**ABSTRAK**

**Wirda S Panigoro, 179010048. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota DPRD dibimbing oleh Prof. Dr. H.M Sidik Priadana, M.S., sebagai Promotor dan Dr. Aty Tri Juniarti, S.E., M.Si., sebagai co promotor**

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang ada dimana komtmen organisasi dan kepuasan kerja belum optimal sehingga kinerja anggota DPRD pada saat ini belum optimal. Adapun yang menjadi faktor utama kompetensi, budaya kerja dan etos kerja belum optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota DPRD Se -Bandung Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, metode penelitian yang digunakan *descriptive survey* dan *explanatory survey.* Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah tenaga kerja pendidik sebanyak 193 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur*.*

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi, budaya kerja, dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi, budaya kerja, dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara pasrsial dan simultan terhadap kinerja anggota DPRD.

**Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Kerja, Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Anggota DPRD**

***ABSTRACT***

**Wirda S Panigoro, 179010048. *The Influence of Competence, Work Culture, and Work Ethic on Organizational Commitment and Job Satisfaction and Its Implications on the Performance of DPRD Members guided by Prof. Dr. H.M Sidik Priadana, M.S., as Promotor and Dr. Aty Tri Juniarti, S.E., M.Si., as Co-Promotor***

*This research is based on the existing phenomenon where organizational management and job satisfaction are not optimal so that the performance of DPRD members at this time is not optimal. As for the main factors of competence, work culture and work ethic are not optimal.*

*This study aims to find out and examine the Influence of Competence, Work Culture, and Work Ethic on Organizational Commitment and Job Satisfaction and Its Implications on the Performance of DPRD Members in Greater Bandung. This research uses a descriptive and verifiable approach, research methods used by descriptive surveys and explanatory surveys. In this study, the sample was the educator workforce of 193 respondents. The analysis method in this study uses path analysis*

*The results of the study concluded that there is a positive and significant influence of competence, work culture, and work ethic partially and simultaneously on organizational commitment, there is a positive and significant influence of competence, work culture, and work ethic partially and simultaneously on job satisfaction, and there is a positive and significant influence of organizational commitment and job satisfaction in a positive and simultaneous manner on the performance of DPRD members.*

***Keywords: Competence, Work Culture, Work Ethic, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Performance of DPRD Members***

1. **PENDAHULUAN**

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) merupakan lembaga perwakilan rakyat yang berkedudukan sebagai lembaga negara yang sejajar dengan lembaga negara lainnya. Kedudukan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sangat kuat, ini ditegaskan dalam perubahan Undang-Undang Dasar 1945 tercantum dalam Pasal 7C yang menyebutkan “Presiden tidak dapat membekukan dan atau membubarkan Dewan Perwakilan Rakyat” Hal ini sesuai dengan prinsip presidensial sebagai sistem pemerintahan Indonesia yang dipertahankan dan lebih disempurnakan dalam perubahan Undang-Undang Dasar 1945. Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat dipilih langsung oleh rakyat, sehingga keduanya memiliki legitimasi yang sama dan kuat serta masing-masing tidak bisa saling menjatuhkan.

Dewan Perwakilan Rakyat merupakan suatu lembaga politik sebagai simbol dari suara rakyat. Lembaga tinggi negara ini memiliki peran penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam era reformasi yang sudah berjalan selama kurang lebih dua belas tahun belakangan ini, Dewan Perwakilan Rakyat diharapkan mampu memainkan peran konsisten dalam mengawasi pemerintahan yang diselenggarakan oleh badan eksekutif yang dipimpin oleh Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Demokrasi adalah suatu sistem pemerintahan dalam suatu negara dimana warga negara secara memiliki hak, kewajiban, kedudukan, dan kekuasaan yang baik dalam menjalankan kehidupannya maupun dalam berpartisipasi terhadap kekuasaan negara, dimana rakyat berhak untuk ikut serta dalam menjalankan negara atau mengawasi jalannya kekuasaan baik secara langsung misalnya melalui ruang ruang publik (*public sphere*) maupun melalui wakil-wakilnya yang telah dipilih secara adil dan jujur dengan pemerintahan yang dijalankan semata-mata untuk kepentingan rakyat, sehingga sistem pemerintahan dalam negara tersebut berasal dari rakyat, dijalankan oleh rakyat, untuk kepentingan rakyat (*from the people by the people to the people*). Keberadaan lembaga perwakilan dalam demokrasi modern sangat penting dalam suatu negara bangsa. Melalui lembaga perwakilan, persoalan-persoalan kompleks yang dihadapi masyarakat akan dapat diselesaikan. Dengan demikian lembaga perwakilan berfungsi untuk menjembatani dan menyalurkan aspirasi rakyat dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu secara umum lembaga perwakilan ini mempunyai fungsi perundang-undangan, fungsi pengawasan dan fungsi sebagai sarana pendidikan politik (Munir Fuady (2010:2).

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi (DPRD provinsi) merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah provinsi. DPRD provinsi terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum/ Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota (DPRD kabupaten/kota) merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten/kota. DPRD kabupaten/kota terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum.

Anggota DPRD kabupaten/kota berjumlah paling sedikit 20 (dua puluh) orang dan paling banyak 50 (lima puluh) orang dengan masa jabatan anggota DPRD kabupaten/kota adalah 5 (lima) tahun dan berakhir pada saat anggota DPRD kabupaten/kota yang baru mengucapkan sumpah/janji. Keanggotaan DPRD kabupaten/kota diresmikan dengan keputusan gubernur.

Jumlah suara terbesar didominasi Partai PDIP 27,053,961 dengan jumlah persentase 19,33% dengan 22,6 kursi dan jumlah suara terendah partai keadilan dan Persatuan Indonesia 312,775 dengan jumlah persentase 0.22% dengan 0,00 kursi.

Setelah ditetapkan hasil pemilu Anggota DPR RI, maka ditetapkan pula berdasarkan rapat pleno terbuka calon yang terpilih di setiap kabupaten dan Kota, salah satu diantara Kab/Kota Bandung, Cimahi, Kabupaten Bandung dan Bandung Barat, seperti terdapat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**: **Hasil Pemilu Tahun 2014-2019 dan Tahun 2019-2024**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Nama Partai** | **Kota Bandung** | | **Kab. Bandung** | | **Bandung Barat** | | **Cimahi** | |
| **2014 s/d**  **2019** | **2019 s/d**  **2024** | **2014 s/d**  **2019** | **2019 s/d**  **2024** | **2014 s/d**  **2019** | **2019 s/d**  **2024** | **2014 s/d**  **2019** | **2019 s/d**  **2024** |
| 1 | PKB | 5 | 6 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| 2 | Gerindra | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | 7 | 7 | 8 |
| 3 | PDI Perjuangan | 9 | 7 | 7 | 6 | 12 | 7 | 12 | 7 |
| 4 | Golkar | 12 | 11 | 4 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 |
| 5 | Nasdem | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | PKS | 6 | 10 | 5 | 7 | 4 | 8 | 9 | 6 |
| 7 | PPP | 1 | 0 | 5 | 3 |  | 1 | 2 | 1 |
| 8 | PAN | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 0 | 0 |
| 9 | Hanura | 1 | 0 | 4 | 1 | 3 | 5 | 6 | 0 |
| 10 | Demokrat | 5 | 5 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 5 |
| 11 | PKPI |  |  |  |  | 1 | 0 |  |  |
| 12 | PSI |  |  |  |  |  |  |  | 3 |
|  | **Jumlah Anggota** | **50** | **55** | **45** | **45** | **50** | **50** | **50** | **50** |
| **Jumlah Partai** | **10** | **8** | **10** | **10** | **11** | **10** | **9** | **9** |

Sumber: Data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa DPRD Kota Bandung jumlah anggota dari tahun 2014-2019 sejumlah 50 anggota meningkatkan menjadi 55 orang (hanya bertambah 5) periode 2019-2024, Se-Bandung Raya.

Menurut Rudi Purwono (2018:173), mengidentifikasi tiga dimensi kinerja anggota DPRD yaitu: dimensi representasi (representasi kepentingan konstituen), dimensi legislasi (kontribusi dalam pembentukan peraturan daerah), dan dimensi pengawasan (pengawasan terhadap kinerja eksekutif). Supaya kinerja anggota DPRD dapat mencapai keberhasilan ke arah yang lebih baik dari periode sebelumnya, maka para anggota dituntut untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional yang dibebankan kepadanya sehingga anggota tersebut mempunyai pola pikir yang baik, selalu bekerja keras dengan waktu yang ditargetkan, disiplin, jujur dan memiliki loyalitas tinggi serta penuh dedikasi untuk keberhasilan tugas dan pekerjaan yang diembannya. Anggota yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya maka secara signifikan tentu akan menghasilkan kinerja anggota yang tinggi. Namun sebaliknya jika anggota tersebut kurang optimal dalam melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki keterkaitan satu sama lain dan berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD. Meyer dan Allen dalam Mardiana (2018), komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi dibentuk dalam tiga dimensi yaitu*:* komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Meyer dan Allen dalam Kaswan (2015:126),

Komitmen organisasi akan meningkat jika dipengaruhi kompetensi anggota DPRD, etos kerja anggota DPRD, dan budaya kerja anggota DPRD. Hasil penelitian awal kepada 20 responden mengenai kompetensi anggota DPRD Se-Bandung Raya, kompetensi dibentuk oleh tiga dimensi,: pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah, pengawasan terhadap pelaksanaan APBD dan pengawasan terhadap kebijakan pemerintah. UU NO 23 Tahun 2014.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2013), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja yang efektif. Selain kompetensi anggota DPRD, yang berpengaruh pada komitmen dan kepuasan kerja, juga budaya kerja menjadi faktor penentu anggota. Hasil penelitian awal kepada 20 responden mengenai budaya kerja anggota DPRD Se-Bandung Raya, budaya kerja dibentuk oleh tiga dimensi, tata tertib, 2) kode etik 3) tata acara beracara (Lembaga Terpadu).

Lembaga DPRD pada dasarnya tidak memiliki budaya kerja seperti organisasi swasta maupun pemerintah, dalam melaksanakan tugasnya budaya kerja di lembaga DPRD dipandu oleh Tata Tertib, Kode Etik dan Tata Acara Beracara, oleh karena itu apapun yang dilakukan anggota DPRD dalam bekerja harus patuh dan mengacu pada aturan yang diberlakukan.

Darodjat, (2015:78) mengatakan etos kerja memiliki tiga fungsi yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas. Sikap etos kerja ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sikap ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek baik itu dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang mereka yakini. Max Weber seorang ahli ekonomi dan sosiolog dari Jerman menyatakan bahwa, bagaimana sebuah sistem nilai dalam hal ini adalah agama yang mempengaruhi pandangan hidup manusia terhadap etika ekonomi. Hal ini disebabkan karena keyakinan masyarakat Eropa Barat dan Amerika terhadap doktrin agama bahwa malas-malasan dan membuang-buang waktu adalah dosa yang paling utama. Ada juga konsep bahwa bekerja itu adalah sebuah panggilan yang membuat pengikutnya bekerja sungguh-sungguh untuk memuliakan Tuhan yang mereka yakini. Dari etos kerja ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati akhlak dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos kerja terkandung gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Artinya, ada semacam semangat untuk menyempurnakan suatu pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesalahan dari hasil pekerjaannya.

1.2 **Rumusan Masalah.**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah menjadi dua bagian, yaitu rumusan masalah yang bersifat deskriptif dan verifikatif sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi, budaya kerja dan etos kerja anggota DPRD di DPRD Se- Bandung Raya.
2. Bagaimana komitmen organisasi dan kepuasan kerja anggota DPRD di DPRD Se-Bandung Raya
3. Bagaimana kinerja anggota DPRD Se- Bandung Raya
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap Komitmen organisasi, di DPRD Se-Bandung Raya
5. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap Komitmen organisasi, di DPRD Se-Bandung Raya
6. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap Komitmen organisasi, di DPRD Se-Bandung Raya.
7. Seberapa besar pengaruh kompetensi, budaya kerja dan etos kerja secara simultan terhadap Komitmen organisasi DPRD Se-Bandung Raya.
8. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja anggota DPRD Se-Bandung Raya.
9. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja anggota DPRD Se-Bandung Raya.
10. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja anggota DPRD Se-Bandung Raya.
11. Seberapa besar pengaruh kompetensi, budaya kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja anggota DPRD Se-Bandung Raya.
12. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota DPRD Se- Bandung Raya.
13. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota DPRD Se-Bandung Raya.
14. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja anggota DPRD Se-Bandung Raya
15. **KAJIAN PUSTAKA**

. Mangkunegara, (2019:23). **Kompetensi Anggota DPRD** terdiri Kompetensi Akademik, Kompetensi Teknis,Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepemimpinan. Schein dalam Mangkunegara (2015), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. **Dimensi Budaya Kerja dibentuk dengan**  *Artefacts*, *Espoused Values* dan *Basic Assumptions*, Edgar Schein (2010),

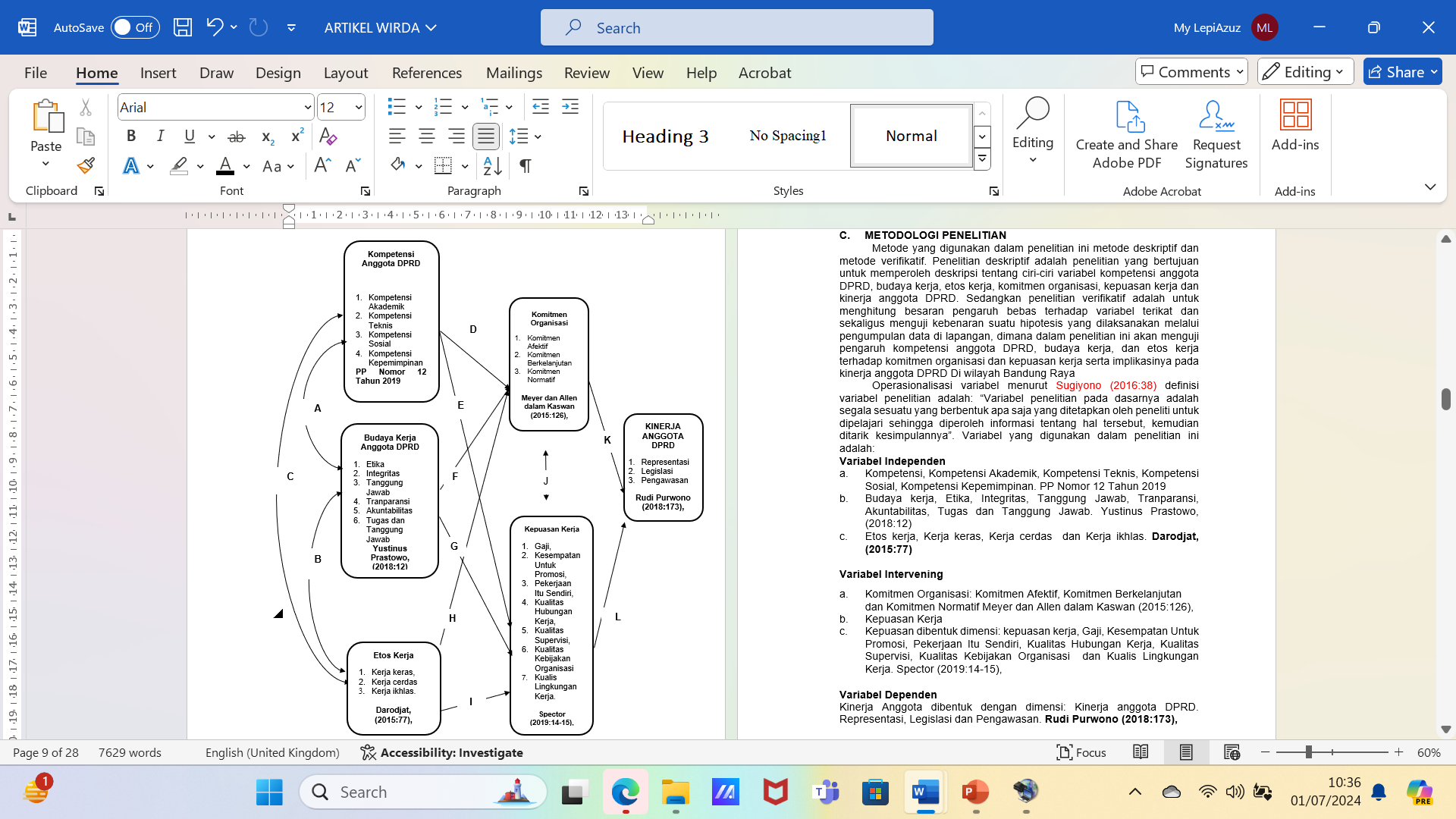
Darodjat (2015) etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar) , karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu :suatu aturan umum atau cara hidup; suatu tatanan aturan perilaku; dan penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku. Sedangkan Arifianto (2019:155). Etos kerja adalah sikap mental yang terdiri dari semangat, tanggung jawab, dan kedisiplinan yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Etos kerja juga mencakup sikap yang positif, seperti inovatif, kreatif, dan proaktif dalam menjalankan tugas.

Lebih lanjut menurut Sulistyowati (2020:55). Etos kerja adalah nilai-nilai dan norma-norma yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun, jujur, disiplin, tanggung jawab, dan profesional. Etos kerja juga mencakup motivasi dan sikap positif dalam melakukan tugas-tugas yang diemban. Dimensi etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu, Kerja Keras, Kerja Cerdas dan Kerja Ikhlas. Darojat (2015).

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Robbins & Judge (2016), definisi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen dalam Kaswan, (2015:126) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Kelanjutan dan Komitmen Normatif.

Menurut Khairul Umam (2015:23) kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan pengamalan sekarang dan waktu lampau dari pada harapan masa depan. Badriyah (2015:229) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Spector (2019:14-15), gaji, kesempatan untuk promosi, pekerjaan itu sendiri, kualitas hubungan kerja, kualitas supervisi, kualitas kebijakan organisasi dan kualitas lingkungan kerja.

Cascio, (2018:101), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu pekerjaan atau tugas. Armstrong dan Baron, (2019:101), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja dan tujuan organisasi. Hersey (2015:67), kinerja yaitu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Rudi Purwono (2018:173), mengidentifikasi tiga dimensi kinerja anggota DPRD yaitu:Dimensi Representasi (representasi kepentingan konstituen), Dimensi Legislasi (kontribusi dalam pembentukan peraturan daerah), Dimensi Pengawasan (pengawasan terhadap kinerja eksekutif). Berdasarkan pada landasan teori keseluruhan maka dibuat para digma penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.3**

**Paradigma Penelitian**

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dan metode verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel kompetensi anggota DPRD, budaya kerja, etos kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja anggota DPRD. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menghitung besaran pengaruh bebas terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kompetensi anggota DPRD, budaya kerja, dan etos kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja anggota DPRD Di wilayah Bandung Raya

Operasionalisasi variabel menurut Sugiyono (2016:38) definisi variabel penelitian adalah: “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**Variabel Independen**

* 1. Kompetensi, Kompetensi Akademik, Kompetensi Teknis, Kompetensi Sosial, Kompetensi Kepemimpinan. PP Nomor 12 Tahun 2019
  2. Budaya kerja, Etika, Integritas, Tanggung Jawab, Tranparansi, Akuntabilitas, Tugas dan Tanggung Jawab. Yustinus Prastowo, (2018:12)
  3. Etos kerja, Kerja keras, Kerja cerdas dan Kerja ikhlas. **Darodjat, (2015:77)**

**Variabel Intervening**

1. Komitmen Organisasi: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Meyer dan Allen dalam Kaswan (2015:126),
2. Kepuasan Kerja
3. Kepuasan dibentuk dimensi: kepuasan kerja, Gaji, Kesempatan Untuk Promosi, Pekerjaan Itu Sendiri, Kualitas Hubungan Kerja, Kualitas Supervisi, Kualitas Kebijakan Organisasi dan Kualis Lingkungan Kerja. Spector (2019:14-15),

**Variabel Dependen**

Kinerja Anggota dibentuk dengan dimensi: Kinerja anggota DPRD. Representasi, Legislasi dan Pengawasan. **Rudi Purwono (2018:173),**

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan (kuesioner), seluruh kuesioner yang digunakan telah dilakukan pengujian melalui uji validitas, uji realibilitas dan uji normalitas, dengan hasilnya dipaparkan berikut ini:

**1) Hasil Uji Validitas Instrumen**

Pernyataan dalam instrumen variabel kompetensi, budaya kerja, etos kerja, komitmen organisasi, kpeuasan kerja dan kinerja Anggota DPRD dinyatakan valid, karena nilai t hitunng > 0,300.

**2) Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap keenam variabel Penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Variabel** | **T hitung** | **T tabel** | **Kategori** |
| 1. | Kompetensi (X1) | 0,862 | 0,700 | Reliabel |
| 2. | Budaya Kerja (X2) | 0,960 | 0,700 | Reliabel |
| 3. | Etos Kerja (X3) | 0,923 | 0,700 | Reliabel |
| 4. | Komitmen Organisasi (Y1) | 0,968 | 0,700 | Reliabel |
| 5. | Kepuasan Kerja (Y2 ) | 0,924 | 0,700 | Reliabel |
| 6 | Kinerja Anggota DPRD (Z) | 0,961 | 0,700 | Reliabel |

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

**3) Hasil Uji Normalitas Alat Ukur**

Hasil perhitungan data menunjukan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan *p-value* > 0.05 (Sudjana, 2000:136), yang dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3: Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Kompetensi | Budaya  Kerja | Etos  Kerja | Komitmen  Organisasi | Kepuasan  Kerja | Kinerja  Anggota  DPRD |
| N | | 193 | 193 | 193 | 193 | 193 | 193 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 55,0104 | 56,0259 | 54,2021 | 65,1088 | 64,6114 | 72,0518 |
| Std. Deviation | 3,36649 | 5,25440 | 3,86296 | 5,22550 | 5,30421 | 6,33339 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,142 | ,126 | ,106 | ,127 | ,122 | ,130 |
| Positive | ,108 | ,126 | ,106 | ,127 | ,122 | ,130 |
| Negative | -,142 | -,097 | -,094 | -,087 | -,060 | -,061 |
| Test Statistic | | ,142 | ,126 | ,106 | ,127 | ,122 | ,130 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,057c | ,067c | ,070c | ,089c | ,073c | ,200c |
|  | | | | | | | |

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua data variabel yang terdiri dari variabel kompetensi, budaya kerja, etos kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja anggota DPRD, mengikuti sebaran data normal dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai p-*value* > 0.05, dimana *Asymp*, signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan untuk X1 =0,057 , X2 = 0,067 X3 = 0,070, Y1 = 0,089, dan Y2 = 0,073 , dan Z = 0,200, lebih besar dari taraf signifikansinya, maka data untuk mengukur variabel penelitian menunjukkan hasil yang tidak tidak ada perbedaan signifikan atau menerima Ha, artinya bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak ada perbedaan yang signifikan antara data sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal.

**Hasil Penelitian Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai tanggapan dari responden tentang kompetensi, budaya kerja, dan etos kerja sebagai variabel bebas (*independent),* komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara (*intervening)*, dan kinerja anggota DPRD sebagai variabel terikat (*dependent).*

1. **Variabel Kompetensi (X1)**

Hasil penelitian terhadap variabel kompetensi (X1), terdiri dari empat dimensi yaitu kompetensi akademik, kompetensi teknik, kompetensi sosial dan kompetensi kepemimpinan. PP No 12 Tahun 2019. Berikut ini adalah rekapitulasi dari 16 pernyataan yang diajukan untuk mengukur kepemimpinan transformasional.

**Tabel 4.Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Dimensi** | **Jumlah Pernyataan** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| 1 | Kompetensi Akademik | 4 | 3,58 | Baik |
| 2 | Kompetensi Teknik | 4 | 3,62 | Baik |
| 3 | Kompetensi Sosial | 4 | 3,04 | Cukup Baik |
|  | Kompetensi Kepemimpinan | 4 | 3,51 | Baik |
| **Total Dimensi** | | **16** | **3,44** | **Baik** |
| **Kriteria Variabel** | | **Cukup Baik—Sangat Baik** | | |

Sumber: diolah peneliti 2022

1. **Variabel Budaya Kerja (X2)**

Hasil penelitian terhadap variabel budaya kerja dibentuk dengan lima dimensi yaitu: etika, integritas, tanggung jawab, transparansi dan akuntabilitas. Yustinus Prastowo, (2018:12). Berikut ini adalah rekapitulasi dari 16 pernyataan yang diajukan untuk mengukur budaya kerja.

**Tabel 5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Budaya Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Dimensi** | **Jumlah Pernyataan** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| 1 | Etika | 4 | 3,91 | Kuat |
| 2 | Integritas | 3 | 3,71 | Kuat |
| 3 | Tanggung Jawab | 3 | 3,20 | Cukup Kuat |
| 4 | Transparansi | 3 | 3,19 | Cukup Kuat |
| 5 | Akuntabilitas | 3 | 3,38 | Cukup Kuat |
| **Total Dimensi** | | **16** | **3,47** | **Kuat** |
| **Kriteria Variabel** | | **Cukup Kuat –Sangat Kuat** | | |

**Sumber: Hasil olah data, 2022**

1. **Variabel Etos Kerja (X3)**

Hasil penelitian terhadap variabel etos kerja dibentuk dengan tiga dimensi yaitu: kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Darodjat, (2015:77). Berikut ini adalah rekapitulasi dari 16 pernyataan yang diajukan untuk mengukur etos kerja.

**Tabel 6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Dimensi** | **Jumlah Pernyataan** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| 1 | Kerja Keras | 6 | 3,51 | Baik |
| 2 | Kerja Cerdas | 5 | 3,36 | Baik |
| 3 | Kerja Ikhlas | 5 | 3,45 | Cukup Baik |
| **Total Dimensi** | | **16** | **3,44** | **Baik** |
| **Kriteria Variabel** | | **Cukup Baik –Sangat Baik** | | |

**Sumber: Hasil olah data, 2022**

1. **Variabel Komitmen Organisasi (Y1)**

Hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasi dibentuk dengan tiga dimensi yaitu: Komitmen Afektif, komitmen berkelanjutan dan Komitmen Normatif. Meyer dan Allen dalam Kaswan (2015:126). Berikut ini adalah rekapitulasi dari 18 pernyataan yang diajukan untuk mengukur komitmen.

**Tabel 7: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Komitmen**

**Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Dimensi** | **Jumlah Pernyataan** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| 1 | Komitmen Afektif | 6 | 3,58 | Baik |
| 2 | Komitmen Berkelanjutan | 6 | 3,51 | Baik |
| 3 | Komitmen Normatif | 6 | 3,68 | Baik |
| **Total Dimensi** | | **18** | **3,58** | **Baik** |
| **Kriteria Variabel** | | **Cukup Baik—Sangat Baik** | | |

Sumber: Hasil olah data, 2022

1. **Variabel Kepuasan Kerja (Y2)**

Hasil penelitian terhadap variabel kepuasan kerja dibentuk dengan tujuh dimensi yaitu: gaji, kesempatan untuk promosi, pekerjaan itu sendiri, kualitas hubungan kerja, kualitas supervisi, kualitas kebijakan organisasi dan kualitas lingkungan kerja. Spector (2019:14-15). Berikut ini adalah rekapitulasi dari 18 pernyataan yang diajukan untuk mengukur komitmen.

**Tabel 8: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan**

**Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Dimensi** | **Jumlah Pernyataan** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| 1 | Gaji | 2 | 3,97 | Baik |
| 2 | Kesempatan Untuk Promosi | 2 | 3,58 | Baik |
| 3 | Pekerjaan Itu Sendiri | 2 | 3,51 | Baik |
| 4 | Kualitas Hubungan Kerja | 2 | 3,76 | Baik |
| 5 | Kualitas Supervisi, | 3 | 3,83 | Baik |
| 6 | Kualitas Kebijakan Organisasi | 3 | 3,82 | Baik |
| 7 | Kualitas Lingkungan Kerja. | 3 | 4,00 | Baik |
| **Total Dimensi** | | **20** | **3,78** | **Baik** |
| **Kriteria variabel** | | **Cukup Baik—Sangat Baik** | | |

**Sumber: Hasil olah data, 2022**

1. **Variabel Kinerja Anggota DPRD (Z)**

Hasil penelitian terhadap variabel kinerja anggota DPRD dibentuk dengan tiga dimensi yaitu: Representasi, Legislasi, dan Pengawasan. Rudi Purwono (2018:173). Berikut ini adalah rekapitulasi dari 20 pernyataan yang diajukan untuk mengukur kinerja anggota DPRD

**Tabel 9: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja**

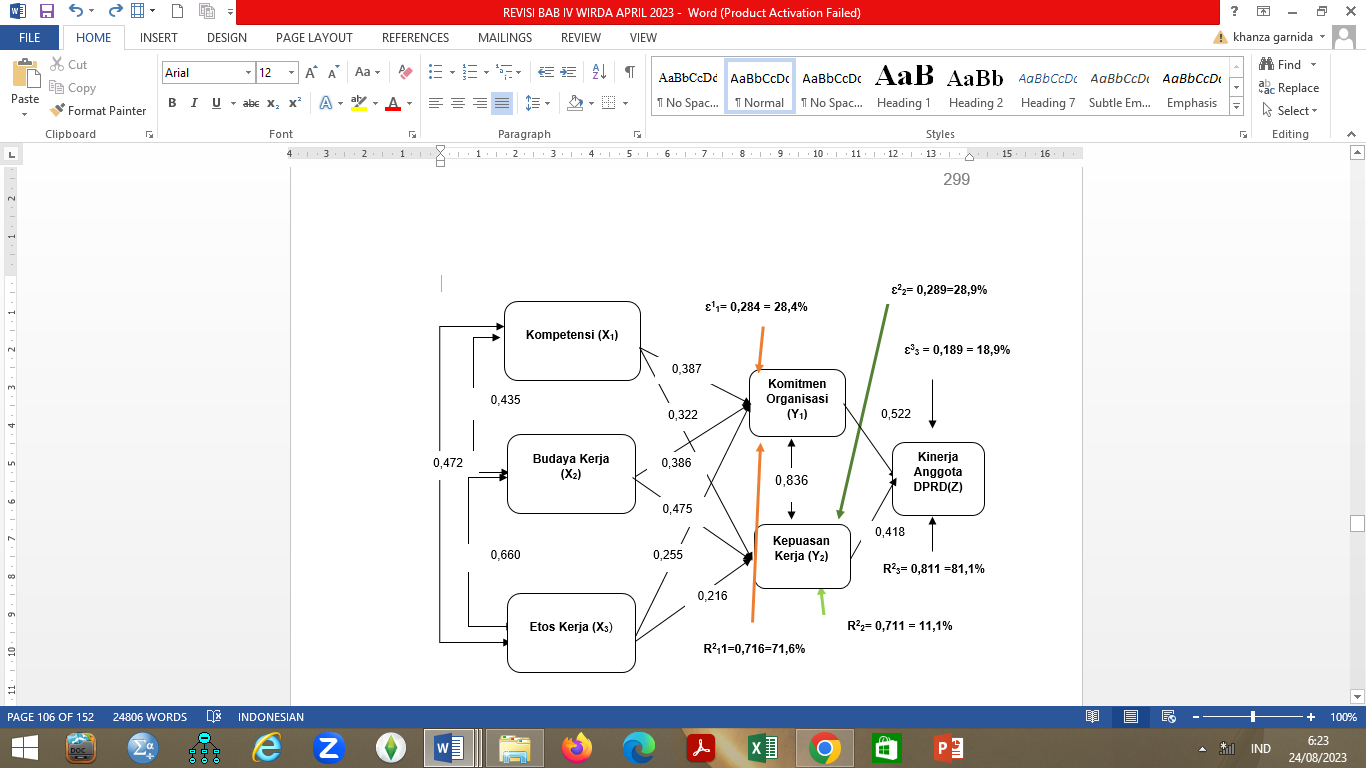
**Anggota DPRD**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Dimensi** | **Jumlah Pernyataan** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| 1 | Representasi | 6 | 3,42 | Baik |
| 2 | Legislasi | 7 | 3,56 | Baik |
| 3 | Pengawasan | 7 | 3,82 | Baik |
| **Total Dimensi** | | **20** | **3,60** | **Baik** |
| **Kriteria Variabel** | | **Cukup Baik—Sangat Baik** | | |

**Sumber: Hasil olah data, 2022**

**Analisis Verifikatif**

Berdasarkan prinsip-prinsip dasar diatas, maka sebelum pengujian hipotesis tersebut dilakukan, terlebih dahulu diperlihatkan gambar mengenai pengaruh struktural dan koefisien jalur keseluruhan variabel sebagai berikut**:**



**Gambar 4.1**

**Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota DPRD**

* + - 1. **Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) Secara Parsial dan simultan Terhadap Komitmen Organisasi (Y1)**

**1) Pengujian Koefisien Jalur Struktur 1**

Hipotesis struktur 1 akan diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut, yaitu pengaruh Kompetensi (X1) Budaya Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebagai berikut:

si dan

1. **Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi (Y1)**

**Tabel 10: Pengujian Parsial Variabel Kompetensi (X1) Budaya Kerja (X2), Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi (Y1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktural** | **Koefisien Jalur** | **t hitung** | **t tabel** | **Kesimpulan** |
|  | 0,387 | 8,643 | 1,66 | H0 ditolak, Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi. |
|  | 0,386 | 7,349 | 1,66 | H0 ditolak,  terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap komitmen organisasi |
|  | 0,255 | 4,746 | 1,66 | H0 ditolak, terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap komitmen organisasi |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

**b. Uji Simultan Variabel Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi (Y1)**

**Tebel 11: Uji Simultan Variabel Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Dan Etos Kerja (X3) Terhadap Komitmen Organisasi (Y1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3752,751 | 3 | 1250,917 | 158,677 | ,000b |
| Residual | 1489,964 | 189 | 7,883 |  |  |
| Total | 5242,715 | 192 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Budaya Kerja | | | | | | |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 158,677 dimana kriteria penolakan H0 jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel atau F0> Ftabel, dengan derajat bebas v1=3 dan v2 = 193-3-1 dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai Ftabel = 2,46. Karena 158,677 besar dari 2,46, maka H0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linear antara Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) Terhadap Komitmen Organisasi (Y1), atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara antara Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Dan Etos Kerja (X3) Terhadap Komitmen Organisasi (Y1), dengan nilai koefisien determinasinya (R21) = 0,716 atau 71,6% dan pengaruh variabel diluar model (*errovar*) 0,289 atau 28,9%.

1. **Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Dan Etos Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y2)**

**a. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja (Y2)**

**Tabel 12: Pengujian Parsial Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Dan Etos Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktural** | **Koefisien Jalur** | **t hitung** | **t tabel** | **Kesimpulan** |
|  | 0,322 | 7,141 | 1,66 | H0 ditolak, Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja. |
|  | 0,475 | 8,973 | 1,66 | H0 ditolak,  terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja |
|  | 0,216 | 3,998 | 1,66 | H0 ditolak, terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kepuasan kerja. |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

**b. Uji Simultan Variabel Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y2).**

**Tabel 13: Uji Simultan : Variabel Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Dan Etos Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3840,523 | 3 | 1280,174 | 154,966 | ,000b |
| Residual | 1561,332 | 189 | 8,261 |  |  |
| Total | 5401,855 | 192 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kompetensi, Budaya Kerja | | | | | | |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 154,966 dimana kriteria penolakan H0 jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel atau F0> Ftabel, dengan derajat bebas v1=3 dan v2 = 193-3-1 dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai Ftabel = 2,69. Karena 165,874 besar dari 2,69, maka H0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linear antara Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y2), atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Etos Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y2), dengan nilai koefisien determinasinya (R21) = 0,811 atau 81,1% dan pengaruh variabel diluar model (*errovar*) 0,381 atau 18,9%

**3. Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi (Y1), dan Kepuasan Kerja (Y2) Secara Parsial dan simultan Terhadap Kinerja Anggota DPRD (Z).**

**Tabel 14: Pengujian Parsial Variabel Komitmen Organisasi (Y1)**

**Terhadap Kinerja Anggota DPRD (Z)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktural** | **Koefisien Jalur** | **t hitung** | **t tabel** | **Kesimpulan** |
|  | 0,522 | 9,077 | 1,66 | H0 ditolak, Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota DPRD. |
|  | 0,418 | 7,272 | 1,66 | H0 ditolak,  terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota DPRD |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23

**c. Uji Simultan Variabel Komitmen Organisasi (Y1), dan Kepuasan Kerja (Y2) Terhadap Kinerja Anggota DPRD (Z)**

Pengaruh bersamaan variabel Komitmen Organisasi (Y1), dan Kepuasan Kerja (Y2) Terhadap Kinerja Anggota DPRD (Z) menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

**Tabel 15: Uji Simultan Variabel Komitmen Organisasi (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2), terhadap Kinerja Anggota DPRD (Z)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6249,619 | 2 | 3124,809 | 408,932 | ,000b |
| Residual | 1451,863 | 190 | 7,641 |  |  |
| Total | 7701,482 | 192 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi | | | | | | |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 408,932 dimana kriteria penolakan H0 jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel atau F0> Ftabel, dengan derajat bebas v1=3 dan v2 = 193-3-1 dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai Ftabel = 2,69. Karena 408,932 besar dari 2,96, maka H0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linear antara komitmen organisasi (Y1) dan kepuasan kerja (Y2), atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara komitmen organisasi (Y1) dan kepuasan kerja (Y2), terhadap kinerja anggota DPRD (Z), dengan nilai koefisien determinasinya (R21) = 0,811 atau 81,1% dan pengaruh variabel diluar model (*errovar*) 0,189 atau 18,9%.

**4.2.3 Pengujian Kelayakan Model**

Hasil uji kelayakan model menunjukan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria *the goodness of an econometric* model atau karakteristik yang dapat diharapkan dan dijabarkan sebagai berikut:

1. ***Theoretical plausibility***:

Model penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji sesuai dengan ekspektasinya dan teori manajemen SDM yang menjadi dasar pemikiran dengan kajian pengaruh Kompetensi (X1), Budaya Kerja (X2), Etos Kerja (X3) Terhadap Komitmen Organisasi (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2) serta implikasinya pada Kinerja Anggota DPRD (Z), menunjukkan bahwa hasil pra estimasi dengan pasca estimasi sudah sesuai.

1. ***Accuracy of the estimates of the parameters.***

Model penelitian ini menghasilkan estimator koefisien jalur yang akurat atau tidak bias dan signifikan. Asumsi analisis terpenuhi dan probabilitas kesalahan statistik dari model sangat rendah (*p-value* =0,000 ).

1. ***Explanatory ability*.**

Model penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antar fenomena variabel manajemen yang dikaji. *Standard Error* (SE) lebih kecil daripada ½ kali nilai mutlak koefisien jalurnya ( SE < ½ρ)

1. ***Forecasting Ability*.**

Model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang tinggi atas perilaku variabel terikat sebagaimana ditunjukan oleh tingginya koefisien determinasi model yang mendekati atau melebihi 50% dengan rincian sebagai berikut:

* 1. Pengaruh pengaruh kompetensi (X1), budaya kerja (X2), dan etos kerja (X3), terhadap komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,716 atau 71,6%.
  2. Pengaruh pengaruh kompetensi (X1), budaya kerja (X2), dan etos kerja (X3), terhadap kepuasan kerja (Y2) sebesar 0,711 atau 71,1%.
  3. Pengaruh komitmen organisasi (Y1) dan kepuasan kerja (Y2) Terhadap kinerja anggota DPRD (Z) sebesar 0,811 atau 81,1%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang disusun telah memenuhi kriteria kelayakan model (*the goodness of an econometric)* yang dilandasi perspektif teori yang kuat, sehingga dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu dan bagi kebijakan atau pemecahan masalah.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis data sekunder dan data primer serta hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis dari data penelitian terhadap DPRD Se- Bandung Raya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi Kompetensi, budaya kerja, etos kerja sebagai berikut:

1. Kompetensi berada pada kriteria cukup baik baik sampai dengan sangat baik, artinya kompetensi anggota DPRD sudah baik, dari rata-rata setiap dimensi pada variabel kompetensi terbesar dimensi kompetensi teknis dan dimensi terendah kompetensi sosial. Kompetensi secara keseluruhan sudah dijalankan dengan baik. Sebagai anggota DPRD mampu menganalisis informasi dengan kritis dan pada pernyataan sebagai anggota DPRD mampu beradaptasi dengan perubahan. Namun masih ada aspek kelemahannya sebagai anggota DPRD kemampuan untuk memperlihatkan empati dan memahami kebutuhan dan aspirasi masyarakat dan pada sebagai anggota DPRD memiliki kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja pihak terkait.
2. Budaya kerja berada pada kriteria cukup kuat sampai dengan sangat kuat, artinya budaya kerja sudah dijalankan sesuai dengan aturan dan norma berlaku, dari rata-rata setiap dimensi pada variabel budaya kerja terbesar dimensi Dimensi etika dan dimensi dan dimensi terendah dimensi Transparansi. Budaya kerja secara keseluruhan sudah kuat yaitu Sebagai anggota DPRD Mampu menganalisis informasi dengan kritis dan sebagai anggota DPRD transparansi dalam kegiatan dan pengambilan keputusan. Namun masih ada aspek kelemahannya melakukan rapat terbuka atau konsultasi publik dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan sebagai anggota DPRD membuat program kerja yang jelas dan terukur untuk menjawab kebutuhan masyarakat di daerahnya.
3. Etos kerja berada pada kriteria cukup baik sampai dengan sangat baik, artinya etos kerja sudah dijalankan dengan baik , dari rata-rata setiap dimensi pada variabel etos kerja terbesar dimensi kerja keras dan dimensi terkecil kerja cerdas. Etos kerja secara keseluruhan sudah baik yaitu sebagai anggota DPRD senang menerima tanggung jawab kerja dan pada pernyataan sebagai anggota DPRD dalam penggunaan dana APBD dilaksanakan secara transparan dengan rata-rata 3,96. Namun masih ada aspek kelemahannya sebagai anggota DPRD kurang optimal dalam menjalankan tanggung jawab secara terarah dan sebagai anggota DPRD belum optimal dalam menghasilkan pekerjaan dengan baik.

2. Kondisi komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berada pada kriteria cukup baik sampai dengan sangat baik, artinya komitmen organisasi sudah dijalankan dengan baik, dari rata-rata setiap dimensi pada variabel komitmen organisasi terbesar Komitmen Normatif dan dimensi terkecil Komitmen Berkelanjutan. Komitmen organisasi sudah dijalankan dengan baik yaitu sebagai anggota DPRD merasa bangga menjadi anggota DPRD yang dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan pada pernyataan sebagai anggota DPRD mengutamakan kepentingan masyarakat dalam setiap keputusan yang diambil. Namun masih ada aspek kelemahannya sebagai anggota DPRD harus merasa senang dan terpuaskan ketika dapat memberikan solusi dan mengatasi masalah masyarakat dan pada pernyataan sebagai anggota DPRD mampu menjalin hubungan yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja, staf, dan masyarakat .
2. Kepuasan kerja sudah dijalankan dengan baik, dari rata-rata setiap dimensi pada variabel kepuasan kerja terbesar Kualitas Lingkungan Kerja dan dimensi terkecil Pekerjaan Itu Sendiri. Kepuasan kerja sudah dijalankan dengan baik yaitu Sebagai Anggota DPRD merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang harus diemban dan sebagai anggota DPRD terdapat fasilitas dan sarana prasarana yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Namun masih ada aspek kelemahannya sebagai anggota DPRD merasa pekerjaannya belum memiliki nilai yang signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan dan pada pernyataan sebagai anggota DPRD belum adanya kesempatan untuk mengambil posisi yang lebih tinggi dalam DPRD sesuai dengan kinerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.
3. Kinerja anggota DPRD berada pada kriteria cukup baik sampai dengan baik, artinya kinerja anggota DPRD sudah baik, dari rata-rata setiap dimensi pada variabel kinerja anggota DPRD terbesar pengawasan dan dimensi terkecil representasi. Kinerja anggota DPRD sudah dijalankan dengan baik yaitu: tingkat keberhasilan anggota DPRD dalam menindaklanjuti temuan atau rekomendasi hasil pengawasan yang dihasilkan oleh lembaga auditor atau pengawas eksternal lainnya dan pada pernyataan tingkat keberhasilan tindak lanjut atas temuan dan rekomendasi hasil pengawasan yang dihasilkan oleh anggota DPRD. Namun masih ada aspek kelemahannya kurang responsivitas anggota DPRD terhadap dalam menghadapi keluhan masyarakat dan pada pernyataan kurang responsivitas sasaran dan tujuan.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi artinya semakin tinggi kompetensi maka komitmen organisasi akan semakin tinggi pula. Kompetensi terbentuk dalam tiga dimensi yaitu: pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah, pengawasan terhadap pelaksanaan APBD dan pengawasan terhadap kebijakan pemerintah, dimensi terbesar Pengawasan terhadap pelaksanaan APBD, dan dimensi terkecil pengawasan terhadap kebijakan pemerintah, dimensi terbesar perlu dipertahankan sedangkan untuk dimensi terendah perlu ditingkatkan, kompetensi meningkat akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

5. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diartikan semakin kuat budaya kerja maka komitmen organisasi akan semakin kuat. Budaya kerja dibentuk dengan tiga dimensi yaitu tata tertib, kode etik dan tata cara, dimensi terbesarnya adalah tata tertib, artinya untuk dimensi tata tertib sudah berjalan baik, sedangkan dimensi terendah adalah kode etik dan tata cara beracara artinya bahwa untuk kedua dimensi tersebut perlu ditingkatkan, sehingga jika budaya kerja kuat, maka komitmen organisasi akan tinggi.

6. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, pembentukan etos kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan pengawasan terhadap pelaksanaan APBD sudah baik, sedangkan dimensi terendah adalah pengawasan terhadap kebijakan pemerintah sehingga perlu ditingkatkan, artinya jika kompetensi anggota DPRD meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi.

7 Kompetensi, budaya kerja dan etos kerja secara simultan memiliki pengaruh sangat positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan apabila secara bersama-sama ketiga variabel tersebut terlaksana secara bersinergi dan dijalankan dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi.

8. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin tinggi kompetensi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi pula. Kompetensi terbentuk dalam empat dimensi, dimensi terbesarnya perlu dipertahankan, sedangkan untuk dimensi perlu untuk ditingkatkan, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kompetensi maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kepuasan kerja.

9. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diartikan semakin kuat budaya kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Budaya kerja dibentuk dengan tiga dimensi dimensi terbesarnya sudah berjalan baik sehingga perlu dipertahankan, sedangkan dimensi terendah perlu ditingkatkan kearah yang lebih baik, setiap dimensi satu sama lainnya harus saling berintegrasi, jika kompetensi tinggi kepuasan kerja akan tinggi.

10. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja, pembentukan etos kerja terdiri dari tiga dimensi, dimensi terbesar perlu dipertahankan sedangkan dimensi terendah perlu ditingkatkan, budaya kerja yang kuat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

9. Kompetensi, budaya kerja dan etos kerja secara simultan memiliki pengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan apabila secara bersama-sama ketiga variabel tersebut perlu dilaksanakan secara bersinergi dan berkesinambungan, maka akan jika kompetensi tinggi, budaya kerja kuat, etos kerja tinggi maka berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja.

10. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD dapat diartikan semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja anggota DPRD akan semakin tinggi pula. Komitmen organisasi dibentuk dengan tiga dimensi yaitu:,.dimensi terbesar komitmen normatif maka perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan, sedangkan untuk dimensi terendah adalah berkelanjutan, maka untuk dimensi terendah perlu dilakukan peningkatan ke arah yang lebih baik. jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja anggota DPRD akan tinggi pula.

13 Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja anggota DPRD akan semakin tinggi pula. Kepuasan kerja dibentuk dengan Hasil penelitian terhadap variabel kepuasan kerja dibentuk dengan empat dimensi yaitu: ciri-ciri intrinsik pekerjaan, penyeliaan, gaji, penghasilan, rekan-rekan sejawat yang menunjang. Dimensi terbesar rekan-rekan sejawat yang menunjang , maka perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan, sedangkan untuk dimensi terendah adalah penyeliaan maka untuk dimensi terendah perlu dilakukan peningkatan ke arah perubahan yang lebih baik. jika kepuasan kerja tinggi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja anggota DPRD.

1. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD, dapat diartikan bahwa kedua variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan anggota DPRD, jika kedua variabel tersebut secara bersama-sama terlaksana dengan baik dan bersinergi maka kinerja anggota DPRD meningkat dan akan berdampak pada kinerja organisasi DPRD, selain kedua variabel tersebut ada faktor lain berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja anggota DPRD.
2. **Saran**

Berdasarkan analisis data sekunder dan data primer serta hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis dari data penelitian terhadap DPRD Se- Bandung Raya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi Kompetensi, budaya kerja, etos kerja sebagai berikut:

1. Kompetensi perlu ditingkatkan, dalam meningkatkan kompetensi kerja bahwa sebagai anggota DPRD konsep diri yang positif harus melaksanakan pengawasan sesuai dengan kebijakan pemerintah. dan perlu mewujudkan apa yang menjadi cita-cita otonomi daerah.
2. Budaya kerja perlu diperkuat, dalam memperkuat budaya kerja disarankan sebagai anggota DPRD jangan melanggar aturan atau larangan yang menghambat jalannya pemerintahan dan sebagai anggota DPRD menjaga jangan sampai terjadi perselisihan dalam penyampaian pendapat, tanggapan, jawaban, dan sanggahan.
3. Etos kerja perlu ditingkatkan, untuk meningkatkan etos kerja disarankan sebagai anggota DPRD dalam menjalankan tanggung jawab harus terarah dan harus menghasilkan pekerjaan dengan baik.

2. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi perlu ditingkatkan, sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi sebagai anggota DPRD harus membangun kepercayaan masyarakat dan sebagai anggota DPRD harus menjalankan hubungan sosial dengan anggota lain.
2. Kepuasan kerja perlu ditingkatkan, sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai anggota DPRD harus memberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kinerja anggota DPRD perlu ditingkatkan, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja anggota DPRD sebagai anggota DPRD harus mewujudkan visi dan misi pemerintah dan sebagai anggota DPRD harus membuat kebijaksanaan masih ada dan belum sesuai dengan sasaran dan tujuan.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, disarankan dalam meningkatkan kompetensi anggota DPRD yaitu dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan menjaga sikap yang baik, dengan masih adanya yang menjadi anggota DPRD dilihat dari sudut pandang pendidikan masih rendah, bahkan masih ada yang lulusan SMP, disarankan perlu untuk meningkatkan kompetensinya melalui melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, sebagai anggota DPRD juga disarankan mampu pengendalian diri, dan komitmen terhadap organisasinya menyangkut bahwa sebagai anggota DPRD adalah sebagai pelayan masyarakat.
5. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dapat diartikan semakin kuat budaya kerja maka komitmen organisasi akan semakin kuat. Budaya kerja dibentuk dengan tiga dimensi yaitu tata tertib, kode etik dan tata cara, dimensi terbesarnya adalah tata tertib, artinya untuk dimensi tata tertib sudah berjalan baik, sedangkan dimensi terendah adalah kode etik dan tata cara beracara artinya bahwa untuk kedua dimensi tersebut perlu ditingkatkan, sehingga jika budaya kerja kuat, maka komitmen organisasi akan tinggi.
6. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, pembentukan etos kerja yang terdiri dari tiga dimensi tersebut perlu ditingkatkan, disarankan untuk meningkatkan etos kerja dengan merefleksikan sikap senang dan tidaknya masyarakat terhadap pelayanan kita, membangun kepercayaan masyarakat terhadap anggota DPRD, mempertahankan anggotanya dengan menunjukkan dedikasi kerja tinggi, jujur dan transparan.
7. Kompetensi, budaya kerja dan etos kerja secara simultan memiliki pengaruh sangat positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut tersebut harus dijalankan secara bersamaan dan saling mendukung satu sama lain, variabel budaya kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap komitmen organisasi, tetapi variabel lainnya yang masih rendah perlu ditingkatkan.
8. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam meningkatkan kompetensi seperti telah disebutkan di atas, melalui peningkatan jenjang pendidikan, melakukan pelatihan, seminar, workshop yang berkaitan dengan kinerja DPRD, sehingga kompetensi meningkat akan mendorong kepada meningkatnya kepuasan kerja.
9. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagai upaya dalam memperkuat budaya kerja yang itu dalam pelaksanaan pekerjaan jangan menyimpang dari aturan dan SOP yang berlaku, mengingat baha DPRD yang memiliki peran penting dalam mewakili aspirasi masyarakat, sebagai anggota DPRD menempatkan kepentingan masyarakat lebih utama dari kepentingan pribadi. Budaya kerja kuat akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja.
10. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja disarankan sebagai anggota DPRD, dalam kerja perlu amanah, jujur dan dijadikan sebagai ibadah, jangan membiarkan dirinya menyimpang dari aturan-aturan yang telah ditetapkan, dalam bekerja harus profesional, jika etos kerja tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat.
11. Kompetensi, budaya kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, upaya meningkatkan ketiga variabel tersebut yaitu satu sama lain dari variabel tersebut saling mendukung, ketiga variabel tersebut sebagai faktor terpenting dalam meningkatkan kepuasaan kerja dengan tidak mengesampingkan variabel lainnya, jika ketiga variabel tersebut meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.
12. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD, upaya meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan menjaga hubungan dalam kerja harmonis, membuat lingkungan kerja aman, setiap anggota satu sama lain saling membantu, jika salah satu anggota terdapat masalah maka secepatnya dicarikan solusinya.
13. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD, upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja disarankan sebagai anggota DPRD mampu memberikan hasil kerja yang terbaik, kreativitas dalam bekerja, menjaga hubungan sosial, menunjukkan hasil kerja yang tinggi.
14. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD, upaya peningkatan kinerja disarankan dua variabel ini satu sama lain perlu diimplementasikan, dikarenakan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota DPRD. Sebagai anggota DPRD sebagai wakil dari aspirasi rakyat harus mampu mengevaluasi hasil kerja, membantu sesama rekan kerja dalam bekerja maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arifianto, R. D. (2019). Hubungan antara etos kerja dengan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21(2), 153-162. Halaman 155-157.

Armstrong, M., & Baron, A. (2019). Performance management: Key strategies and practical guidelines. Kogan Page Publishers.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Cascio, W. F. (2018). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits. McGraw-Hill Education.

Darojat, Z. (2015). Pengantar Manajemen. PT. Pustaka Baru Press.

Dipengaruhi, dan Mempengaruhi. Makassar: Nas Media Pustaka.

Fuady, M. (2010). *Teori-Teori Besar (Grand Theory) dalam Hukum*. Jakarta: Kencana.

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2015). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Kaswan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Khaerul Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Latham, Garry P., Locke, Edwin A dan Fassina, NeilE. (2002), The high Performance Cycle: Standing the Test Of Time”dalam Psychological Management of Individual Performance: UK: Jhon Wiley & Sons, LTD.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robbin & Judge. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Rudi Purwono (2018) - "Analisis Kinerja Anggota DPRD Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Persepsi Konstituen", Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik, Vol. 6, No. 3, halaman 173-184.

Schein, E. H. (2010). Organizational Culture & Leadership (Edisi ke-4). San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Spector, P. E. (2019). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage Publications.

Sulistyowati, R. (2020). Etos kerja dan kinerja pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 3(1), 53-66.

Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.

Umam, K. (2015). *Manajemen Dakwah*. Bandung: Pustaka Setia.

Undang-undang nomor 23 tahun 2014, kompetensi tentang pemerintahan daerah dalam pasal 42 ayat (1)

Yustinus Prastowo, (2018), https://www.online-pajak.com/modernisasi-administrasi-perpajakan-upaya-penyempurnaan-pelayanan-pajak-bagian-1-1

Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman. (2018). Komitmen Organisasi: Definisi