

**PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPR RI PERIODE
2014-2019**



**JAZILUL FAWAID
7647158024**

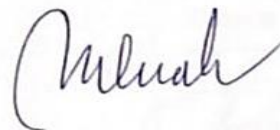
**Disertasi ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2020**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Yetti Supriyati, M.Pd
Tanggal: ..22..01..2020

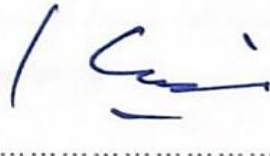
Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd.
Tanggal: ...23..01..2020

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹



31. 01. 2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²



31. 01. 2020

Nama : Jazilul Fawaid
No. Registrasi : 7647158024
Program Studi : Ilmu Manajemen
Tgl. Lulus :

¹) Rektor Universitas Negeri Jakarta




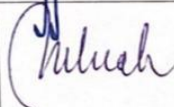


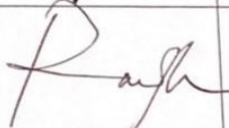
²) Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Jazilul Fawaid

No Registrasi : 7647158024

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Ketua)		30/1-2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		30/1-2020
3	Prof. Dr. Yetty Supriyati, M.Pd (Promotor)		22/Jan-2020
4	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd. (Co-Promotor)		23/1-2020
5	Prof. Dr. Ma'ruf Akbar, M.Pd (Penguji)		30/1-2020
6	Dr. Mardi, M.Si (Penguji)		21/Jan-2020
7.	Prof. Dr. Lili Romli, M.Si. (Penguji Luar)		25/Jan 2020



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN
Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221 Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dr.H.Jazilul Fawaid, S.Q.,M.A.
NIM : 7647158024
Fakultas/Prodi : S3 Ilmu Manajemen
Alamat email : jazilul71@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

*PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPR RI PERIODE 2014-2019*


Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 21 April 2020-

Penulis


(Jazilul Fawaid.)

**PENGARUH REKRUITMEN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPR RI PERIODE 2014-2019¹**

***THE EFFECT OF RECRUITMENT, COMPETENCY, AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT TOWARD PERFORMANCE OF THE INDONESIAN PARLIAMENT
MEMBERS, PERIOD 2014-2019***

JAZILUL FAWAID²

ABSTRACT

The purpose of this study was about to study the effect of recruitment, competence and organizational commitment toward the performance of the Indonesian Parliament Members period 2014-2019. The research was conducted in the office of DPR/MPR RI, Jakarta. The research applied by using quantitative approach, survey method, and path analysis. The use of path analysis aimed to explain and describe as well about some kinds of affected variables in path. The population of this research was about 560 members of DPR RI. The deployment of questionnaire addressed to at least 233 members of DPR RI as the sample. Therefore it is simple. The study found more of the following; (1) There was a positive direct effect on the recruitment on performance, (2) There was a positive direct effect of competence on performance, (3) There was a positive direct effect of organizational commitment to performance, (4) There were positive direct effects of recruitment on commitment, (5) There was a positive direct effect of competence on commitment, (6) There was positive indirect effect of member's recruitment to the performance through organizational commitment, and (7) There was positive indirect effect of competence to the performance of parliament's members through organizational commitment.

Keywords: Performance, Recruitment, Competence, Organizational Commitmen

¹ Disertasi Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

² Wakil Ketua MPR RI 2019-2024

**PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPR RI
PERIODE 2014 - 2019¹**

***EFFECT OF RECRUITMENT, COMPETENCY, AND ORGANIZATION
COMMITMENT TOWARD PERFORMANCE OF THE INDONESIAN
PARLIAMENT MEMBERS PERIOD 2014-2019***

JAZILUL FAWAID²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota DPR RI periode 2014-2019. Penelitian ini dilakukan di Kantor DPR/MPR RI di Senayan Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei dan teknik analisis jalur. Penggunaan metode survei dimaksudkan untuk menerangkan atau menggambarkan fenomena yang sedang dipelajari mengenai beberapa variabel yang mempengaruhi dalam suatu diagram jalur. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 560 anggota DPR RI periode 2014-2019. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 233 anggota DPR RI periode 2014-2019. Penelitian ini mendapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif rekrutmen anggota DPR RI terhadap kinerja, (2) Terdapat pengaruh langsung positif kompetensi anggota DPR RI terhadap kinerja, (3) Terdapat pengaruh langsung positif dari komitmen organisasi DPR RI terhadap kinerja, (4) Terdapat pengaruh langsung positif dari perekrutan DPR RI terhadap komitmen, (5) Terdapat pengaruh langsung positif dari kompetensi DPR RI terhadap komitmen organisasi, (6) Terdapat pengaruh tidak langsung positif rekrutmen anggota DPR RI terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, dan (7) Terdapat pengaruh tidak langsung positif kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Kata kunci: Kinerja, Rekrutmen, Kompetensi, Komitmen Organisasi

¹ Disertasi Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

² Wakil Ketua MPR RI 2019-2024

RINGKASAN

1. Pendahuluan

Pemerintah termasuk Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) dituntut untuk selalu transparan dan akuntabel. Terkait DPR RI, tuntutan masyarakat muncul karena DPR RI belum optimal dalam melaksanakan fungsinya. Anggota DPR RI seringkali lebih mementingkan fungsi pengawasan dan anggaran daripada fungsi legislasi, sehingga pembahasan mengenai Rancangan Undang-Undang (RUU) sangat mengalami keterlambatan dan tidak efisien. Dalam menjalankan fungsi pengawasan pun DPR RI hanya memberikan kritik yang memperlihatkan sifat reaktif. Belum optimalnya pelaksanaan fungsi dan tugas DPR RI karena sistem yang mengatur mekanisme kerja anggota tidak mendukung efektivitas dalam pelaksanaan fungsi dan tugas sebagai anggota parlemen. Oleh sebab itu, DPR RI dalam beberapa periode terakhir dihadapkan pada penilaian publik yang terkesan menyudutkan.

Berbagai permasalahan yang terjadi pada DPR RI menjadi sorotan masyarakat. Oleh karena itu, untuk memperbaiki dan meningkatkan citra DPR RI, maka perlu dilakukan upaya-upaya strategis bagi peningkatan kinerja anggota. Kinerja dalam arti pencapaian hasil dapat dinilai menurut pelaku, yaitu hasil yang diraih oleh individu (kinerja individu anggota dewan), kelompok (kinerja kelompok

Alat Kelengkapan Dewan), institusi (kinerja organisasi dewan) dan kinerja program atau kebijakan. Kinerja anggota DPR RI dapat dimaknai juga sebagai unjuk kerja anggota yang dapat diamati dari sisi kedisiplinan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja, kerja sama dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan kinerja yang optimal, anggota dewan akan mendapatkan legitimasi yang semakin kuat dari masyarakat dan konstituen. Dengan parlemen yang kuat secara fungsional, maka diharapkan dapat dibangun sistem *check and balance* yang berkualitas antara dewan dan pemerintah.

Sejauh ini memang telah dilakukan perubahan dan penyempurnaan Peraturan Tata Tertib DPR RI guna meningkatkan kinerja DPR RI, khususnya pada anggota, tetapi ternyata penyempurnaan Peraturan Tata Tertib DPR RI tersebut belum dapat sepenuhnya memperbaiki kinerja dewan khususnya pada DPR RI saat ini. Selain permasalahan di atas juga ada permasalahan pada rekrutmen anggota. Pola rekrutmen anggota DPR RI memegang peranan penting dalam sistem politik suatu negara karena proses tersebut menentukan anggota yang akan menjalankan fungsi-fungsinya dalam lembaga-lembaga negara.

Dalam konteks ini, partai politik terutama DPR RI harus memiliki tanggung jawab dalam menemukan figur-figur pemimpin yang tepat dan sesuai dengan aspirasi masyarakat. Karena itu, sebuah negara modern mengisyaratkan keterlibatan partai dalam suksesi kepemimpinan nasional. Maka, sistem perekrutan calon-calon pemimpin (pejabat politik) yang dilakukan sebuah partai politik menentukan kualitas kepemimpinan sebuah negara.

Sebagai landasan atau dasar mengenai persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat mencalonkan diri sebagai anggota dewan, dibentuk dan dikeluarkanlah UU No. 8 Tahun 2012 Tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pasal 51 ayat (1) dan Pasal 51 ayat (2) UU No. 8 Tahun 2012 menjelaskan mengenai kriteria-kriteria persyaratan untuk dapat mencalonkan diri salah satunya sebagai anggota parlemen, selanjutnya disebut DPR RI (di luar Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah).

Setiap warga negara berhak menjadi calon anggota DPR RI, namun belum ada standard baku untuk calon anggota yang bersangkutan apakah harus memiliki pengalaman atau kompetensi untuk menjadi anggota DPR RI, atau harus memiliki pengalaman kepemimpinan di lembaga negara, atau harus memiliki sertifikat pengkaderan dari partai politik yang mencalonkan. Artinya, persyaratan di atas merupakan persyaratan yang relatif longgar. Di satu sisi merupakan pembatasan bagi yang

hendak menjadi bakal calon anggota legislatif, di sisi lain juga memberikan keleluasaan bagi setiap warga negara tanpa harus memiliki latar belakang dan/atau pengalaman di bidang politik.

Dalam hal ini, partai politik khususnya pada DPR RI memiliki andil yang cukup besar dalam merekrut calon-calon anggota legislatif yang benar-benar tepat karena proses perekrutan paling awal ditentukan oleh partai politik itu sendiri. Proses pengajuan calon-calon legislatif pun dimulai dari proses rekrutmen partai, baik rekrutmen secara terbuka, maupun rekrutmen secara tertutup, yang mana pola rekrutmen merupakan hak prerogatif dari partai tersebut.

Rekrutmen politik dapat diartikan sebagai proses pemilihan, seleksi dan pengangkatan sekelompok orang untuk melaksanakan sejumlah peranan dalam sistem politik pada umumnya dan pemerintah pada khususnya. Dalam negara-negara modern, proses rekrutmen politik dilakukan oleh partai politik. Para pengamat cenderung mengidentikkan negara modern dengan negara demokrasi. Hal ini tidak terlepas dari *trend* global yang memperlihatkan sistem politik demokrasi sebagai sistem politik dan asas negara yang paling tepat di dalam negara modern. Dalam pengertian ini, keberadaan partai politik dipandang sebagai *condition sine qua non* bagi bekerjanya mekanisme demokrasi.

Kebanyakan partai politik dalam hal merekrut anggotanya dengan adanya pertimbangan loyalitas kepada partai, kemudian proses rekrutmen dengan latar belakang organisasi keaktifan perorangan dan juga dengan pertimbangan dari otoritas pemimpin partai yang mempunyai hak menunjuk seseorang tanpa pertimbangan kemampuan, kompetensi dan komitmen para calon itu sendiri. Berdasarkan kenyataan di atas, ada masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kinerja pada anggota DPR RI ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja anggota DPR RI ?
3. Apakah komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja anggota DPR RI ?

4. Apakah rekrutmen berpengaruh langsung terhadap komitmen anggota DPR RI ?
5. Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap komitmen anggota DPR RI ?
6. Apakah rekrutmen berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi DPR RI ?
7. Apakah kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi DPR RI ?

2. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan adalah menggunakan metode survei yaitu melakukan penelitian langsung ke lapangan, dan dengan pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dikembangkan peneliti dan disebarakan kepada 233 sampel dari 560 anggota DPR RI periode 2014-2019. Penelitian ini ditujukan pada anggota DPR RI di mana setiap anggota DPR RI mempunyai tugas di setiap komisi dan alat kelengkapan dewan yang di tugaskan oleh fraksi. Waktu pelaksanaan penelitian meliputi waktu diuji coba dan pengumpulan data. Waktu pelaksanaan uji coba instrumen dilaksanakan mulai bulan Januari 2018. Kegiatan pengumpulan dan pengolahan data dilaksanakan pada bulan Januari s/d Juli 2018 di kantor DPR RI Gedung Wisma Nusantara I dan II, Jalan Gatot Subroto Jakarta.

3. Hasil Penelitian

a. Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi data dilakukan dengan uji statistik deskriptif pada setiap variabel yaitu variabel kinerja anggota DPR RI, rekrutmen anggota DPR RI, kompetensi anggota DPR RI dan Komitmen organisasi anggota DPR RI yang meliputi perhitungan mean, standard deviasi, varians median, modus, nilai terendah, nilai tertinggi dan distribusi frekuensi yang di sertai histogram.

b. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian ini melalui beberapa persyaratan uji statistik. Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), terlebih dahulu dilakukan beberapa uji statistik yang merupakan syarat dalam *path analysis*. Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linear, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur.

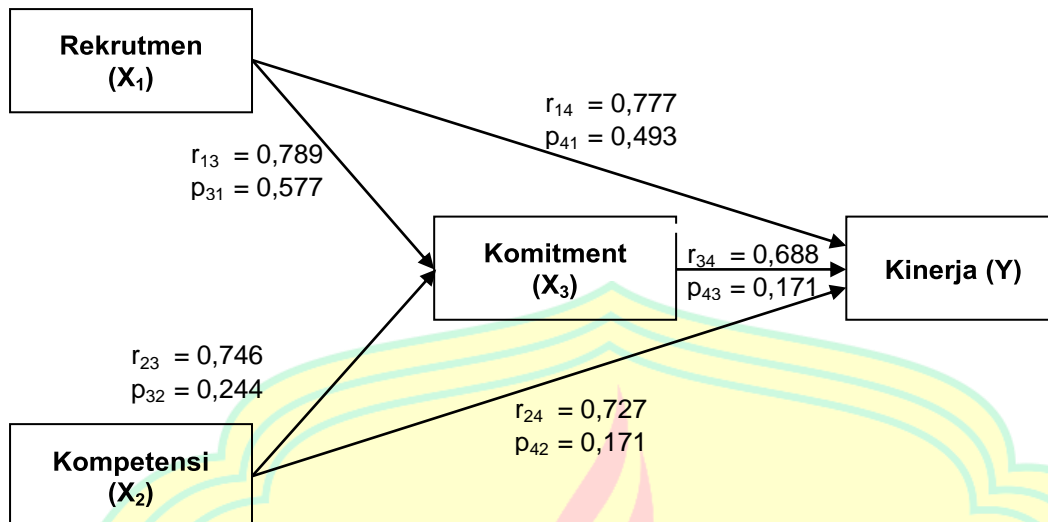
Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, persamaan regresi harus berarti dan linear, dan hubungan antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian atas persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian analisis yang dilakukan adalah :

1. Uji Normalitas Data Galat
2. Taksiran Regresi. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi.
3. Pengujian Model.

c. Pengujian Analisa Jalur.

Perhitungan Koefisien Jalur

Setelah mendapatkan besaran koefisien korelasi dan koefisien jalur, bentuk model struktural dapat terlihat pada gambar sebagai berikut:



Model Hubungan Struktural antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Dari pengujian hipotesis setelah perhitungan koefisien jalur dilakukan melalui analisis model struktural kausal untuk menguji hipotesis yang diajukan dan mengukur pengaruh langsung positif antar variabel, maka selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan hipotesis. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dan signifikansi melalui uji-t untuk setiap jalur yang diteliti. Berikut ini diuraikan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung Positif Rekrutmen terhadap Kinerja

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{41} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{41} > 0$$

Nilai koefisien jalur rekrutmen terhadap kinerja sebesar 0,493 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,425. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 229$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,970 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja.

2. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi terhadap Kinerja

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{42} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{42} > 0$$

Nilai koefisien jalur kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,171 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,044. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 229$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,970 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel kompetensi terhadap variabel kinerja yang signifikan.

3. Pengaruh Langsung Positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{43} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{43} > 0$$

Nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,171 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,551. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 229$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,970 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja yang dinyatakan signifikan.

Pengujian Hipotesis Sub-Struktur 2.

4. Pengaruh Langsung Positif Rekrutmen terhadap Komitmen organisasi

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{31} > 0$$

Nilai koefisien jalur rekrutmen terhadap komitmen organisasi sebesar 0,577 dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,173. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 230$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,970 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat

pengaruh langsung positif variabel rekrutmen terhadap variabel komitmen organisasi yang signifikan.

5. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi terhadap Komitmen organisasi

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{32} > 0$$

Nilai koefisien jalur kompetensi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,244 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,026. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 230$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,970 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel kompetensi terhadap variabel komitmen organisasi yang signifikan.

6. Pengaruh Langsung Positif Rekrutmen terhadap Kinerja dan tidak langsung melalui Komitmen

Output SPSS pada tabel 4.14 dan table 4.15 di atas, memberikan nilai standardized beta rekrutmen pada persamaan $Y = P_{YX_1} X_1 + P_{X_3X_1} X_1 + P_{YX_3} X_3$. Nilai koefisien standardized beta 0.577 merupakan nilai jalur dari X_1 terhadap X_3 . Dan nilai beta standardized 0.171 merupakan nilai jalur dari X_3 terhadap Y . Serta nilai beta standardized 0.493 merupakan nilai jalur dari X_1 terhadap Y .

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa rekrutmen dapat berpengaruh langsung ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke komitmen.

- Besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y sebesar $0.493 \times 0.493 = 0.243$ atau 24,3%;
- Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3 adalah: $(0.577) \times (0.171) = 0,099$ atau 9,9%.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diinterpretasikan bahwa rekrutmen berpengaruh secara langsung terhadap kinerja meskipun tanpa ada mediasi (*intervening*) dari variabel komitmen. Dengan demikian maka hipotesis dapat diterima.

7. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi terhadap Kinerja dan tidak langsung melalui Komitmen

Output SPSS pada tabel 4.15 di atas, memberikan nilai standardized beta rekrutmen pada persamaan $Y = P_{YX_1} X_2 + P_{X_3X_1} X_2 + P_{YX_3} X_3$. Nilai koefisien standardized beta 0.244 merupakan nilai jalur dari X_2 terhadap X_3 . Dan nilai beta standardized 0.171 merupakan nilai jalur dari X_3 terhadap Y . Serta nilai beta standardized 0.171 merupakan nilai jalur dari X_2 terhadap Y . Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi dapat berpengaruh langsung ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke komitmen.

Besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y sebesar $0.171 \times 0.171 = 0,123$ atau 12,3%; dan Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3 adalah: $(0.244) \times (0.171) = 0,042$ atau 4,2%.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Artinya semakin baik pola rekrutmen pada partai politik maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja para anggota DPR RI yang terpilih.
2. Kompetensi berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Artinya, semakin baik kompetensi seorang anggota DPR RI maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pada anggota DPR RI tersebut dalam menjalankan tugasnya.
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Artinya, dengan meningkatnya dan baiknya komitmen organisasi pada setiap anggota DPR RI akan mengakibatkan peningkatan kinerja pada anggota DPR RI tersebut dalam menjalankan tugasnya.

4. Rekrutmen berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baiknya pola rekrutmen pada partai politik akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi pada anggota DPR RI dalam menjalankan tugasnya.

5. Kompetensi berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya, meningkatnya dan baiknya kompetensi seorang anggota DPR RI akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi bagi para anggota DPR RI.

6. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja dan tidak langsung melalui Komitmen. Artinya secara positif mengatakan bahwa pola rekrutmen juga sangat berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen para anggota DPR RI.

7. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja dan tidak langsung melalui Komitmen. Artinya dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi anggota DPR RI sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan yang melalui sikap komitmen para anggota DPR RI tersebut.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220
Telepon : (021) 4721340, Faximile: (021) 4897047, Laman: <http://pps.unj.ac.id>,
E-mail: tu.pps@unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor Ilmu Manajemen dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Januari 2020

METERAI
TEMPEL
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Jazilul Fawaid

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota DPR RI periode 2014-2019”** dengan baik dan tepat waktu. Alhamdulillah disertasi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada program Pascasarjana di Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Penulis menyadari bahwa disertasi ini pada akhirnya dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak, baik di lingkungan kerja DPR RI tempat di mana penulis mengabdikan sebagai wakil rakyat, maupun sivitas akademika Program Pascasarjana MSDM UNJ tempat di mana penulis mengenyam pendidikan. Oleh karena itu, penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian disertasi ini.

Secara khusus pada kesempatan ini Penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang dan curahan perhatian, sehingga tumbuh menjadi pribadi yang berkarakter dan berkomitmen bagi kemaslahatan bersama seperti saat ini.
2. Istri dan anak-anak yang senantiasa memberikan saran, masukan, serta mendorong semangat untuk menyelesaikan disertasi ini dengan sebaik-

baiknya dan tepat waktu.

3. Bapak Dr. Komarudin. M.Si, sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta.
4. Ibu Prof. Dr. Nadiroh. M.Pd sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
5. Ibu Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si., sebagai Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen.
6. Ibu Prof. Dr. Yetty Supriyati, M.Pd., sebagai Promotor.
7. Ibu Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd., sebagai Co-promotor.
8. Bapak Ibu Dosen Pengajar di kelas Doktor MSDM Universitas Negeri Jakarta yang selama ini memberikan Ilmu kepada Saya selama ini.
9. Bapak Ibu Team Penguji Senat , Prof. Dr. Ma'ruf Akbar,M.Pd, Bapak Dr. Mardi, M.Si dan Penguji Luar Prof.Dr. Lili Romli,M.Si. yang telah membimbing dan memberikan masukan selama ujian seminar hasil, Ujian Tertutup hingga Ujian terbuka.
10. Tim Kerja Tenaga Ahli di DPR/MPR RI yang terdiri dari. Dr. Zahera Mega, Aly Taufiq, Ibnu Mufid,. Susi Maria, Ulum, Boy Anugerah, Annisa Dwitazara dan lain-lain yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
11. Rekan-rekan Anggota DPR RI periode 2014-2019 yang penulis hormati atas kerja sama baiknya dalam mengisi angket kuesioner.
12. Teman-teman satu almamater di Program Doktoral MSDM Universitas Negeri Jakarta (UNJ) angkatan 2015 yang penulis cintai.
13. Rekan –rekan Sekretariat Pascasarjana, Team GP3 UNJ dan sekretariat Program Doktor Prodi IM-MSDM yang telah membantu kelancaran

selama ini.

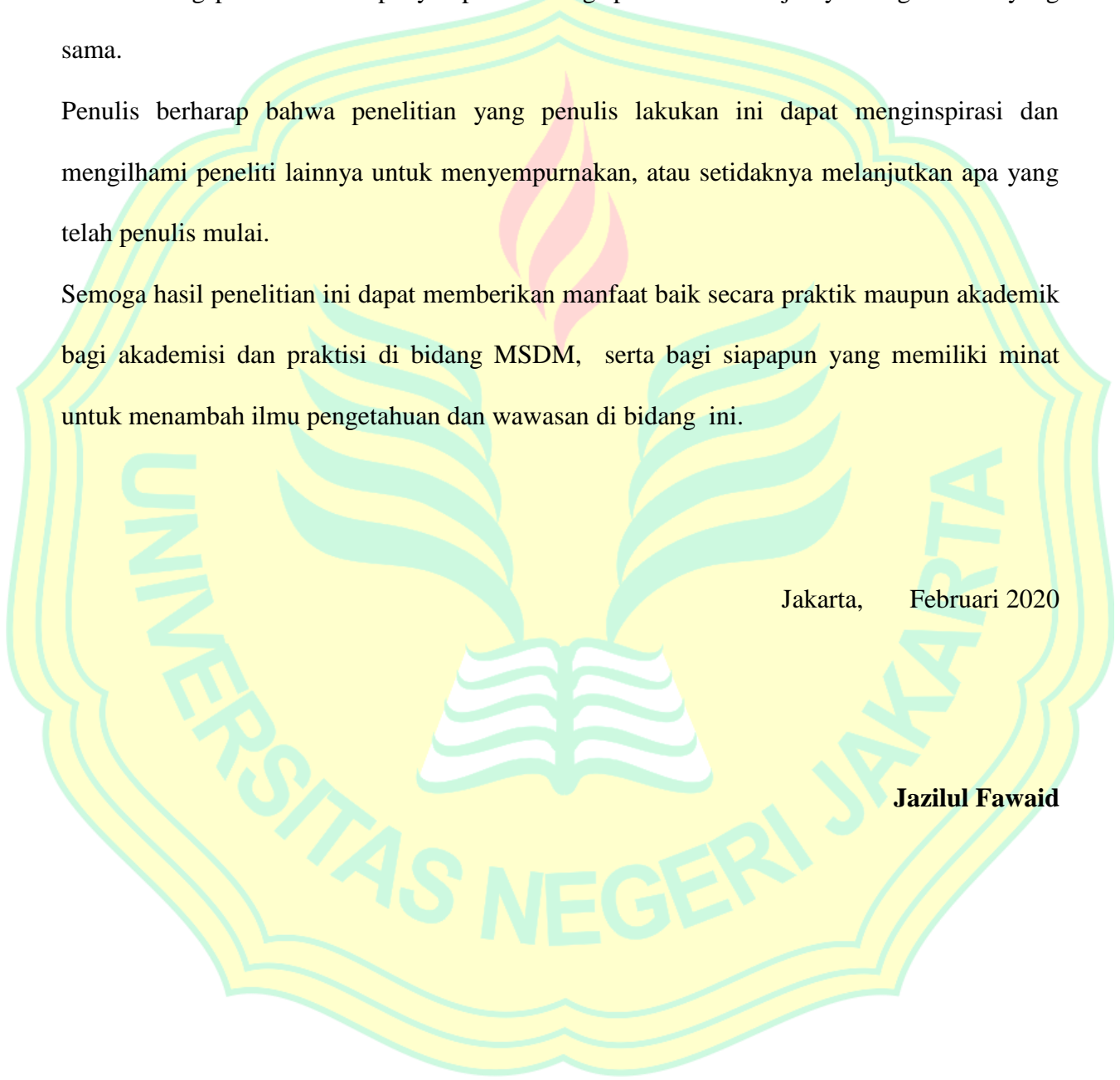
Penulis sangat menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Namun demikian, bagi penulis sebagai seorang peneliti, ketidaksempurnaan tersebut dapat menjadi sebuah ruang perbaikan dan penyempurnaan bagi penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

Penulis berharap bahwa penelitian yang penulis lakukan ini dapat menginspirasi dan mengilhami peneliti lainnya untuk menyempurnakan, atau setidaknya melanjutkan apa yang telah penulis mulai.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara praktik maupun akademik bagi akademisi dan praktisi di bidang MSDM, serta bagi siapapun yang memiliki minat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang ini.

Jakarta, Februari 2020

Jazilul Fawaid



DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
RINGKASAN.....	vi
LEMBAR PERNYATAAN.....	xviii
KATA PENGANTAR	xix
DAFTAR ISI	xxii
DAFTAR TABEL.....	xxvii
DAFTAR GAMBAR	xxviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Pembatasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Signifikansi Penelitian.....	16
G. Keterbaharuan Penelitian.....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Latar Belakang Teori	18
1. Kinerja (<i>Performance</i>).....	18
2. Rekrutmen.....	28
3. Kompetensi	40
4. Komitmen Organisasi	53
B. Penelitian yang Relevan	60
C. Kerangka Teoritik, Hipotesis Penelitian dan Model Penelitian	74
1. Kerangka Teoritik	74
a. Rekrutmen terhadap Kinerja Anggota DPR RI	74
b. Kompetensi terhadap Kinerja anggota DPR RI.....	77

c. Komitmen terhadap Kinerja anggota DPR RI.....	79
d. Rekrutmen terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota DPR RI.....	80
e. Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota DPR RI	83
2. Hipotesis Penelitian	88
3. Model Penelitian.....	89
BAB III METODE PENELITIAN.....	90
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	90
B. Desain Penelitian	90
Model Penelitian.....	91
C. Sampel, jumlah sampel dan teknik pengumpulan sampel.....	91
1. Sampel Penelitian	92
2. Teknik Pengumpulan Data	93
D. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	93
1. Kinerja	93
a. Definisi Konseptual	93
b. Definisi Operasional.....	94
c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja.....	95
d. Jenis Instrumen.....	95
e. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Realibilitas	96
2. Rekrutmen.....	98
a. Definisi Konseptual	98
b. Definisi Operasional	99
c. Kisi-kisi Instrumen Rekrutmen	99
d. Jenis Instrumen	99
e. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Realibilitas	100
3. Kompetensi	102
a. Definisi Konseptual	102

b.	Definisi Operasional	103
c.	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi	103
d.	Jenis Instrumen	104
e.	Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Realibilitas	104
4.	Komitmen Organisasi	106
a.	Definisi Konseptual	106
b.	Definisi Operasional	107
c.	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	107
d.	Jenis Instrumen	108
e.	Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Realibilitas	108
E.	Data dan Teknik Analisis Data	110
1.	Uji Normalitas	112
2.	Uji Linearitas	113
3.	Analisis Jalur	114
4.	Hipotesis Penelitian	115
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN		119
A.	Profil Responden	119
B.	Hasil Penelitian	121
1.	Deskriptif Data	121
a.	Kinerja (Y)	122
a.	Rekrutmen (X_1)	123
b.	Kompetensi (X_2)	125
c.	Komitmen Organisasi (X_3)	126
2.	Pengujian Persyaratan Analisis Data	129
a.	Uji Normalitas	129
1)	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_1	130
2)	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_2	131
3)	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_3	131
4)	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_1	131

5) Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_2	131
b. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi.....	132
3. Pengujian Model.....	140
b. Koefisien Jalur pada Substruktur Model Pertama	143
c. Koefisien Jalur pada Substruktur Model Kedua.....	144
4. Pengujian Hipotesis	146
5. Pengujian Hipotesis Sub-Struktur 1.....	146
a. Pengaruh Langsung Positif Rekrutmen terhadap Kinerja	146
b. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi terhadap Kinerja....	146
c. Pengaruh Langsung Positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	147
6. Pengujian Hipotesis Sub-Struktur 2.....	147
a. Pengaruh Langsung Positif Rekrutmen terhadap Komitmen organisasi	147
b. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi terhadap Komitmen organisasi	148
c. Pengaruh Langsung Positif Rekrutmen terhadap Kinerja dan tidak langsung melalui Komitmen.....	148
d. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi terhadap Kinerja dan tidak langsung melalui Komitmen.....	149
C. Pembahasan	150
1. Pengaruh Langsung Positif Rekrutmen terhadap Kinerja	150
2. Pengaruh Positif Kompetensi terhadap Kinerja.....	152
3. Pengaruh Langsung Positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	154
4. Pengaruh Langsung Positif Rekrutmen terhadap Komitmen	156
5. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi terhadap Komitmen....	157
6. Pengaruh Langsung Positif Rekrutmen terhadap Kinerja dan tidak langsung melalui Komitmen.	158
7. Pengaruh Langsung Positif Kompetensi terhadap Kinerja dan tidak langsung melalui Komitmen.	159

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	160
A. Kesimpulan.....	160
B. Implikasi	161
C. Saran	163
DAFTAR PUSTAKA	165



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.Latar Belakang Pekerjaan Anggota DPR RI Periode 2014-2019	7
Tabel 1.2. Latar Belakang Pendidikan Anggota DPR RI Periode 2014-2019.....	11
Tabel 3.1. Kisi-kisi instrumen kinerja.....	95
Tabel 3.2. Kisi-kisi instrumen pola rekrutmen.....	99
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi Final	103
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	107
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja (Y)	122
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Rekrutmen (X_1).....	124
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi (X_2)	125
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen organisasi (X_3)	127
Tabel 4.5 Rangkuman Statistik Deskriptif	128
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi.....	132
Tabel 4.7 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 31,756 + 0,823 X_1$	133
Tabel 4.8 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 43,674 + 0,838X_2$	135
Tabel 4.9 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 36,007 + 0,755X_3$	136
Tabel 4.10 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $X_3 = 25,181 + 0,761X_2$	137
Tabel 4.11 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $X_3 = 34,522 + 0,783X_2$	138
Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi.....	139
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Pengujian Koefisien Korelasi.....	141
Tabel 4.14. Hasil SPSS Model Pertama.....	143
Tabel 4.15 Hasil SPSS Model Kedua	145
Table 4.16 Pengaruh Langsung Antar Variabel.....	149

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh-Pengaruh Rekrutmen	30
Gambar 2.2. Logika Kompetensi.....	43
Gambar 2.3. Kompetensi Inti (<i>Core Competency</i>)	48
Gambar 2.4. Komponen Kompetensi	50
Gambar. 2.5. Kompetensi dasar individu (the iceberg model).....	51
Gambar 2.6. Konstelasi jalur pengaruh antar variabel penelitian.....	89
Gambar 3.1. Konstelasi jalur pengaruh antar variabel penelitian.....	91
Gambar 4.1 Histogram Data Kinerja (Y)	123
Gambar 4.2 Histogram Data Rekrutmen (X_1)	125
Gambar 4.3 Histogram Data Kompetensi (X_2).....	126
Gambar 4.4 Histogram Data Komitmen organisasi (X_3).....	128
Gambar 4.5. Model Hubungan Struktural Antar Variabel	142
Gambar 4.6. Model Hubungan Struktural antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur	142
Gambar 4.7 Diagram Jalur Empiris Model Struktural 1	144
Gambar 4.8 Diagram Jalur Empiris Model Struktural 2	145

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian.....	147
Lampiran 2 Uji coba Validitas dan Reabilitas	181
Lampiran 3 Tangapan responden variabel kinerja.....	201
Lampiran 4 Data Penelitian	219
Lampiran 5 Deskripsi Statistik Dasar	226
Lampiran 6 Uji Persyaratan Analisis	277
Lampiran 7 Hasil Output SPSS.....	306

