan sesuai dengan instrumen yang ada di lembaga tersebut. Terwujudnya DPR-RI sebagai lembaga perwakilan rakyat yang kredibel dalam mengemban tanggungjawab mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, merupakan cita-cita dan keinginan kita bersama. Berbagai upayadan langkah perlu dilakukan bagi optimalisasi kinerja DPR dalam melaksanakan fungsi-fungsinya, yang telah mendapatkan dukungan dan penguatan, baik melalui amandemen UUD 1945 maupun perundangan lainnya. Sebagai lembaga yang mewakili rakyat dan unsur penyelenggara pemerintahan, citra DPR, DPRD Provinsi maupun DPRD Kabupaten/Kotasemakin merosot. DPR menjadi institusi yang dinilai paling tidak memuaskan kinerjanya selama beberapa tahun terakhir ini, disusul partai politik dan kepolisian. Penilaian ketidakpuasan itu didasari hasil survey yang dilakukan Poltracking Indonesia terhadap tingkat kinerja institusi demokrasi di tanah air. Dari hasil survey tersebut, kinerja institusi demokrasi antara lain DPR (66.5 %), partai politik (63.5 %), dan Kepolisian Republik Indonesia (55.9 %).

Buruknya kinerja DPR-RI ternyata juga tidak jauh berbeda dengan kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) khususnya di Provinsi Riau. Citra DPRD Provinsi Riau terus merosot di tengah masyarakat pasca dua kali anggotanya ditetapkan sebagai tersangka korupsi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Pertama, disaat kasus suap PON Riau yang melibatkan tujuh anggota dan kedua ditetapkannya satu anggota dewan dalam kasus suap APBD Riau 2015. Belum satu tahun masa tugas anggota DPRD Riau periode 2014-2019 sudah ada anggotanya yang menjadi tersangka korupsi. Buruknya kinerja DPRD Provinsi Riau dapat tercermin dari bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai fungsinya sebagai wakil rakyat. Seperti dalam bidang legislasi. Sepanjang periode 2009-2014, DPRD Provinsi Riau hanya mampu mengesahkan 48 peraturan daerah (Perda) atau 78 persen dari 61 Rancangan Peraturan Daerah yang direncanakan, sehingga DPRD Provinsi Riau periode 2009-2014 menyisakan 13 Ranperda kepada DPRD Provinsi Riau periode 2014-2019. Sementara itu DPRD Provinsi Riau periode 2014-2019, sepanjang tahun 2015 hanya mampu mengesahkan 11 Ranperda menjadi Perda (50 persen) dari 22 yang masuk program legislasi daerah (Prolegda). Dari 11 Perda tersebut, 3 merupakan usulan Pemerintah Provinsi Riau, sisanya atau 8 Perda adalah inisiatif dewan.

Efektifitas DPRD Provinsi Riau dalam melaksanakan fungsi anggaran juga tidaklah baik. Hal itu tercermin dalam pengesahan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) menjadi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Riau tahun 2015. Pengesahan APBD Provinsi Riau tahun 2015 memang terbilang cepat, yaitu pada 6 September 2014. Namun hal itu justru menimbulkan masalah besar dengan terjeratnya Gubernur Riau menjadi terpidana korupsi yang disangkakan KPK. Bahkan kemudian mantan Ketua dan anggota DPRD Provinsi Riau periode 2009-2014 juga tersangkut kasus yang sama. Sementara itu, ketika APBD murni tahun 2015 Provinsi Riau menimbulkan banyak masalah. APBD 2015 Perubahan juga disahkan sangat terlambat yaitu di bulan November 2015. Sehingga realisasi APBD Riau di tahun 2015 tidak mencapai 50 persen. Salah satu yang terburuk secara nasional.

Pada sebuah organisasi, peran dan fungsi pemimpin sangat penting, hal ini dikarenakan pemimpim, mempunyai tugas utama dalam perusahaan atau organisasi untuk merencanakan, mengelola, mengendalikan dan mengarahkanbawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Bentuk kepemimpinan yang cocok untuk mengelola lembaga politik seperti DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau adalah kepemimpinan transaksional, hal ini dikarenakan pemimpin politik yang bertipe transaksional mampu memotivasi pengikut dengan cara memberi imbalan untuk pekerjaan yang sudah dilakukan. Sedangkan pemimpin transformasional memiliki makna yang lebih kuat dan kompleks; pemimpin transformasional mampu menaikkan tingkat kesadaran pengikutnya tentang penting dan bernilainya suatu hasil yang direncanakan serta cara-cara untuk mencapainya.

Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, dicirikan dengan tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Tobing, 2009). Sedangkan Robbins (2006) mengatakan bahwa komitmen organisasional sebagai *“The degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization”*.

Adapun hasil pra survey untuk budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompetensi anggotadan komitmen anggota,serta kinerja anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau, dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.**

**Kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kinerja Anggota DPRD | Kategori (%) | | | | |
| Sangat Rendah | Rendah | Cukup | Tinggi | Sangat Tinggi |
| 1 | Pelaksanaan Fungsi Legislasi | 12 | 32 | 32 | 20 | 4 |
| 2 | Pelaksanaan Fungsi Budgeting | 12 | 28 | 32 | 20 | 8 |
| 3 | Pelaksanaan Fungsi Pengawasan | 10 | 16 | 24 | 38 | 12 |

***Sumber: Hasil pra survey,2016***

Adapun gambaran hasil survey terhadap 40 responden tentang komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Riau dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2**

**KomitmenAnggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Komitmen anggota** | **Kategori (%)** | | | | |
| **Sangat rendah** | **Rendah** | **cukup** | **Tinggi** | **Sangat tinggi** |
| 1 | Komitmen afektif | 16 | 20 | 32 | 20 | 12 |
| 2 | Komitmen berkelanjutan | 8 | 24 | 32 | 28 | 8 |
| 3 | Komitmen normatif | 8 | 16 | 24 | 36 | 12 |

***Sumber: Hasil pra survey***

Gambaran hasil survey terhadap 40 responden tentang budaya organisasi DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau, dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 3**

**Budaya Organisasi DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Budaya Organisasi** | **Kategori (%)** | | | | |
| **Tidak efektif** | **Kurang Efektif** | **Cukup efektif** | **Efektif** | **Sangat efektif** |
| 1 | Inovasi dan pengambilan risiko | 12 | 20 | 32 | 28 | 8 |
| 2 | Perhatian kerincian | 8 | 16 | 32 | 28 | 16 |
| 3 | Orientasi hasil | 16 | 24 | 32 | 20 | 8 |
| 4 | Orientasi orang | 12 | 16 | 36 | 28 | 8 |
| 5 | Orientasi tim | 16 | 20 | 32 | 24 | 8 |
| 6 | Keagresifan | 12 | 20 | 36 | 20 | 12 |
| 7 | Kemantapan | 12 | 20 | 32 | 28 | 8 |

***Sumber: Hasil pra survey, 2016***

Dari hasil pra survey mengenai lingkungan kerja, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riausebagian besar pada kategori tidak efektif sampai dengan cukup efektif, hal ini berarti masih belum efektifnya budaya organisasi di DPRD. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih lebih dari 50 persen belum efektif. Adapun dimensi yang paling lemah adalah dimensi orientasi pada hasil.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai kepemimpinan transformasional pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau sebagian besar pada kategori sangat rendah sampai dengan cukup, ini berarti kepemimpinan transformasionalmasih belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih lebih dari 50 persen dalam kategori belum memuaskan. Adapun dimensi yang paling lemah adalah dimensi menjadi sumber inspirasi/motivasi. Hal ini dikarenakan beberapa hal: tingkat pendidikan dan kemampuan anggota dalam aspek kepemimpinan transformasional masih terbatas. Disamping itu keterbatasan sarana dan prasarana pendukung untuk melaksanakan kepemimpinan transformasional masih terbatas.

Gambaran hasil survey terhadap 40 responden tentang kompetensi anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riaudapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4**

**KompetensiAnggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kompetensi anggota** | **Kategori (%)** | | | | |
| **Sangat Rendah** | **Rendah** | **Cukup** | **Tinggi** | **Sangat Tinggi** |
| 1 | Motif | 16 | 20 | 20 | 32 | 12 |
| 2 | Sifat | 12 | 20 | 32 | 28 | 8 |
| 3 | Konsep pribadi | 8 | 16 | 40 | 20 | 36 |
| 4 | Pengetahuan | 16 | 20 | 36 | 16 | 12 |
| 5 | Keterampilan | 12 | 24 | 32 | 24 | 8 |

***Sumber: Hasil pra survey***

Berdasarkan hasil pra survey dapat diketahui bahwa kompetensi anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riausebagian besar pada kategori sangat rendah sampai dengan cukup, ini berarti masih belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih lebih dari 50 persen kompetensinya masih terbatas. Adapun dimensi yang paling lemah adalah dimensi tingkat dan penguasaan pengetahuan. Hal ini dapat dipahami, dikarenakan beberapa hal; tingkat pendidikan anggota DPRD masih rendah, begitu juga kemampuan dan kemauan untuk meningkatkan pendidikan dan keahlian dari anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau masih relatif kecil.

**2. Batasan Masalah**

Batasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini menekankan pada pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap komitmen anggota DPRD dalam rangka meningkatkan kinerja DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
2. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *propotional stratified random sampling.*

**3. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
2. Bagaimana komitmen pada anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
3. Bagaimana kinerja anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
4. Seberapa besar budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
5. Seberapa besar budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
6. Seberapa besar kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
7. Seberapa besar kompetensi berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
8. Seberapa besar komitmen berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.

**4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis lebih dalam tentang budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis lebih dalam tentang komitmen pada anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis lebih dalam tentang kinerja DPRD anggota Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis lebih dalam tentang seberapa besar budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
5. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis lebih dalam tentang seberapa besar budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
6. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis lebih dalam tentang seberapa besar kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
7. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis lebih dalam tentang seberapa besar kompetensi berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.
8. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis lebih dalam tentang seberapa besar komitmen berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.

**5. Metodologi**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *descriptive and explanatory survey,* karena akan mendeskripsikan setiap variabel dan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini berdasarkan cakupan waktu bersifat *cross sectional* yang mencerminkan deskripsi dari suatu keadaan dan fenomena yang terjadi pada waktu saat tertentu antara tahun 2014-2016. Analisis verifikatif dalam penelitian ini akan digunakan uji statistik *Structural Equational Modelling* (SEM), yaitu teknik analisis data *multivariate* yang memadukan analisa jalur dengan analisa factor (Hair, 1998). Waktu penelitian bulan Mei 2016 sampai dengan Maret 2017.Kabupaten/Kota di Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian sebanyak 480 orang yang terdiri dari anggota DPRD seluruh kabupaten/kota di Provinsi Riau

**6. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rangkaian proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Nazir, 2005). Untuk lebih jelasnya desain penelitian tersebut dapat digambarkan pada gambar di bawah ini :

Studi Pendahuluan

Identifikasi & Rumusan Masalah

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian-Penelitian Sebelumnya

Kerangka Pemikiran

Prosedur Penelitian

Pengumpulan Data

*Coding,Editing&*

*Data Processing*

Analisa Data

Kesimpulan dan Saran

Hipotesis Penelitian

Populasi &*Sampling*

Validitas Reliabilitas

Normalitas

Perencanaan

Pelaksanaan

Tdkk

Ya

***Sumber: Sidik Priadana, 2012***

**Gambar 1. Desain Penelitian**

**7. Hasil Penelitian**

* **Pengaruh secara parsial**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Parsial Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktural** | **Koefisien jalur** | **t-hitung** | **t-tabel** | **Kesimpulan** |
| Y1.1 | 0,523 | 4.439 | 1.9741 | **H0 ditolak**, terdapat pengaruh yang siginifikan dari Budaya Organisasiterhadap Komitmen Organisasi |

***Sumber: Hasil olah data (2016)***

Untuk koefisien jalur X1 terhadap Y = 0.523, diperoleh nilai thitung sebesar 4.439 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai ttabel atau t0.05.173 = 1.9741, sehingga dikarenakan thitung = 4.439 lebih besar dari t tabel = 1.9741, maka H0 ditolak atau dengan kata lain Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0.523 sehingga setiap kenaikan Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0.523 satuan.

**Tabel 6**

**Hasil Uji Parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktural** | **Koefisien jalur** | **t-hitung** | **t-tabel** | **Kesimpulan** |
| Y1. 2 | 0.407 | 3.647 | 1.9741 | **H0 ditolak**, terdapat pengaruh yang siginifikan dari Kepemimpinan Transformasionalterhadap Komitmen Organisasi |

***Sumber: Hasil olah data (2016)***

Untuk koefisien jalur X2 terhadap Y=0.407, diperoleh nilai thitung sebesar 3.647 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai ttabel atau t0.05.173 = 1.9741, sehingga dikarenakan thitung = 3.647 lebih besar dari t tabel = 1.9741, maka H0 ditolak atau dengan kata lain Kepemimpinan Transformasionalberpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0.407 sehingga setiap kenaikan Kepemimpinan Transformasionalmaka akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0.407 satuan.

**Tabel 7**

**Hasil Uji Parsial Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktural** | **Koefisien jalur** | **t-hitung** | **t-tabel** | **Kesimpulan** |
| Y1. 3 | 0.319 | 3.338 | 1.9741 | **H0 ditolak**, terdapat pengaruh yang siginifikan dari Motivasi terhadap Etos Kerja |

***Sumber: Hasil olah data (2016)***

Untuk koefisien jalur X3 terhadap Y = 0.319, diperoleh nilai thitung sebesar 3.647 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai ttabel atau t0.05.173 = 1.9741, sehingga dikarenakan thitung = 3.338 lebih besar dari t tabel = 1.9741, maka H0 ditolak atau dengan kata lain Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0.319 sehingga setiap kenaikan Kompetensimaka akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0.319 satuan.

**Tabel 8**

**Hasil Uji Parsial Komitmen Organisasi** **terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktural** | **Koefisien jalur** | **t-hitung** | **t-tabel** | **Kesimpulan** | |
| ß₂₁ | 0.889 | 33.078 | 1,9741 | | **H0 ditolak**, terdapat pengaruh yang siginifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau |

***Sumber: Hasil olah data (2016)***

Untuk koefisien jalur Y terhadap Z=0,889, diperoleh nilai thitung sebesar 33.078 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai ttabel atau t0.05.173 = 1,9741, sehingga dikarenakan thitung = 33,078 lebih besar dari t tabel = 1,9741, maka H0 ditolak atau dengan kata lain Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau sebesar 0.889 sehingga setiap kenaikan Komitmen Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau sebesar 0,889 satuan.

* **Pembahasan Verivikatif**

**1. Pembahasan Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi anggota secara simultan berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/ Kota se-Provinsi Riau.**

Total pengaruh (diterminasi/R2) dari budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau sebesar 76,30 %. Hasil total pengaruh ini, didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai F-hitung (181,3601) > nilai F-tabel (2,08). Kontribusi variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap komitmen organisasi adalah variabel budaya organisasi dengan kontribusi sebesar 45,80 %, sedangkan kontribusi variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap komitmen organisasi adalah variabel kompetensi anggota dengan pengaruhnya sebesar 22,90%.

Adapun pengaruh variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi namun tidak diteliti (epsilon), nilanya sebesar 33,70%. Adapun varibel variabel lain tersebut, diantaranya motivasi anggota, sarana prasarana yang ada di DPRD, Komunikasi antara anggota, Kompensasi yang d terima anggota, dan variabel-variabel lainnya. Apabila dilihat dari besaran epsilon (ε), maka pengaruh variabel lain yang tidak diteliti tersebut masih tinggi karena nlainya jauh dari nilai taraf siginifikansi (kurang lebih 7 kali nilai alpha = 5%). Oleh karena itu hendaknya perlu ada penelitian yang lebih mendalam atau penambahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel komitmen.

**2. Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap**

**Komitmen organisasi**

Budaya Organisasisecara parsial memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap komitmen pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau. Total pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen sebesar 45,80 %. Hasil tersebut didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel yang dipersyaratkan.

Dimensi Orientasi Tim merupakan dimensi yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel budaya organisasi dengan besaran pengaruhnya sebesar 90,09%, sedangkan dimensi Keagresifan merupakan dimensi yang paling kecil pengaruhnya terhadap budaya organisasi dengan kontribusi sebesar 65,10%.

Makna dari pengujian statistik tersebut dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang dominan terhadap komitmen. Peningkatan dan penurunan komtmen akan sangat ditentukan oleh variabel budaya organisasi, dengan dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian ke Rincian, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan, dan dimensi Kemantapan.

**3. Pembahasan Pengaruh kepemimpinan Transformasional**

**Terhadap Komitmen organisasi.**

Kepemimpinan Transformasionalsecara parsial memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap komitmen pada DPRD Kabupaten / Kota di Provinsi Riau. Total pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen sebesar 30,50%. Hasil tersebut didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel yang dipersyaratkan.

Dimensi Stimulasi Intelektual merupakan dimensi yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel Kepemimpinan Transformasionaldengan besaran pengaruhnya sebesar 49,50%, sedangkan dimensi Keagresifan merupakan dimensi Sumber Inspirasi/Motivasi yang paling kecil pengaruhnya terhadap Kepemimpinan Transformasionaldengan kontribusi sebesar 44,80%.

**4. Pembahasan Pengaruh Kompetensi Anggota Terhadap**

**Komitmen organisasi.**

Dimensi Motif merupakan dimensi yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel budaya organisasi dengan besaran pengaruhnya sebesar 98,60%, sedangkan dimensi tingkat pengetahuan merupakan dimensi yang paling kecil pengaruhnya terhadap budaya organisasi dengan kontribusi sebesar 61,00%.

Makna dari pengujian statistik tersebut dinyatakan bahwa Kompetensi Anggota merupakan variabel yang dominan terhadap komitmen. Peningkatan dan penurunan komtmen akan sangat ditentukan oleh variabel Kompetensi Anggota, dengan dimensi; Motif, Sifat, Konsep Pribadi, Pengetahuan, Keterampilan. Kompetensi dapat berpengaruh pada komitmen atau rasa keterikatan mereka terhadap lembaga/organisasi.

Berdasarkan konsep-konsep di atas, maka peneliti mengekspektasikan Kompetensi anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau berpengaruh positif terhadap komitmen.

Kesesuaian antara kompetensi dengan bidang pengembangan diri yang mereka rasakan, juga dapat membuat pegawai merasa betah dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada akhirnya kondisi ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap lembaga/organisasi dimana yang bersangkutan bekerja

**5. Pembahasan Pengaruh komitmen Terhadap Kinerja**

**Anggota DPRD**

Komitmen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau. Total pengaruh langsung dan tidak langsung Komitmen terhadap kinerja anggota DPRD sebesar 79,00 %. Hasil tersebut didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel yang dipersyaratkan.

Dimensi tugas budgeting merupakan dimensi yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja anggota dengan besaran pengaruhnya sebesar 86,86 %, sedangkan dimensi tugas pengawasan merupakan dimensi yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 75,67 %.

Makna dari pengujian statistik tersebut dinyatakan bahwa komitmen merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja anggota DPRD. Peningkatan dan penurunan Kinerja akan sangat ditentukan oleh variabel Komitmen, dengan dimensi; komitmen afektif (*affective commitment),* Komitmen keberlanjutan *(continuance commitment)* dan komitmen normatif (*normative commitment).*

Sebab itu, penelitian ini didukung teori-teori dan hasil-hasil penelitian, maka hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan dan saran-saran bagi pimpinan organisasi dalam rangka meningkatkan komitmen DPRD, dengan memperhatikan sinergisitas atau kolaborasi dari keiga tujuh dimensi variabel: komitmen afektif (*affective commitment),* Komitmen keberlanjutan *(continuance commitment)* dan komitmen normatif (*normative commitment).*

**8. Kesimpulan**

1a. Kondisi budaya organisasi pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau berada pada kategori cukup baik menuju baik. Hasil wawancara dengan para ahlimelalui*expert judgment interview*, yang menyatakan bahwa budaya organisasi pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau masih belum efektif dan pelaksanaannya belum optimal.

1b. Kondisi kepemimpinan transformasional pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau berada pada kategori cukup baik menuju baik. Hasil wawancara dengan para ahli melalui *expert judgment interview*, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau masih belum optimal.

1c.Kondisi kompetensi anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau berada pada kategori cukupbaik menuju baik. Hasil wawancara dengan para ahlimelalui*expert judgment interview*, yang menyatakan bahwa kompetensi anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau masih terbatas dan belum optimal.

2. Kondisi komitmen pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau berada pada kategori cukupbaik menuju baik. Hasil wawancara dengan para ahlimelalui*expert judgment interview*, yang menyatakan bahwa komitmen pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau rendah, dan upaya peningkatan komitmennya masih belum optimal.

3. Kondisi kinerja anggota pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau berada pada kategori cukupbaik menuju baik. Hasil wawancara dengan para ahlimelalui*expert judgment interview*, yang menyatakan bahwa kinerja anggota pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau masih terbatas, dan upaya peningkatan kinerja anggota belum optimal.

4. Total pengaruh dari budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau sebesar 76,30 persen. Kontribusi variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap komitmen organisasi adalah variabel budaya organisasi dengan kontribusi sebesar 45,80 persen, sedangkan kontribusi variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap komitmen organisasi adalah variabel kompetensi anggota dengan pengaruhnya sebesar 22,90 persen. Hasil wawancara dengan para ahli melalui *expert judgment interview* yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi merupakan variabel yang dominan dalam meningkatkan komitmen, apabila ketiga variabel tersebut dilaksanakan secara efisien, efektif,dan produktif, akan mampu memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Riau.

5. Total pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau sebesar45,80 persen. Hasil wawancara dengan para ahlimelalui*expert judgment interview*yang menyatakan bahwa budaya efektif, dinamisdan kondusif akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota se Riau.

6. Total pengaruh dari kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau sebesar 30,50 persen. Hasil wawancara dengan para ahlimelalui *expert judgment interview*yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Riau.

7. Total pengaruh dari kompetensi terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau sebesar 22,90 persen.

8. Total pengaruh dari komitmen terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau sebesar 79,00 persen. Dimensi komitmen afektif merupakan dimensi yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel komitmen dengan besaran pengaruhnya sebesar 94,40 persen, sedangkan dimensi keagresifan merupakan dimensi yang paling kecil pengaruhnya terhadap komitmen dengan kontribusi sebesar 61,00 persen.

Hasil wawancara dengan para ahli melalui *expert judgment interview* yang menyatakan bahwa komitmen anggota yang tinggi dan dilaksanakan secara terus menerus akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau

**9. Saran-Saran**

1.a. Perlu adanya upaya peningkatan budaya organisasi secara terus menerus,baik yang menyangkut budaya organisasi yang datang dari dalam organisasi itu sendiri, maupun budaya organisasi yang datang atau diadopsi dari budaya organisasi lembaga lain. E*xpert judgment interview*, dalam upaya peningkatan budaya kerja di DPRD Kabupaten/Kota Riau, perlu adanya perhatian anggota DPRD terhadap detil permasalahan yang harus mereka selesaikan. Budaya organisasi yang dikembangkan harus mampu meningkatkan pengambilan keputusan DPRD. Disamping itu budaya harus mendorong perbaikan perilaku anggota.

1.b. Dalam upaya peningkatan kepemimpinan transformasional yang lebih tinggi, maka seluruh anggota DPRD harus terus menerus meningkatkan pendidikannya, serta melakukan peningkatan pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan. Adapun saran yang ditambahkan dari hasil wawancara dengan para ahli melalui *expert judgment interview,* dalam upaya peningkatan kepemimpinan transformasional, perlu adanya opimalisasi peningkatanmoral dan aspek keteladanan pimpinan dimata anggota DPRD dan mata staf pegawai DPRD. Dismping itu pimpinan haruslebih memiliki karisma dan harus mendorong peningkatan motivasi anggota DPRD.

1.c. Dalam peningkatan kompetensi anggota DPRD perlu adanya upaya peningkatan kompetensi anggota secara terus menerus, baik yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap yang dimiliki anggota. Adapun saran yang ditambahkan dari hasil wawancara dengan para ahlimelalui*expert judgment interview*, dalam upaya peningkatan kompetensi anggota, perlu adanya opimalisasi meningkatan sikap (*attitude*), mengembangkan kompetensi spesifik yang mendorong peningkatan komitmen dan aktivitas kerja.

1. Dalam peningkatan komitmen anggota dan organisasi, perluadanyaberbagai kebijakan baru dan upaya-upaya yang lebih mendorong peningkatan komitmen. Hasil wawancara dengan para ahlimelalui *expert judgment interview,* dalam upaya peningkatan komitmen, perlu adanya optimalisasi terhadap sisi keberpihakan kebijakan dan substansi penyelesaian suatu masalah yang memperjuang kepentingan rakyat banyak.
2. Dalam peningkatan kinerja anggota, perlu adanya berbagai kebijakan baru dan upaya-upaya yang lebih mendorong peningkatan kinerja, yang disertai oleh *reward*. Adapun saran yang ditambahkan dari hasil wawancara dengan para ahli melalui *expert judgment interview*, dalam upaya peningkatan kinerja, kedepan kinerja anggota DPRD kabupaten/kotadi Riau perlu ditingkatkan lagi agar fungsi-fungsi tersebut berjalan dengan lebih baik sehingga masyarakat bisa lebih meningkat kesejahteraannya.
3. Dalam peningkatan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi anggota terhadap komitmen anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau, perlu ada perencanaan yang baik dan pelaksanaan perencanaan yang konsekuen dan konsisten, yang disertai dengan adanya evaluasi yang berkesinambungan, sehingga komitmen anggota dan organisasi terus meningkat kearah yang lebih tinggi. Adapun saran yang ditambahkan dari hasil wawancara dengan para ahli melalui *expert judgment interview*, dalam upaya peningkatan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompetensi anggota terhadap komitmen, perlu adanya opimalisasi ketiga variabel tersebut, dan pimpinan secara kolektif harus meningkatkan moral dan aspek keteladanannya di mata anggota DPRD lainnya.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi maka disarankan untuk lebih meningkatkan budaya organisasi yang lebih kondusifdan dinamis pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.Disamping itu seluruh dimensi budaya organisasi harus terus menerus diperbaiki, dikembangkan dan dilaksanakan secara konsekuen dan konsisten. Adapun saran yang ditambahkan dari hasil wawancara dengan para ahlimelalui *expert judgment interview*, dalam upaya peningkatan budaya organisasi, perlu adanya opimalisasi. Terutama kesungguhan dan sikap perilaku anggota DPRD dalam penyelesaian permasalahan.
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka disarankan untuk lebih meningkatkan kepemim-pinan transformasional pada DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riauyang lebih berkualitas, bertanggung jawab, dan memiliki jiwa pengabdian yang tinggi. Saran yang ditambahkan dari hasil wawancara dengan para ahlimelalui*expert judgment interview*, dalam upaya peningkatan kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap komitmen, perlu adanya opimalisasi, terutama dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinannya, serta meningkatkan moral dan aspek keteladanannya di mata anggota DPRD dan para pegawai.
6. Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka disarankan untuk lebih meningkatkan kompetensi anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau yang spesifik dan lebih berdaya guna. Saran yang ditambahkan dari hasil wawancara dengan para ahlimelalui*expert judgment interview*, dalam upaya peningkatan kontribusi kompetensi terhadap komitmen, perlu langkah-langkah perbaikan, terutama dalam peningkatan kompetensi anggotayang lebih spesifik, serta adanya opimalisasi pendidikan pelatihan konseptual dan teknis anggotanya.
7. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja anggota maka disarankan untuk lebih meningkatkan komitmenDPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Riau,yang lebih nyata, lebih efektif dan berkesinambungan. Peningkatan komitmen ini harus di awali oleh pimpinan DPRD yang di dukung oleh masing-masing partai politik yang mengusung pimpinan/anggota DPRD tersebut. Hasil wawancara dengan para ahlimelalui *expert judgment interview*, dalam upaya peningkatan kontribusi komitmen terhadap kinerja, perlu adanya pelatihan-pelatihan teknis seperti peningkatan pengetahuan di bidangkebijakan-kebijakan politik, ekonomi, hukum, pendidikan dan sosial budaya, serta aspek-aspek yang berhubungan dengan pembentukan kebijakan umum. Anggota DPRD juga perlu dibekali dengan pengetahuan dalam hal peningkatan motivasi (*soft skill*), dan pengembangan diri.

**10. Daftar Pustaka**

* Aan Komariah dan Cepi Triatna. 2005. *Visionary Leadership*. Jakarta : PT. BumiAksara,
* AchmadSobirin. 2007. *BudayaOrganisasi*. Yogyakarta : YKPN,
* Augusty Ferdinand. 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen.* BP. Undip, Semarang.
* Bernardin and Russell, JEA, 2003. *Human Resources Management,*

New York, Mc. Graw Hill Inc.

* Davis, Keith,dan Newstorm. 2005. *Perilaku Dalam Organisasi***,** Jakarta: Erlangga.
* Dessler, Gary. 2007*. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa Paramita Rahayu, Jakarta: PT Index.
* Faraz. Jaidi Nahiyah. 2013. *KepemimpinanTransformasional.* FakultasEkonomiUniversitasNegeri Yogyakarta.
* Gary Yulk, 2007. *KepemimpinanDalamOrganisasi*, Penerjemah : Budi
* Suprianto, Edisi 5, PT. Indeks, Jakarta
* Gibson James L., John M. Ivancevich, James H. Donelly, Robert Konopaske. 2012.*Organization Behavior, Structure, Processes*, McGraw-Hill Irwin, New York, America.
* Griffin, Ricky.W. 2000. *Business, 8th Edition*. NJ: Prentice Hall.
* -----------, 2004. *Manajemen*, alih bahasa: Gina Gania, Jakarta: Erlangga
* Ivancevich,John.M, Konopaske, Robert, dan Matteson, Michael T.2007. *PerilakudanManajemenOrganisasi,* Edisi 7 Jilid1, Alihbahasa: Gina Gania, Jakarta:Erlangga.
* Kandula, S. R. 2006. *Performance Management*, New Delhi: Prentice Hall of India private limited.
* Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 & 2. Salemba Empat, Jakarta.
* Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*, 7-ed. Mc. Graw-Hill Interntional, New York.
* Luthans, Fred. 2006. *PerilakuOrganisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi.
* Mangkunegara, A.A. Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT. RefikaAditema, Bandung.
* Mathis dan Jackson. 2006. *Human Resource Management* Manajemen Sumber Daya Manusia,, Alih bahasa: Diana Anggelica, Jakarta: Salemba Empat.
* Mexley and Yuki, G.A. 2003. *KepemimpinandalamOrganisasi,* Edisi Bahasa Indonesia. Pt. Elex Media Komputindo, Jakarta.
* Rivai, Veithzal. 2003.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
* Robbins,Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2006.  *Organizational Behavior,* New Jersey: Pearson Prentice Hall.
* ---------- 2008. *Perilaku Organisasi; Organizational Behavior,* Buku 2, Terjemahan Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
* Sedarmayanti, 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan,* Bandung, PT.Refika Aditama.
* -------------, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT.Refika Aditama.
* Silalahi, BY. 2008. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal Psikologi* Vol 2.
* Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian.1989.*Metode Penelitian Survai.* L P3ES, Jakarta.
* Sugiyono. 2008. *MetodePenelitianBisnis.* Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
* Wibowo. 2008. *Manajemen perubahan (edisi kedua).* Jakarta: PT Raja GrafindoPersada
* Yuyun Wirasasmita. 2008. Uji Kelayakan Model. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran. Bandung
* Undang-UndangDasar 1945 (UUD 1945)
* Undang-UndangNomor 32 Tahun 2004, TentangPemerintahan Daerah. Jakarta: Cv. LaksanaMandiri.
* Undang-UndangNomor 23 Tahun 2014, TentangPemerintahan Daerah. Bandung: Citra Umbara.
* Undang-undangNomor 33 Tahun 2004, TentangPerimbanganKeuangan Pusat dan Daerah. Jakarta : Cv. LaksanaMandiri.
* Undang-UndangNomor 27 Tahun 2009,Tentang MPR, DPR, DPD dan DPRD. Jakarta: BP. Panca Usaha.
* Undang-UndangNomor 17 Tahun 2014, TentangMPR, DPR, DPD dan DPRD. Yogyakarta: PustakaMahardika.