

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MAYBRAT

Joseph E Lopulalan 1\*, Aram Palilu 2

Universitas Victory Sorong

[josephlopulalan@gmail.com](mailto:josephlopulalan@gmail.com) \*

## Abstrak

Dalam penelitian berjudul Analisis Fator-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Maybrat menganalisa faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai maupun kinerja organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat. Penelitian ini berpendekatan analitis deskriptif kualitatif yang melibatkan 30 personil Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat sebagai informan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam, observasi lapangan dan studi dokumen yang terkait dengan materi analisa penelitian yang terbingkai dalam fokus penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ketiga faktor yang diketengahkan oleh Simanjuntak (2005) yakni 1) faktor kompetensi individu, 2) faktor dukungan organisasi, dan 3) faktor dukungan manajemen memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam pencapaian kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat dengan indikator dominan dari ketiga faktor tersebut berturut-turut adalah : 1) Motivasi kebutuhan kompensasi oleh pegawai, 2) kemampuan membangun hubungan dan berkomunikasi secara harmonis dan persuasive yang dimiliki pimpinan, 3) kepastian/ terjaminnya kompensasi bagi pegawai berupa upah dan gaji yang telah diatur dalam peraturan pemerintah.

Kata Kunci : Kinerja, kompetensi, organisasi, manajemen.

## *ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING PERFORMANCE IN THE SECRETARIAT OF THE REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE COUNCIL OF MAYBRAT DISTRICT*

### *Abstract*

*In a study entitled Analysis of Factors Affecting the Performance of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Maybrat Regency analyzed individual competence factors, organizational support factors and management support factors on employee performance and organizational performance of the Maybrat Regency DPRD Secretariat. This research has a qualitative descriptive analytical approach involving 30 personnel of the DPRD Secretariat of Maybrat Regency as research informants. Data was collected using in-depth interview techniques, field observations and document studies related to research analysis material that was framed in the research focus. The results of the study conclude that the three factors proposed by Simanjuntak (2005) are 1) individual competence factor, 2) organizational support factor, and 3) management support factor has a very strong influence in achieving the performance of the Maybrat Regency DPRD Secretariat with dominant indicators of the three factors. These are: 1) Motivation for compensation needs by employees, 2) the ability to build relationships and communicate harmoniously and persuasively owned by the leadership, 3) certainty/guarantee of compensation for employees in the form of wages and salaries that have been regulated in government regulations..*

*Keywords: Performance, competence, organization, management.*

## 1. PENDAHULUAN

Lembaga legislatif merupakan satu dari tiga serangkai lembaga Negara yang mempengaruhi jalannya pemerintahan di Indonesia. Sesuai dengan jenjang perwakilannya, lembaga legislatif memiliki tugas perwakilan suara rakyat yang turut mengambil bagian dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun pengawalan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Baik di tingkat pusat mau pun di daerah,

lembaga legislatif hadir untuk menyalurkan aspirasi rakyat. Untuk memenuhi tanggung jawab itu maka lembaga legislatif di setiap jenjang pemerintahan memiliki sekretariat yang berfungsi mengurus segala hal yang berhubungan dengan penatalayanan birokrasi yang berkaitan dengan aktivitas lembaga,

termasuk setiap aktivitas anggota lembaga dalam menghadirkan tugas dan fungsinya.

Presentasi kerja atau disebut juga performa atau kinerja yang ditampilkan oleh sekretariat lembaga legislatif di tiap jenjangnya sangat mempengaruhi berlangsungnya proses legislasi dalam menunjang pemerintahan dan pembangunan. Berputarnya roda aktivitas lembaga legislatif diatur dan dikoordinasikan oleh unit kerja dengan fungsi kesekretariatan ini. Berkaitan dengan kinerja sekretariat lembaga legislatif di daerah tingkat II maka Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Tingkat II adalah unit kerja yang memangku tanggung jawab mengatur dan mengkoordinasikan aktivitas DPRD Kabupaten/Kota.

Bahwasanya suatu unit kerja sekretariat DPRD merupakan organisasi yang beranggotakan personil-personil dengan status sebagai pegawai pemerintahan yang masing-masing memiliki tugas dan fungsi atau tanggung jawab yang diemban untuk berkontribusi bagi kinerja unit kerjanya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Dengan demikian maka kinerja kolektif dari tiap pegawai dalam suatu unit kerja merupakan kinerja unit kerja tersebut. Ini berarti bahwa setiap hal yang mempengaruhi kinerja perorangan secara langsung menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dari suatu unit kerja secara keseluruhan.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J. Simanjuntak (2005). Pertama, faktor kompetensi individu yakni segala hal yang menyangkut kemampuan dan keterampilan

melakukan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kedua, faktor dukungan organisasi. Sebagai makhluk sosial yang berada dalam suatu sistem organisasi, seorang pegawai membutuhkan dukungan dalam bentuk sistem pengorganisasian yang dianut oleh unit kerjanya, ketersediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Ketiga, faktor dukungan manajemen. Faktor ini berkaitan dengan pola kepemimpinan yang memimpin unit kerja secara optimal - terkait dengan sistem kerja, pengembangan karier dan motivasi kerja.

Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat beranggotakan 30 personil Aparat Sipil Negara (ASN) yang dipimpin oleh seorang sekretaris merupakan unit kerja yang memikul tanggung jawab menghadirkan pelayanan prima terhadap keberlangsungan fungsi dan tugas legislatif dari DPRD Kabupaten Maybrat.

## 2. METODE

### a) Pendekatan Penelitian

Penelitian dengan judul "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat" ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif analitis.

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Sujarweni (2014: 19) bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan holistik. Sedangkan deskriptif analitis menurut Moleong (2011: 257) merupakan rancangan organisasional dikembangkan dari kategori-kategori yang dikemukakan dan hubungan-hubungan yang disarankan atau yang muncul dari data.

Dengan demikian maka peneliti harus memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada informan atau responden untuk menyampaikan pikiran, pandangan, perasaan, pengetahuan dan pengalamannya yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian.

### b) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat sebagai unit kerja yang bertanggung jawab menjalankan fungsi kesekretariatan pada lembaga legislatif tingkat II Kabupaten Maybrat.

### c) Sampel dan Sumber Data Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada unit kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat yang berjumlah 30 orang. Sampel penelitian diambil secara purposive sampling. Dengan demikian sampel penelitian ini berjumlah 7 orang. Selain data yang terkumpulkan melalui sampel penelitian, data juga berasal dari dokumen dan bahan dokumentasi yang berasal dari Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat.

### d) Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar wawancara, namun yang memegang peran penting sebagai instrumen utama penelitian dengan pendekatan kualitatif ini adalah peneliti sendiri. Hal ini berlaku demikian mengingat penelitian kualitatif ini diusahakan untuk memperoleh deskripsi lengkap tentang fokus penelitian yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Keahlian peneliti untuk mendata dan mengolah wawancara menjadi rujukan utama instrumen penelitian ini.

### e) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Teknik Wawancara

Teknik ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi kualitatif secara langsung dari sumber data. Sedangkan teknik wawancara bersifat terbuka dengan tujuan agar informan dapat memberikan jawaban dan pandangan seluas-luasnya. Dan agar wawancara tetap berada dalam konteks penelitian maka wawancara disertai dengan pedoman wawancara (Interview-guide) yang dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan penulisan laporan akhir ini.

#### 2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik dengan cara mengumpulkan data sekunder (salinan dokumen dan data relevan lainnya bagi penelitian ini) yang berfungsi untuk memperkuat data primer.

### f) Teknik Analisis Data

Untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan, agar sesuai dengan tujuan penelitian maka metode analisa yang akan dilakukan adalah metode analisa deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Analisis data dalam penelitian kualitatif harus dimulai sejak awal. Data yang diperoleh

di lapangan harus segera dituangkan dalam bentuk tulisan dan dianalisis. Menurut Nasution (1996:129) bahwa : langkah-langkah yang dilakukan dengan menganalisis suatu data, (1) Reduksi data, (2) Display data, (3) Menyimpulkan dan Verifikasi.

Berdasarkan Nasution tersebut, maka penulis menggunakan langkah-langkah untuk menganalisis data sebagai berikut :

#### 1. Mereduksi data

Data yang diperoleh dalam penelitian tersebut ditulis atau diketik dalam bentuk uraian yang terperinci. Laporan-laporan tersebut direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema atau polanya, jadi laporan lapangan sebagai bahan mentah disusun secara sistematis sehingga lebih mudah dikendalikan. Data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan, juga mempermudah peneliti untuk mencari data yang diperlukan.

#### 2. Display data (tampilan data)

Pada tahap ini peneliti menyajikan data-data yang telah direduksi ke dalam laporan yang sistematis. Data disajikan dalam bentuk narasi berupa informasi mengenai hal yang berkaitan dengan Fungsi koordinasi dalam mewujudkan keberhasilan pembangunan Distrik dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penyajian tersebut dilaksanakan setelah data dikumpulkan, maka diperlukan pengolahan atau analisis data agar bisa dijadikan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

#### 3. Menyimpulkan dan Verifikasi

Penyimpulan data dilakukan setelah data disajikan dalam bentuk deskripsi dengan pemahaman interpretasi logis. Interpretasi atau inferensi dilakukan dengan 2 (dua) cara. Pertama, interpretasi secara terbatas karena peneliti hanya melakukan interpretasi atas data dan hubungan yang ada dalam penelitiannya. Kedua, adalah peneliti bila mencoba mencari pengertian yang lebih luas tentang hasil-hasil yang didapatkannya dari analisa dibandingkan dengan kesimpulan peneliti lain atau dengan menghubungkan kembali interpretasinya dengan teori.

### g) Pengujian Kredibilitas Data

Dalam pengujian Kredibilitas data penulis menggunakan uji dengan perpanjangan pengamatan keikutsertaan, meningkatkan ketekunan, triangulasi dan diskusi untuk memberikan tingkat keyakinan yang kuat terhadap hasil penelitian dan untuk menjawab rumusan masalah, maka peneliti menggunakan pengujian kredibilitas data yang dapat penulis uraikan sebagai berikut :

#### a. Uji kredibilitas Data

Perpanjangan pengamatan, Penulis saat belum mendapatkan data yang baik, maka penulis menambahkan waktu pengamatan dengan kembali ke lapangan untuk mendapatkan Data baru sehingga rumusan masalah penelitian ini benar-benar bias terjawab. Trianggulasi data dengan menggunakan tiga macam cara yaitu trianggulasi teknik, trianggulasi waktu dan trianggulasi orang. Diskusi dengan teman untuk lebih memberikan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

#### b. Pengujian transferability

Dalam pengujian transferability bila digunakan dalam konteks dan situasi sosial internal, sehingga dimungkinkan dalam penelitian kualitatif maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas dan sistematis dan dapat di percaya.

#### c. Pengujian dependability

Dalam pengujian dependability penelitian kualitatif di lakukan dengan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a) Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Maybrat beralamat di Jl. Ayamaru – Kumorkek No. 01 Kumorkek, Aifat, Maybrat. Unit kerja pemerintah ini beranggotakan 30 orang Pegawai Negeri Sipil. Sekretariat DPRD mengemban tugas pokok untuk menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Maybrat serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai kebutuhan.

Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat mempunyai fungsi:

- (1) Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD
- (2) Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD
- (3) Fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD
- (4) Penyediaan dan pengordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD
- (5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati Maybrat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun visi dari Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat adalah : “Terwujudnya peningkatan kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Maybrat dalam rangka pelayanan prima terhadap fungsi dan tugas legislatif”. Sedangkan misi yang

diemban untuk mewujudkan visi tersebut adalah:

- (1) Meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja aparatur dalam aspek teknis maupun administrasi.

Hal ini mengandung makna bahwa dalam rangka mendukung dan menunjang terlaksananya pelayanan terhadap fungsi dan kewenangan legislatif, maka harus tersedia kualitas pelayanan administrasi maupun kinerja aparatur yang baik sehingga fungsi dan kewenangan legislative dapat terwujud sesuai dengan harapan.

- (2) Meningkatkan penyediaan fasilitas pelayanan guna menunjang fungsi dan tugas legislatif.

Hal ini bermakna bahwa dalam rangka mendukung dan menunjang terlaksananya pelayanan prima maka diperlukan fasilitas baik sarana maupun prasarana yang mendukung terwujudnya fungsi dan tugas legislatif.

#### b) Karakteristik Informan Penelitian

Sebagaimana diulas pada bab sebelumnya, maka informan penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) orang Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat yang masih aktif dan secara sengaja dipilih menjadi informan dengan anggapan dapat mewakili kelompok jabatan, kelompok wewenang, kelompok tugas dan kelompok pendapat yang dapat memberi informasi akurat tentang objek penelitian yang sementara dikaji.

Berikut ini adalah ketujuh informan dalam penelitian ini:

- Informan I : Sekretaris DPRD Kabupaten Maybrat  
 Informan II : Kepala Bagian Umum  
 Informan III : Kasubbag Umum dan Kepegawaian  
 Informan IV : Kepala Bagian Persidangan  
 Informan V : Kasubbag Program  
 Informan VI : Staf Bagian Umum  
 Informan VII : Staf Bagian Persidangan

#### c) Hasil Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat.

Bertolak dari masalah penelitian serta dikaji berdasarkan 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi menurut Payaman J. Simanjuntak (2005) telah dilakukan wawancara, studi dokumen serta observasi lapangan untuk mengumpulkan data penelitian yang kemudian telah melalui analisis data terhimpun dan diinterpretasikan menuju suatu deskripsi analitis kualitatif, maka didapatkan hasil sebagaimana terurai berikut ini.

#### d) Analisis Faktor Kompetensi Individu

Kinerja individu atau kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan pribadinya yang mencerminkan kesiapannya dalam mengemban tugas dan kerja. Kesiapan pribadi pegawai untuk melakukan kerja terindikasikan oleh dimilikinya kemampuan serta keterampilan untuk melakukan kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, motivasi setiap pegawai untuk mengangkat kerja juga termasuk dalam kesiapannya melakukan tugas.

Berkenan dengan kemampuan dan keterampilan serta motivasi pendukung kerja yang dimiliki pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat, maka indikator penjelasnya adalah kondisi kesehatan fisik dan jiwa, dimilikinya hasil pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti sebagai pendukung kerja, pengalaman-pengalaman mengemban berbagai tugas dalam berbagai kegiatan dan kesempatan serta adanya kebutuhan untuk menyelesaikan tugas sebagai suatu tantangan serta pencapaian prestasi.

Guna memperoleh data tentang kondisi kesehatan fisik dan jiwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat, wawancara dilakukan terhadap informan pertama penelitian ini. Berikut ini dipaparkan isi wawancaramenginforman pertama penelitian ini.

“Sejak awalnya seorang PNS telah teruji kesehatan fisik dan mentalnya sehingga dinyatakan layak dan diberi tanggung jawab pekerjaan sesuai jenjang pendidikan dan keahliannya. Jadi tentang masalah kesehatan fisik dan mental pegawai termasuk pegawai pada Sekretariat DPRD Maybrat ini tidak perlu diragukan, meskipun tidak saya pungkiri bahwa kondisi kesehatan fisik ini cenderung menurun seiring bertambahnya usia seorang pegawai. Hal ini dapat dimaklumi, ijin sakit atau perawatan merupakan hak pegawai ketika ia sakit, dan bila mengalami sakit yang tidak memungkinkannya untuk tetap bekerja maka perangkat peraturan kepegawaian juga telah mengaturnya dengan baik....”

Hasil wawancara mendapatkan fakta bahwa rata-rata kondisi kesehatan fisik dan jiwa pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat berada pada tingkat yang sesuai harapan untuk mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai abdi Negara, walaupun tidak dipungkiri bahwa gangguan kesehatan fisik sering dialami namun masih dalam tingkat yang dapat ditolelir sesuai peraturan kepegawaian. 30 personil PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat mengakui bahwa mereka telah mengikuti Diklat sebagai PNS, serta bimbingan-bimbingan teknis

secara berkala sesuai bidang kerja dan jabatannya sebagaimana diwajibkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat. Baik bimbingan teknis, pelatihan maupun pendidikan dan pelatihan (Diklat) dinilai sangat membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya bahkan meningkatkan kompetensi dan kapasitas dirinya untuk mengemban tugas yang lebih menantang.

Menyangkut hal ini berikut hasil wawancara dengan informan keenam yang dijadikan sampel wawancara menyangkut indikator kedua dari kompetensi individu yang dimiliki pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat. Adapun isi hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

“..... saya sendiri telah mengikuti diklat kepegawaian saat diangkat menjadi PNS tahun 2015 lalu, dan setahu saya semua pegawai di sini (Sekretariat DPRD Kab. Maybrat) juga sudah mengikuti diklat kepegawaian karena status kami semua disini sudah PNS tidak ada yang berstatus honorer ..... kalau diklat penjenjangan juga sudah diikuti oleh pimpinan sesuai eselonnya.....”

Ditilik dari studi dokumen kepegawaian yang dilakukan peneliti pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat sebagaimana diulas dalam Tabel 4.1, tampak jelas bahwa berdasarkan pangkat dan golongan pegawai pada unit kerja ini yang didominasi oleh pegawai dengan pangkat/golongan diatas III/b menunjukkan dimilikinya pengalaman kerja sebagai aparatur negara dalam bidang yang sama maupun yang berbeda sebelum ditugaskan di Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat. Kepangkatan dan penggolongan pegawai ini juga mengindikasikan terpenuhinya tantangan dan pencapaian prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai di lingkup Sekretariat DPRD ini.

Apa yang diperlihatkan oleh table 4.1 ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Sekretaris DPRD Kabupaten Maybrat yang memberi keterangan sebagai berikut:

“.....Sekretariat DPRD bukanlah OPD pertama dalam karier kepegawaian sebagian besar pegawai disini. Kami semua pernah ditugaskan pada OPD lain dengan tugas dan fungsi yang berbeda, rekan kerja yang berbeda maupun atasan yang berbeda. Di setiap OPD memiliki ritme kerja yang berbeda, termasuk di sekretariat ini. Akan tetapi semua pengalaman kerja di tempat tugas sebelumnya sesungguhnya merupakan pengalaman yang memungkinkan kami untuk menjalankan tugas dan

fungsi sekarang ini. Jadi menurut saya semakin banyak pengalaman seorang pegawai untuk bekerja pada unit kerja yang berbeda akan memperkaya dirinya guna memangku jabatan yang lebih tinggi. Akan tetapi, pegawai yang sedari diangkat ditempatkan hingga sekarang di unit kerja yang sama akan menghasilkan pegawai yang benar-benar paham akan seluk beluk tugas dan tanggung jawabnya. Ini semua terpulang bagi setiap orang dalam menerima tugas dan tanggung jawab sekecil atau sebesar apapun dengan itikad baik maka ia akan semakin berkualitas sebagai seorang pelayan public.....”

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan keterampilan serta motivasi kerja telah menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh setiap pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat maupun kinerja organisasi pemerintahan ini. Jelas dipaparkan dalam wawancara itu akan kapasitas diri setiap pegawai sangat ditentukan oleh motivasinya bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya. Bukan sekedar bekerja lalu menerima upah dan seterusnya menjadi satu rutinitas yang monoton dan menggairahkan diri pegawai sendiri, lingkungan kerja dimana ia ada dan berkarier maupun organisasi pemerintah yang memekerjakannya.

Indikator berikutnya dari kompetensi individu adalah motivasi kerja yang didorong oleh kebutuhan akan kompensasi dari kerja. Sebagian besar informan sangat menyetujui bahwa keterjaminan upah/gaji yang sepadan dengan kerja adalah penyemangat utama pegawai dalam melakukan kerja dengan baik serta menunjukkan kinerja yang prima. Sebagai buktinya disalinlah hasil wawancara dengan informan kelima penelitian ini yang merupakan Kepala Sub Bagian Program, sebagai berikut:

“ .....sudah barang tentu program-program kerja yang dirancang di sini disertai dengan alokasi dana sesuai pagu yang telah ditetapkan. Dan memang ada ‘cekeran’ bagi unit yang diikutsertakan dalam masing-masing kegiatan. Kalau boleh saya berkomentar, pendeknya jika ‘cekerannya’ ada maka unjuk kerja yang maksimal pasti tampak, naun jika ‘cekerannya’ minim, kerja memang dilakukan namun kurang ada semangatnya.....mengertikan maksud saya?”

Dari kondisi yang digambarkan dalam hasil wawancara di atas memberi petunjuk akan pemenuhan kebutuhan kompensasi kerja masih menjadi hal dominan bagi kompetensi setiap orang untuk menampilkan kinerja yang baik. Semakin baik upah, maka semakin baik tanggung jawab dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

#### e) Analisis Faktor Dukungan Organisasi

Performa kerja atau kinerja sangat berhubungan erat dengan lingkungan dimana kerja itu dilakukan. Dukungan organisasi sebagai lembaga yang menyediakan kerja bagi pegawai harus dapat memberikan jaminan atau kepastian dapat dilakukannya kegiatan bekerja. Kesiapan aparatur Negara dalam suatu organisasi pemerintahan harus diseimbangkan dengan ketersediaan alat bahan dan prosedur kerja agar dapat memastikan keterlaksanaan kegiatan pemerintahan.

Maka faktor pendukung kinerja berupa dukungan organisasi diindikasikan oleh tersedianya uraian tugas dan jabatan yang jelas sehingga setiap pegawai sesuai jabatan dan fungsinya dalam organisasi dapat melakukan tugas secara terpimpin dan tidak saling berbenturan. Keteraturan ini maemastikan capaian kinerja pribadi maupun kinerja organisasi yang tinggi.

Wawancara dengan informan ketiga yakni Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah memberikan gambaran tentang bagaimana pembagian tugas dan wewenang serta uraian tugas dijelaskan dan ditaati oleh seluruh perangkat baik pimpinan maupun para staf pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat. Berikut ini dikutip hasil wawancara dengan informan ketiga.

“.....bapak bisa lihat sendiri srtuktur organisasi kita dan bapak sendiri dapat mengamati bahkan merasakan pelayanan kami sebagai sekretaritan yang mengatur segala keperluan DPRD Kabupaten Maybrat ini. Jelas bahwa ada pembagian tugas yang jelas serta alur koordinasi dan komunikasi. Ini menjelaskan bahwa semua bagian menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing Job description-nya jelas ada dan sangat ditaati. Kan selama ini tidak pernah terjadi benturan tugas kan bapak? Yang mengurus administrasi kepegawaian seperti di bagian saya ya itulah yang dijalankan, yang keuangan mengurus segala hal yang

berkenan dengan keuangan juga yang mengatur persidangan juga melakukan wewenang sesuai tugas dan fungsinya, jadi saya kira ini jelas sekali.....”

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa telah terdapat uraian tugas dan wewenang dari setiap jabatan maupun unit kerja, sehingga setiap pegawai pada stasiun kerjanya telah memahami jelas alur kerja, alur koordinasi-komunikasi dan alur kebijakan yang berkaitan dengan penyelesaian setiap tanggung jawabnya.

Indikator kedua dari faktor dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Menyangkut hal ini, informan kedua yakni Kepala Bagian Umum dan Informan keempat telah memberi keterangan yang saling mendukung sebagai berikut:

“Sarana dan prasarana pendukung kinerja Sekretariat ini jelas ada baik berupa komputer, mobiler seperti kursi-meja, sofa tamu, hingga pendingin ruangan, ruangan dengan kapasitas memadai, lemari arsip, ruang persidangan dll dapat diamati sendiri ketersediaannya. Dan semua sarana prasarana ini jelas sangat membantu pelayanan yang kami berikan kepada para anggota dewan, maupun masyarakat yang berkepentingan kemari...”

“ .....khusus untuk segala sarana persidangan, kami disini sudah memiliki sesuai jumlah anggota legislatif yang ada, beberapa waktu lalu ada juga alat yang rusak atau sedikit rewel, tapi sudah ada pengadaan baru, ini sangat menjadi perhatian kami, karena memang sudah menjadi tanggung jawab kami di bagian persidangan ini untuk memastikan seluruh aktifitas persidangan dapat berjalan dengan baik dan lancar.....”

Hasil wawancara dan hasil observasi lapangan menemukan bahwa sarana dan prasarana pendukung kegiatan kesekretariatan di unit kerja ini cukup memadai untuk mendukung proses persidangan maupun administrasi perwakilan rakyat secara baik.

Mengakomodir 20 orang wakil rakyat Kabupaten Maybrat dalam tugas legislasi seseharinya, Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat sebagai suatu organisasi berada dalam situasi kerja yang harmonis, baik antar sesama pegawai, dengan para wakil rakyat, instansi terkait, maupun rakyat yang sering mengadakan kunjungan untuk menyampaikan aspirasinya secara langsung. Semua hal ini oleh para informan dianggap dapat terjadi karena ada prosedur layanan yang sudah menjadi protokol untuk dipatuhi bersama.

Tentang kepastian upah dan gaji pegawai, hal ini sudah menjadi suatu sistem kompensasi yang diatur oleh peraturan pemerintah sehingga jaminan ketersediaannya sangat pasti dan akurat sehingga tidak perlu diragukan. Hal lain menyangkut pemotongan upah juga diatur dalam peraturan sehingga jika terjadi pemotongan maka itu menjadi tanggung jawab setiap pegawai berkenan dengan kelalaian dan ketidaksiplinaannya.

#### **(f) Analisis Faktor Dukungan Manajemen**

Kinerja individu maupun kinerja organisasi sangat tergantung juga pada kemampuan para pemimpin dalam mengatur sistem kerja dan mendorong bawahannya untuk bekerja lebih semangat. Selain itu kinerja pegawai maupun kinerja organisasi dapat tercapai dengan baik jika pemimpin dapat mengembangkan kompetensi bawahannya serta menumbuhkan motivasi seluruh bawahannya untuk bekerja secara optimal (Simanjuntak, 2005).

Untuk itu seorang pemimpin harus dapat menunjukkan penguasaannya akan keterampilan konseptual. Terhadap penguasaan keterampilan konseptual seluruh sampel penelitian menyatakan bahwa pemimpin di Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat menguasai keterampilan konseptual secara baik. Ini terindikasikan oleh dimilikinya kemampuan membuat konsep, melahirkan ide dan gagasan yang terjabar dalam rencana kegiatan untuk mewujudkan gagasan tersebut dalam kegiatan.

Mengenai hal penguasaan konseptual oleh para pimpinan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat, informan VII memberi pendapat demikian:

“.....ya kadang sebagai bawahan apalagi saya yang merupakan personil baru di Sekretariat DPRD ini, tugas pengetikan surat sangat membutuhkan konsep yang telah dibuatkan oleh atasan, dan selama bertugas disini saya sendiri sangat mengagumi kemampuan membuat konsep surat atasan saya Kadang

ada surat yang belum pernah saya lihat redaksinya, dan ketika disuruh mengetiknya saya sudah langsung disertai konsep suratnya, ini sangat mempermudah saya dalam melaksanakan tugas tanpa ragu salah menggunakan kalimat dalam surat yang saya buat”

Sementara informan keenam juga memberikan pendapatnya yang sangat puas dengan pola dan gaya komunikasi yang diterapkan para pimpinan di Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat ini, baik saat berkomunikasi dengan para bawahan, pihak media, maupun masyarakat atau para nara sumber. Berikut ini adalah cuplikan pendapat informan keenam tentang hal itu:

“.....ya benar, sehari-harinya disini banyak berurusan bermacam-macam orang dengan berbagai tujuan kedatangannya, mulai dari para anggota dewan sendiri, para pengunjung rasa, pejabat dari instansi lain maupun dari pusat, masyarakat yang datang untuk memohon bantuan serta memberikan aduan dan kepentingan lainnya. Yang selalu menghadapi mereka adalah para peminan, dan apapun topic bahasan yang dibutuhkan selalu dapat dikomunikasikan dengan baik, tenang, netral dan mengayom. Khusus dalam berkomunikasi dengan kami bawahan, kami selalu diperlakukan dengan hormat, menurut Bapak Sekretaris itu perlu karena kita disini adalah keluarga.....”

Hasil wawancara juga menyimpulkan bahwa pimpinan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat mulai dari sekretaris maupun kepala-kepala bagian dan sub bagian selaku pemimpin di lingkup kerjanya memiliki keterampilan untuk membangun hubungan baik dengan orang lain termasuk dengan bawahannya. Hal ini terindikasikan oleh penguasaan keterampilan berkomunikasi dengan baik dan persuasif, bersahabat, dan sangat mengayom sehingga bawahan merasa dihargai dan tercipta suasana keterbukaan. Kemampuan berkomunikasi sangat diperlukan baik pada tingkat kepemimpinan atas, menengah maupun bawah (Robert L. Katz, 1970).

Selama observasi penelitian, peneliti juga dapat melihat dengan jelas komunikasi harmonis antara atasan dan bawahan. Pimpinan

terlihat ramah dan mampu menciptakan situasi kerja yang kompak. Komunikasi persuasive sangat ditekankan ketika memberi teguran dan koreksi atas kesalahan dan ketidakpatuhan ataupun kelalaian dari pegawai dalam melakukan tugasnya.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisa ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat yaitu : faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen dapat dikaitkan dengan teori dalam penelitian sebagai berikut dibahas di bawah ini.

### **(1) Faktor Kompetensi Individu**

Faktor kompetensi individual yang merupakan faktor kemampuan dan keterampilan serta motivasi kerja dengan indikator kesehatan fisik dan jiwa pegawai, pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai, pengalaman kerja pegawai dan kebutuhan akan tantangan dan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat dinilai sangat baik dan mempengaruhi kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat dalam memenuhi tugas dan fungsinya.

Dari semua indikator faktor kompetensi individu, faktor motivasi kerja yang timbul karena kebutuhan kompensasi berupa upah dan gaji merupakan faktor yang paling mendorong kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat.

Untuk fenomena ini Simanjuntak (2005) berpendapat bahwa seseorang yang melihat pekerjaannya sebagai beban dan keterpaksaan akan menunjukkan kinerja rendah, sebaliknya pegawai yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

### **(2) Faktor Dukungan Organisasi**

Faktor dukungan organisasi yang terdiri dari indikator adanya uraian tugas dan jabatan yang jelas, tersedianya sarana dan prasarana pendukung kerja, adanya hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi, serta terjaminnya upah dan gaji yang sesuai dengan jabatan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat sudah sangat baik dan telah memberikan pengaruh yang sangat baik bagi kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat.

Faktor yang paling dominan dari faktor dukungan organisasi dan yang paling memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat adalah faktor terjaminnya upah dan gaji yang oleh seluruh informan penelitian disetujui karena dianggap telah sesuai dengan

kinerja yang dituntut dari setiap pegawai sesuai tugas dan jabatan yang diembannya. Dengan kepastian pengupahan baik yang berupa gaji, insentif dan honorarium, pegawai semakin semangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga segala urusan administrasi kesekretariatan dapat berjalan dengan lancar.

### **(3) Faktor Dukungan Manajemen**

Faktor dukungan manajemen yang merupakan faktor kemampuan pemimpin di lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat yang terindikasikan oleh dimilikinya keterampilan konseptual oleh pimpinan, dimilikinya keterampilan membangun hubungan baik dengan orang lain khususnya dalam penerapan komunikasi yang baik dinilai sudah memenuhi harapan dan telah memberikan pengaruh yang sangat besar bagi pencapaian kinerja individu pegawai maupun kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat sebagai suatu organisasi pemerintahan.

Dari hasil wawancara dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat didapati bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja organisasi pemerintahan ini dari sisi dukungan manajemen adalah faktor keterampilan pemimpin untuk membangun hubungan baik dengan semua pihak dengan menerapkan komunikasi yang harmonis dan persuasif dalam menjalankan tugas kepemimpinannya sesuai jabatan yang diembannya.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis jabarkan sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Bahwa 3 faktor yang mempengaruhi kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat dikaitkan dengan pendapat Payaman J. Simanjuntak (2005), yakni Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi dan Faktor Dukungan Manajemen teranalisa melalui penelitian ini memiliki pengaruh sangat kuat bagi kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Maybrat dengan faktor indikasi dominan adalah: 1) motivasi/dorongan kebutuhan memperoleh kompensasi berupa upah/gaji, 2) faktor kemampuan membangun hubungan baik dan komunikasi yang harmonis dan persuasive dari pimpinan serta, 3) faktor kepastian jaminan upah bagi pegawai.

## **5. DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ahmad Dwi Setyawan, Kusumo Winarno dan Purin Candra Purnama. 2003. Ekosistem Mangrove di Jawa : 1. Kondisi Terkini. *Jurnal Biodiversitas*. ISSN : 1411-4402. Vol. 4, No.2.
- [2] Dahuri R. 2003. *Keanekaragaman Hayati Laut. Aset Pembangunan Berkelanjutan Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- [3] DKP. 2002. *Modul Sosialisasi dan Orientasi Penataan Ruang Laut, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil*. Direktorat Tata Ruang Laut, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil. Ditjen Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil. Departemen Kelautan dan Perikanan. Jakarta.
- [4] Hairiah, K. dan Rahayu, S. 2007. *Pengukuran "Karbon Tersimpan" di Berbagai Macam Penggunaan Lahan*. Word Agroforestry Center, ICRAFSA. Bogor.
- [5] Kusmana, C., Onrizal, dan Sudarmaji. 2003. *Jenis-jenis Pohon Mangrove di Teluk Bintuni Papua*. Bogor : Fakultas Kehutanan Bogor dan PT Bintuni Utama Murni.
- [6] Savitri, L. A. dan M. Khazali. 1999. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengelolaan Wilayah Pesisir*. PSKPL-IPB. Bogor.
- [7] Zaitunah, A. 2005. *Meninjau Keberadaan Hutan Mangrove di Indonesia*. (Disertasi). SPS IPB. Bogor