

KOMPETENSI ANGGOTA DAN RISIKO REPUTASI: PERAN KINERJA DAN PERSEPSI PUBLIK

Ganang Widhi Wibowo¹⁾, Wilson Candra Teguh Pratama²⁾

Universitas Muhammadiyah Brebes, Muhammadiyah Gombong^{1), 2)}

ganang.widi@umbs.ac.id, Wilsonctp24@gmail.com^{1), 2)}

Abstrak

Penelitian ini mengkaji keterkaitan antara kompetensi anggota dan risiko resiko reputasi organisasi dengan peran kinerja organisasi dan persepsi publik sebagai variabel perantara. Pendekatan yang digunakan kuantitatif eksplanatori dengan penerapan model mediasi berantai. Data penelitian bersumber dari dua jenis data, yaitu data internal organisasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden untuk mengukur kompetensi anggota dan kinerja organisasi, serta data eksternal yang merepresentasikan persepsi publik dan risiko reputasi. Data eksternal tersebut berasal dari hasil pengukuran Indeks Kinerja Organisasi (IKO) yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Brebes terhadap 621 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji linieritas, serta analisis deskriptif-konseptual terhadap data agregat eksternal. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi anggota berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan juga memperlihatkan bahwa kinerja internal yang relatif baik belum sepenuhnya diikuti oleh penilaian positif dari publik, sehingga berpotensi memunculkan risiko reputasi. Dalam konteks tersebut, persepsi publik berperan sebagai faktor penghubung antara kinerja organisasi dan risiko reputasi. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam menjelaskan mekanisme pembentukan resiko reputasi organisasi melalui interaksi antara kinerja internal dan penilaian publik

Kata kunci: kompetensi anggota, kinerja organisasi, persepsi publik, risiko reputasi organisasi

MEMBERS' COMPETENCE AND REPUTATION RISK: THE ROLE OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND PUBLIC PERCEPTION

Abstract

This study examined the relationship between members' competence and organizational reputation risk by considering organizational performance and public perception as intervening variables. The research employed an explanatory quantitative approach with a serial mediation model. The data were obtained from two sources. Internal organizational data were collected through questionnaires distributed to 70 respondents to measure members' competence and organizational performance. External data representing public perception and reputation risk were derived from the Organizational Performance Index (Indeks Kinerja Organisasi/IKO) assessment conducted by the Regional Office of National Unity and Politics (Kesbangpol) of Brebes Regency involving 621 respondents. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, and linearity testing, complemented by descriptive-conceptual analysis for aggregated external data. The results indicated that members' competence had a strong and significant influence on organizational performance. However, relatively good internal performance was not fully reflected in public evaluations, which potentially led to organizational reputation risk. In this context, public perception functioned as a connecting factor between

organizational performance and reputation risk. This study provided empirical insights into the mechanism of organizational reputation formation through the interaction between internal performance and public evaluation.

Keywords: *members' competence, organizational performance, public perception, reputation risk.*

A. PENDAHULUAN

Organisasi kemasyarakatan memiliki peran strategis sebagai jembatan aspirasi masyarakat sekaligus mitra pemerintah dalam mendorong partisipasi sosial. Namun, dalam praktiknya, keberadaan organisasi semacam ini sering kali dihadapkan pada persoalan legitimasi publik yang berkaitan dengan mutu kinerja yang belum konsisten. Hasil analisis awal yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Brebes melalui pengukuran Indeks Kinerja Organisasi (IKO) menunjukkan adanya fenomena yang kontras, di mana sebuah organisasi memiliki tingkat visibilitas publik yang relatif tinggi tetapi memperoleh skor kinerja yang rendah. Nilai IKO sebesar 5,95 yang berada di bawah Standar Acuan Signifikansi (SAS) 6,50 mengindikasikan bahwa kinerja organisasi tersebut belum memenuhi ekspektasi publik secara memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja organisasi tidak hanya berkaitan dengan aktivitas internal, tetapi juga dengan bagaimana kinerja tersebut dinilai dan dipersepsikan oleh masyarakat

Kesenjangan antara kinerja internal organisasi dan penilaian publik tersebut tercermin dari tingginya Proporsi Responden Menilai Rendah (PRMR) yang melampaui ambang batas toleransi. Temuan ini mengindikasikan adanya risiko reputasi yang muncul ketika kinerja yang dijalankan organisasi tidak sepenuhnya selaras dengan harapan dan penilaian masyarakat. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut sering kali berkaitan dengan kompetensi anggota sebagai pelaksana utama program dan kegiatan organisasi. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana kinerja organisasi dapat menghasilkan dampak yang diakui oleh publik. Namun demikian, penelitian yang mengintegrasikan kompetensi internal organisasi dengan evaluasi eksternal publik dalam kerangka risiko reputasi masih relatif terbatas, sehingga mekanisme hubungan antara kapasitas internal dan risiko reputasi belum sepenuhnya dipahami secara empiris.

Jika pendekatan *Resource Based View* (RBV) klasik menekankan keunggulan organisasi pada kepemilikan sumber daya, maka *Strategic Human Capital Theory* (SHC) yang dikemukakan oleh Boon dkk. (2018) menempatkan perhatian pada proses integrasi dan keselarasan antara praktik manajemen sumber daya manusia, kapasitas individu, dan tujuan strategis organisasi. Dalam kerangka ini, modal manusia tidak secara otomatis menjadi aset strategis apabila tidak selaras dengan tuntutan eksternal organisasi. Selain itu, sumber daya manusia yang tidak kompeten atau tidak dikelola secara tepat berpotensi berubah menjadi

beban strategis. Kinerja organisasi, dengan demikian, dipahami sebagai hasil dari proses konversi kapasitas individu menjadi capaian kolektif yang bernilai bagi publik.

Penelitian ini mengacu pada *Strategic Human Capital Theory* (Boon dkk., 2018) yang memandang keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan menyelaraskan kompetensi internal dengan tuntutan strategis publik. Ketidaksesuaian antara kapasitas internal dan ekspektasi eksternal dapat menghasilkan kinerja yang tidak optimal dalam perspektif masyarakat, yang tercermin melalui penilaian publik yang relatif rendah. Sejalan dengan itu, Eckert (2017) memandang reputasi bukan sebagai aset statis, melainkan sebagai konstruksi dinamis yang dibentuk oleh ekspektasi para pemangku kepentingan. Risiko reputasi muncul ketika terdapat kesenjangan yang signifikan antara citra yang ditampilkan organisasi dan realitas kompetensi serta perilaku internalnya.

Kinerja organisasi yang belum optimal umumnya berkaitan dengan keterbatasan kesiapan kompetensi sumber daya manusia dalam menjawab tuntutan dan harapan publik yang terus berkembang (Sulasmi dkk., 2020). Dalam kerangka manajemen risiko reputasi, kondisi tersebut dipahami sebagai bentuk ketidakharmonisan antara kapasitas internal organisasi dan evaluasi eksternal, yang berpotensi memicu risiko reputasi yang serius (Gatzert & Schmit, 2021). Oleh sebab itu, pendekatan *Strategic Human Capital* memegang peran strategis dalam memastikan keselarasan kompetensi individu dengan arah, nilai, dan tujuan jangka panjang organisasi (Boon dkk., 2018).

Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji keterkaitan antara kompetensi internal anggota organisasi dan munculnya risiko reputasi dari lingkungan eksternal. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar penyusunan rekomendasi strategis bagi pengelola organisasi dalam mendorong transformasi manajemen sumber daya manusia melalui penguatan kapasitas anggota, sehingga risiko reputasi dapat ditekan dan capaian signifikansi kinerja pada masa mendatang dapat ditingkatkan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel berdasarkan pengujian empiris terhadap data yang dikumpulkan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis keterkaitan antara kompetensi anggota, kinerja organisasi, persepsi publik, dan risiko reputasi organisasi. Desain penelitian disusun untuk menangkap mekanisme hubungan antarvariabel melalui model mediasi berantai, dengan mempertimbangkan perbedaan karakteristik dan unit analisis antara data internal organisasi dan data eksternal yang merepresentasikan penilaian publik.

Jenis Pendekatan Penelitian

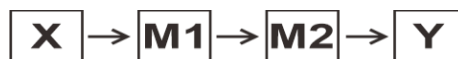
Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal

antarvariabel melalui pengujian empiris terhadap data yang diperoleh. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompetensi anggota terhadap kinerja organisasi serta implikasinya terhadap persepsi publik dan risiko resiko reputasi organisasi. Model mediasi berantai digunakan untuk menggambarkan mekanisme hubungan antarvariabel secara bertahap, dengan menempatkan kinerja organisasi dan persepsi publik sebagai variabel perantara. Penerapan model ini dilakukan secara terbatas, mengingat perbedaan unit analisis antara data internal organisasi dan data eksternal yang bersifat agregat, sehingga analisis mediasi lebih diarahkan pada penjelasan mekanisme hubungan antarvariabel daripada pengujian inferensial penuh.

Model penelitian yang digunakan adalah model mediasi berantai (*serial mediation*), di mana pengaruh kompetensi anggota tidak terjadi secara langsung terhadap risiko resiko reputasi organisasi, melainkan melalui tahapan kinerja organisasi dan persepsi publik

Model dan Kerangka Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah model mediasi berantai yang menggambarkan hubungan antara kompetensi anggota sebagai variabel independen, kinerja organisasi dan persepsi publik sebagai variabel perantara, serta risiko resiko reputasi organisasi sebagai variabel dependen. Kerangka penelitian disusun berdasarkan landasan teoritis *Strategic Human Capital* yang menekankan pentingnya keselarasan antara kapasitas internal organisasi dan tuntutan eksternal publik. Model ini menjelaskan bahwa kompetensi anggota memengaruhi kinerja organisasi, kinerja organisasi membentuk persepsi publik, dan persepsi publik pada akhirnya menentukan tingkat risiko resiko reputasi organisasi.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

- X : Kompetensi Anggota
- M1 : Kinerja Organisasi
- M2 : Persepsi Publik
- Y : Risiko reputasi organisasi

Pada gambar kerangka penelitian diatas (Gambar 1) menunjukkan bahwa kompetensi anggota organisasi memiliki peran sebagai sumber daya strategis yang memengaruhi kinerja organisasi. Kinerja organisasi selanjutnya membentuk persepsi publik, yang pada akhirnya menentukan tingkat resiko reputasi organisasi yang tercermin melalui Proporsi Responden Menilai Rendah (PRMR).

Pemilihan model mediasi berantai diatas didasarkan pada pertimbangan teoritis dan empiris, yaitu:

1. Kompetensi anggota bersifat internal dan tidak dapat dinilai langsung oleh publik.
2. Publik menilai organisasi berdasarkan kinerja nyata yang ditampilkan.

3. Persepsi publik merupakan faktor utama yang menentukan risiko resiko reputasi organisasi

Dengan demikian, model $X \rightarrow M1 \rightarrow M2 \rightarrow Y$ dinilai paling rasional dan sesuai untuk menjelaskan mekanisme pengaruh yang diteliti.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas dua kelompok responden. Kelompok pertama adalah responden internal organisasi yang meliputi anggota dan pengurus organisasi. Pengambilan sampel pada kelompok ini dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh terbatas, dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Kelompok kedua adalah responden eksternal yang merepresentasikan persepsi publik, yaitu masyarakat yang terlibat dalam pengukuran Indeks Kinerja Organisasi (IKO) oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Brebes, dengan jumlah responden sebanyak 621 orang. Perbedaan jumlah responden internal dan eksternal disebabkan oleh perbedaan karakteristik unit analisis, di mana data internal merepresentasikan kapasitas organisasi, sedangkan data eksternal merepresentasikan penilaian publik secara agregat.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua sumber utama. Data internal organisasi diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden internal untuk mengukur variabel kompetensi anggota dan kinerja organisasi. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator kompetensi dan kinerja organisasi yang relevan dengan konteks penelitian, dengan menggunakan skala penilaian numerik 1–9. Data eksternal diperoleh dari data sekunder yang bersumber dari hasil pengukuran Indeks Kinerja Organisasi (IKO) yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Brebes. Data eksternal ini digunakan untuk mengukur persepsi publik dan risiko resiko reputasi organisasi, serta dianalisis sebagai data agregat.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas pengukuran, serta uji linieritas untuk menguji hubungan antara variabel kompetensi anggota dan kinerja organisasi. Data internal organisasi diolah menggunakan perangkat lunak statistik. Sementara itu, data eksternal yang bersifat agregat dianalisis secara deskriptif-konseptual untuk menjelaskan hubungan antara persepsi publik dan risiko resiko reputasi organisasi dalam konteks kebijakan publik.

Etika Penelitian

Penelitian ini menjunjung tinggi prinsip etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas responden, menggunakan data sesuai dengan tujuan akademik, serta memastikan bahwa seluruh data yang digunakan diperoleh secara sah dan dapat dipertanggungjawabkan.

Partisipasi responden dilakukan secara sukarela tanpa paksaan, dan seluruh informasi yang dikumpulkan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yang berasal dari unit analisis yang berbeda, yaitu data internal organisasi dan data eksternal yang merepresentasikan persepsi publik. Penggunaan dua jenis data tersebut dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja organisasi, baik dari perspektif internal maupun dari sudut pandang publik sebagai pemangku kepentingan eksternal.

Data internal organisasi diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang merupakan anggota dan pengurus organisasi. Data ini digunakan untuk mengukur variabel kompetensi anggota dan kinerja organisasi. Seluruh indikator diukur menggunakan skala penilaian numerik 1–9, di mana nilai yang lebih tinggi mencerminkan tingkat kompetensi dan kinerja yang lebih baik. Data internal ini mencerminkan kapasitas organisasi dalam menjalankan fungsi dan aktivitasnya secara operasional.

Sementara itu, data eksternal bersumber dari hasil pengukuran Indeks Kinerja Organisasi (IKO) yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Brebes terhadap 621 responden. Data ini bersifat agregat dan digunakan untuk mengukur persepsi publik serta risiko reputasi organisasi. Pengukuran dilakukan dengan pendekatan Direct Measurement Model (DMM) dan Dynamic Measurement Model (DyMM), yang menilai kinerja organisasi berdasarkan dimensi partisipasi dan kepuasan masyarakat.

Perbedaan karakteristik antara data internal dan data eksternal menyebabkan analisis dalam penelitian ini dilakukan secara berbeda. Data internal dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris, sedangkan data eksternal dianalisis secara deskriptif dan konseptual untuk menjelaskan kecenderungan persepsi publik dan implikasinya terhadap risiko reputasi organisasi. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk menjelaskan keterkaitan antara kapasitas internal organisasi dan evaluasi eksternal publik secara lebih proporsional.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan analisis faktor dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *loading factor* masing-masing indikator adalah sebagai berikut;

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	.857	X1	.793	Valid

Kompetensi Anggota (X)		X2	.801	Valid
		X3	.798	Valid
		X4	.767	Valid
		X5	.775	Valid
		X6	.736	Valid
		X7	.771	Valid
		X8	.790	Valid
Kinerja Organisasi (M1)	.892	M1.1	.837	Valid
		M1.2	.927	Valid
		M1.3	.894	Valid
		M1.4	.932	Valid
		M1.5	.936	Valid
		M1.6	.917	Valid
		M1.7	.927	Valid
		M1.8	.946	Valid

Sumber: data primer yang di olah dengan SPSS, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai KMO untuk variabel kinerja organisasi sebesar 0,892 dan untuk variabel kompetensi anggota sebesar 0,857. Nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,50, yang menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria kecukupan sampel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0,40, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi internal instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai indikator tingkat keandalan instrumen.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nama Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	Kinerja Organisasi	.959	<i>Reliabel</i>
M1	Kompetensi Anggota	.972	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer yang di olah dengan SPSS, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kinerja organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,959, sedangkan variabel kompetensi anggota memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,972. Nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinilai konsisten dan layak digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Hasil Indeks IKO

Hasil pengolahan data eksternal yang bersumber dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Brebes menunjukkan bahwa nilai Indeks Kinerja Organisasi (IKO) berada

pada angka 5,95. Nilai ini diperoleh melalui pendekatan *Direct Measurement Model* (DMM) yang mengukur kinerja organisasi berdasarkan dimensi partisipasi dan kepuasan masyarakat. Skor IKO tersebut berada di bawah Standar Acuan Signifikansi (SAS) sebesar 6,50, yang mengindikasikan bahwa kinerja organisasi dalam perspektif publik belum mencapai tingkat yang diharapkan.

Tabel 3
Hasil Skor Dimensi Partisipasi dan Kepuasan Masyarakat

No Rsp	IKO - Direct Measure Model (DMM)																	
	Pemuda Pancasila Kabupaten Brebes																	
	D1: Kesesuaian Visi Misi						D2: Partisipasi & Kepuasan Masy						D3: Keberlanjutan dan Inovasi					
	Var. X1 (15%)			Var. X2 (10%)			Var. X3 (20%)			Var. X4 (20%)			Var. X5 (15%)			Var. X6 (20%)		
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
1	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
2	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
3	8	8	7	7	7	8	7	7	7	8	8	8	7	7	7	8	8	8
4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
5	9	8	8	9	7	7	9	8	8	7	8	7	7	7	8	9	9	8
6	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
614	6	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7
615	7	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	7	6	6	7
616	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7
617	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6
618	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6
619	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
620	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7
621	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	6
Skor PPA Var	6.0418679	5.9436392	5.9371983	6.0209339	5.9951690	5.9098228	6.0161030	5.9146537	5.8872785	5.9790660	5.9371980	5.9549114	6.0853463	5.9227053	5.8969404	5.9677938	5.8566827	5.8888888
Std Dev	1.3422764	1.1268621	1.2943265	1.2438804	1.3130272	1.2906439	1.3482114	1.0194524	2.0439164	1.3685351	1.3931418	1.3841031	1.8902818	1.3832312	2.0092201	2.0221977	2.0471241	2.0213902
Skor Var Xi	5.97			5.98			5.94			5.96			5.97			5.90		
Skor Dimensi	5.97						5.95						5.94					

Sumber: data dari KESBANGPOL Kabupaten Brebes

Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aktivitas organisasi yang dijalankan dan penilaian masyarakat terhadap kinerja tersebut. Meskipun organisasi memiliki tingkat visibilitas publik yang relatif tinggi, hasil pengukuran menunjukkan bahwa capaian kinerja belum sepenuhnya diapresiasi oleh masyarakat. Kondisi ini menjadi indikator awal munculnya potensi risiko reputasi, karena penilaian publik merupakan salah satu faktor utama dalam pembentukan citra dan kepercayaan terhadap organisasi.

Proporsi Responden Menilai Rendah (PRMR)

Selain nilai IKO, analisis data eksternal juga menunjukkan tingkat Proporsi Responden Menilai Rendah (PRMR) yang relatif tinggi. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa nilai PRMR mencapai rata-rata 14,49 persen, yang berasal dari dua komponen pengukuran sebesar 14,92 persen dan 14,06 persen. Nilai tersebut berada di atas ambang batas toleransi yang ditetapkan, sehingga menunjukkan bahwa masih terdapat proporsi masyarakat yang memberikan penilaian rendah terhadap kinerja organisasi.

Tabel 4
Hasil Skor Proporsi Responden Menilai Rendah (PRMR)

No Rsp	IKO : Dynamic Measurement Model (DyMM)																	
	Pemuda Pancasila Kabupaten Brebes																	
	D1: Kesesuaian Visi Misi						D2: Partisipasi & Kepuasan Masy						D3: Keberlanjutan dan Inovasi					
	Var. X1 (15%)			Var. X2 (10%)			Var. X3 (20%)			Var. X4 (20%)			Var. X5 (15%)			Var. X6 (20%)		
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
1	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
2	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
3	8	8	7	7	7	8	7	7	7	8	8	8	7	7	7	8	8	8
4	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
615	7	6	7	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	7
616	7	7	7	6	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	7
617	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6
618	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6
619	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
620	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7
621	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	6
Proporsi Responden Menilai Rendah (PRMR); Standar Acuan Signifikansi (SAS) 10% Maksimum Sebagai Uji Signifikansi; Bobot dinamis 20%																		
Skor SPMR			14.55%			13.31%			14.92%			14.06%			13.58%			15.08%
SAS SPMR			10%			10%			10%			10%			10%			10%
Signifikansi			Tdk Sig			Tdk Sig			Tdk Sig			Tdk Sig			Tdk Sig			Tdk Sig

Sumber: data dari KESBANGPOL Kabupaten Brebes

Tingginya nilai PRMR mengindikasikan adanya kelompok masyarakat yang belum merasakan manfaat nyata dari kinerja organisasi atau belum sepenuhnya percaya terhadap kapasitas organisasi dalam menjalankan perannya. Dalam konteks manajemen reputasi, kondisi ini mencerminkan adanya celah antara kinerja organisasi yang dijalankan dan persepsi publik yang terbentuk. PRMR dalam penelitian ini digunakan sebagai indikator risiko reputasi, karena tingginya proporsi penilaian rendah berpotensi memperlemah legitimasi dan kepercayaan publik terhadap organisasi.

Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan menggunakan *Curve Estimation (Linear Model)* dengan variabel Mean_X sebagai prediktor dan Mean_M1 sebagai variabel terikat. Dari hasil olahan data menunjukkan hasil:

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Mean_M1							
Model Summary						Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.840	356.034	1	68	<.001	.251	.987
The independent variable is Mean_X.							

Gambar 2. Hasil Uji Linieritas

Sumber: data primer yang di olah dengan SPSS

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai *signifikansi* < 0,001 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi anggota (X) dan kinerja organisasi (M1) bersifat linier dan signifikan, Nilai *R Square* sebesar 0,840 mengindikasikan bahwa 84% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh kompetensi anggota, dengan demikian menunjukkan bahwa asumsi linieritas dalam model penelitian ini terpenuhi.

Analisis Hubungan Kompetensi Anggota dan Kinerja Organisasi

Hubungan antara kompetensi anggota dan kinerja organisasi dianalisis menggunakan uji linieritas melalui pendekatan *curve estimation*. Hasil pengujian menunjukkan nilai *signifikansi* sebesar < 0,001, yang mengindikasikan adanya hubungan linier yang signifikan antara kompetensi anggota dan kinerja organisasi. Nilai koefisien determinasi (*R Square*)

sebesar 0,840 menunjukkan bahwa sebesar 84 persen variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh kompetensi anggota.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi anggota merupakan faktor utama dalam membentuk kinerja organisasi. Semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki anggota, semakin tinggi pula capaian kinerja organisasi yang dihasilkan. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa kapasitas individu menjadi fondasi penting dalam efektivitas organisasi, khususnya dalam konteks pelaksanaan program dan aktivitas operasional.

Kinerja Organisasi, Persepsi Publik, dan Risiko Reputasi

Hubungan antara kinerja organisasi, persepsi publik, dan risiko reputasi tidak dianalisis melalui pengujian statistik individual karena data persepsi publik dan risiko reputasi diperoleh dari sumber eksternal yang bersifat agregat dan berasal dari unit analisis yang berbeda. Oleh karena itu, hubungan antar variabel tersebut dianalisis secara deskriptif dan konseptual dengan merujuk pada hasil pengukuran Indeks Kinerja Organisasi (IKO) dan Proporsi Responden Menilai Rendah (PRMR).

Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun kinerja organisasi dinilai cukup baik secara internal, penilaian publik terhadap kinerja tersebut belum sepenuhnya positif. Nilai IKO yang berada di bawah standar acuan serta tingginya nilai PRMR mengindikasikan adanya kesenjangan antara kinerja yang dijalankan organisasi dan persepsi yang terbentuk di masyarakat. Kesenjangan ini menjadi dasar munculnya risiko resiko reputasi organisasi, karena reputasi dibentuk tidak hanya oleh kinerja internal, tetapi juga oleh bagaimana kinerja tersebut dipersepsikan oleh publik.

Peran Persepsi Publik dalam Mekanisme Risiko Reputasi

Berdasarkan hasil analisis tersebut, persepsi publik dipahami sebagai mekanisme penghubung antara kinerja organisasi dan risiko reputasi. Kinerja organisasi yang belum sepenuhnya mampu memenuhi ekspektasi publik berpotensi menghasilkan penilaian negatif, yang tercermin dalam tingginya proporsi responden yang memberikan penilaian rendah. Dalam konteks ini, persepsi publik berfungsi sebagai variabel perantara yang menjelaskan bagaimana kinerja organisasi diterjemahkan menjadi risiko reputasi di tingkat eksternal.

Analisis ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja internal organisasi belum tentu secara otomatis menurunkan risiko reputasi apabila tidak diiringi dengan pengelolaan persepsi publik yang efektif. Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi antara penguatan kompetensi internal dan strategi komunikasi serta keterlibatan publik dalam membangun resiko reputasi organisasi.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi anggota memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja organisasi. Hasil uji linieritas memperlihatkan hubungan yang kuat dan signifikan antara kompetensi anggota dan kinerja organisasi, yang

menegaskan bahwa kapasitas individu merupakan fondasi utama dalam efektivitas pelaksanaan program dan aktivitas organisasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan *Strategic Human Capital Theory* yang menempatkan sumber daya manusia bukan sekadar sebagai input operasional, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai kolektif.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja organisasi yang dinilai baik secara internal tidak selalu diikuti oleh penilaian positif dari publik. Nilai Indeks Kinerja Organisasi (IKO) yang berada di bawah standar acuan serta tingginya Proporsi Responden Menilai Rendah (PRMR) mengindikasikan adanya kesenjangan antara kinerja yang dijalankan organisasi dan persepsi yang terbentuk di masyarakat. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kinerja internal belum sepenuhnya terkonversi menjadi legitimasi dan kepercayaan publik, yang pada akhirnya memunculkan risiko resiko reputasi organisasi.

Dalam konteks ini, persepsi publik berperan sebagai mekanisme penghubung yang menjelaskan bagaimana kinerja organisasi diterjemahkan ke dalam penilaian eksternal. Reputasi tidak terbentuk semata-mata dari apa yang dilakukan organisasi, tetapi dari bagaimana tindakan tersebut dipersepsikan dan dievaluasi oleh para pemangku kepentingan. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran yang menempatkan reputasi sebagai konstruksi yang bersifat dinamis dan bergantung pada kesesuaian antara citra yang ditampilkan organisasi dan realitas kinerja serta kompetensi internalnya. Ketika kesesuaian tersebut tidak tercapai, risiko reputasi cenderung meningkat meskipun organisasi telah menjalankan aktivitasnya secara internal dengan relatif baik.

Hasil penelitian ini juga menguatkan argumen bahwa peningkatan kompetensi anggota, meskipun krusial, tidak dapat berdiri sendiri dalam menurunkan risiko reputasi. Kompetensi internal perlu diiringi dengan kemampuan organisasi dalam mengelola persepsi publik melalui komunikasi, transparansi, dan pelibatan masyarakat. Tanpa pengelolaan aspek eksternal tersebut, peningkatan kinerja internal berpotensi hanya menghasilkan capaian yang bersifat administratif dan belum tentu diakui oleh publik sebagai kinerja yang bernilai.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia dan manajemen reputasi, temuan ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang terintegrasi antara penguatan kapasitas internal dan pengelolaan evaluasi eksternal. *Strategic Human Capital* tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas internal organisasi, tetapi juga harus diarahkan untuk menjawab ekspektasi publik yang terus berkembang. Dengan demikian, resiko reputasi organisasi dapat dipahami sebagai hasil dari proses berkelanjutan yang menghubungkan kompetensi individu, kinerja organisasi, dan persepsi publik dalam satu kesatuan mekanisme yang saling terkait.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi anggota dan kinerja organisasi terbukti kuat dan signifikan pada tingkat internal organisasi. Temuan empiris ini menguatkan asumsi kerja penelitian bahwa kapasitas individu merupakan faktor penentu dalam efektivitas organisasi. Namun demikian, asumsi bahwa peningkatan kinerja internal secara otomatis akan diikuti oleh penilaian publik yang positif tidak sepenuhnya terbukti. Hasil penelitian justru menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja internal dan evaluasi eksternal, yang tercermin dari rendahnya nilai kinerja organisasi dalam perspektif publik serta tingginya proporsi responden yang memberikan penilaian rendah. Dengan demikian, mekanisme pembentukan resiko reputasi organisasi tidak berlangsung secara langsung, melainkan dimediasi oleh persepsi publik sebagai faktor penentu utama.

Kontribusi utama penelitian ini bagi pengembangan ilmu pengetahuan terletak pada integrasi perspektif manajemen sumber daya manusia dan manajemen reputasi melalui penggunaan dua sumber data yang berbeda, yaitu data internal organisasi dan data eksternal yang merepresentasikan persepsi publik. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kompetensi internal dikonversi menjadi kinerja organisasi, serta bagaimana kinerja tersebut diterjemahkan ke dalam penilaian publik yang berimplikasi pada risiko reputasi. Temuan ini memperkaya kajian empiris mengenai *Strategic Human Capital* dengan menekankan bahwa nilai strategis sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kinerja internal, tetapi juga oleh keselarasan dengan ekspektasi dan evaluasi pemangku kepentingan eksternal.

Penelitian ini juga memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Variabel persepsi publik dan risiko reputasi diukur menggunakan data agregat yang berasal dari unit analisis yang berbeda dengan data internal organisasi, sehingga pengujian hubungan antarvariabel secara inferensial pada tingkat individu tidak dimungkinkan. Selain itu, model mediasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat konseptual-empiris terbatas dan belum menguji pengaruh tidak langsung secara statistik penuh. Keterbatasan ini membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengembangkan desain metodologis yang lebih integratif.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain penelitian yang memungkinkan pengukuran variabel internal dan eksternal pada unit analisis yang sama, sehingga mekanisme hubungan antara kompetensi anggota, kinerja organisasi, persepsi publik, dan risiko reputasi dapat diuji secara lebih komprehensif dan inferensial. Penelitian lanjutan juga dapat memasukkan variabel tambahan, seperti kualitas komunikasi publik, tingkat kepercayaan masyarakat, atau legitimasi kelembagaan, guna memperkaya pemahaman mengenai dinamika pembentukan resiko reputasi organisasi.

Dari sisi implikasi kelembagaan dan sistemik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi anggota merupakan prasyarat penting dalam meningkatkan kinerja internal organisasi, tetapi tidak cukup untuk menekan risiko reputasi apabila tidak disertai dengan pengelolaan persepsi publik yang efektif. Oleh karena itu, pengelola organisasi dan pembuat kebijakan perlu mengadopsi pendekatan pembinaan yang lebih komprehensif, tidak hanya berfokus pada aspek administratif dan operasional, tetapi juga pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia, transparansi kinerja, serta strategi komunikasi dan pelibatan publik. Pendekatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan legitimasi organisasi, memperkuat kepercayaan masyarakat, dan mendukung keberlanjutan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Brebes atas dukungan data, informasi, dan fasilitas yang diberikan sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pengurus dan anggota Organisasi Kemasyarakatan dalam obyek penelitian ini yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden serta memberikan data dan masukan yang berharga bagi penelitian ini. Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, saran, dan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pelaksanaan dan penyusunan penelitian ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). *A systematic review of human resource management systems and their measurement*. *Journal of Management*, 45(6).
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen pelayanan publik: Peduli, inklusif, dan kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Eckert, C. (2017). *Corporate reputation and reputation risk: Definition and measurement from a (risk) management perspective*. *Journal of Risk Finance*, 18(2), 145–158.
- Gatzert, N., & Schmit, J. (2021). *Supporting strategic success through enterprise-wide reputation risk management*. *Journal of Risk Finance*, 22(1), 26–45.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Andover, UK: Cengage Learning.
- Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 85–97.
- Mustafa, G., & Bon, A. T. (2021). *The impact of organizational performance on public trust and reputation*. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 682–699.
- Putnam, R. D. (2015). *Our kids: The American dream in crisis*. New York, NY: Simon & Schuster.

- Rhee, M., & Valdez, M. E. (2009). *Contextual factors surrounding reputation damage*. *Academy of Management Review*, 34(1), 146–168.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulasmi, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). *The effect of human resource competence and organizational commitment on employee performance*. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(2), 379–384.
- Wartick, S. L. (2002). *Measuring corporate reputation: Definition and data*. *Business & Society*, 41(4), 371–392.
- Prabowo, H. (2018). *Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 4(2), 90–104.