

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DEWAN PERWAKILAN  
RAKYAT DAERAH DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING**

***FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF REGIONAL PEOPLE'S  
REPRESENTATIVE BOARDS WITH COMPENSATION  
AS A MODERATING VARIABLE***

**Amrizal Achmad<sup>1</sup>, Belli Nasution<sup>2</sup>, Muchid<sup>3</sup>**

Univeristas Riau<sup>1,2,3</sup>

[amrizalachmad82@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:amrizalachmad82@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, *Job Characteristic dan Organization Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dengan Variabel Kompensasi sebagai Variabel Moderating. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanasi. Populasi sekaligus sampel di dalam penelitian ini adalah anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti periode 2019-2024 sejumlah 30 orang. Analsiis data yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan *software* SmartPLS. Hasil Penelitian membuktikan motivasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tetapi kompensasi tidak dapat memoderasi pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

**Kata Kunci :** *Performance, Motivation, Leadership, Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior, Compensation.*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of Motivation, Leadership, Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of the Regional Representatives Council of Meranti Islands Regency with Compensation Variables as Moderating Variables. The approach used in this research is quantitative explanation. The population as well as the sample in this study were 30 members of the Meranti Islands Regency Regional House of Representatives for the 2019-2024 period. The data analysis used is Structural Equation Model (SEM) with SmartPLS software. The results of the study prove that motivation, leadership and compensation have an effect on performance but compensation cannot moderate the influence between motivation and leadership on the performance of the Regional House of Representatives of Meranti Islands Regency.*

**Keywords :** *Performance, Motivation, Leadership, Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior, Compensation*

**PENDAHULUAN**

Pelaksanaan otonomi daerah di era reformasi di satu sisi diterapkan dengan harapan bahwa pemerintah daerah di seluruh indonesia memiliki kewenangan

atau otonomi untuk mengembangkan ekonomi dan potensi daerahnya masing-masing yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakatnya, tetapi di sisi lain, pemberian otonomi daerah ternyata

berkembang menjadi pundi-pundi uang bagi koruptor. Otonomi daerah membawa perubahan positif di daerah dalam hal kewenangan daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangga daerah sendiri (Hamsal, 2021).

Terdapat 15 UU yang pernah dibuat untuk mengatur masalah otonomi daerah. Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 yang mengatur tentang Pemerintahan Daerah. Undang-undang ini membahas mengenai pemerintahan daerah yang merupakan ujung tombak penyelenggaraan otonomi daerah di Indonesia. (Utami, 2018) menjelaskan pemberlakuan dari undang-undang ini mempertimbangkan bahwa efisiensi dan efektivitas dari penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek hubungan struktural dan fungsional pemerintah pusat dan daerah, dan juga aspek potensi serta keanekaragaman daerah (Sumiati 2021).

Sebagai salah satu unsur dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah memiliki peran penting. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan juga bahwa hubungan antara pemerintah daerah dan DPRD merupakan hubungan kerja yang kedudukannya setara dan bersifat kemitraan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 2009 Pasal 343, DPRD Kabupaten/Kota mempunyai 3 fungsi yakni legislasi, anggaran dan pengawasan. DPRD Kabupaten/Kota menjalankan fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan dalam kerangka representasi rakyat di kabupaten/kota. Fungsi legislasi dilaksanakan sebagai perwujudan DPRD selaku pemegang kekuasaan membentuk Peraturan Daerah bersama Kepala Daerah. Fungsi anggaran dilaksanakan untuk membahas dan memberikan persetujuan atau tidak memberikan persetujuan terhadap rancangan peraturan daerah tentang APBD yang diajukan oleh Kepala Daerah. Fungsi pengawasan dilaksanakan

melalui pengawasan atas pelaksanaan peraturan daerah dari APBD.

**Tabel 1. Program Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti**

Tahun	Prolegda		Jumlah	Perda
	Inisiatif DPRD	Inisiatif Pemda		
2019	9	10	19	9
2020	7	13	20	7

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti belum optimal dalam menjalankan fungsi legislasi. Pada tahun 2019 Program Legislasi Daerah (Prolegda) yang diinisiatif oleh DPRD adalah sebanyak 9 dari 19 prolegda. Dari 19 prolegda tersebut hanya 9 prolegda yang menjadi Peraturan Daerah (Perda). Sedangkan pada 2020 prolegda yang diinisiatif oleh DPRD lebih sedikit lagi yakni sebanyak 7 dari 20 prolegda, dan dari 20 prolegda tersebut hanya 7 yang menjadi Peraturan Daerah (Perda).

Berdasarkan hasil telaah dokumen agenda Badan Musyawarah Tahun 2019 dan 2020 (lampiran) tidak ditemukan agenda terkait pengawasan, baik itu pengawasan pelaksanaan Perda Kabupaten dan Peraturan Bupati, pengawasan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan lain yang terkait dengan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kabupaten, maupun pengawasan pelaksanaan tindak lanjut hasil pemeriksaan laporan keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan. Peneliti telah bertugas sejak tahun 2010 pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dan berdasarkan hasil observasi peneliti selama ini, pengawasan yang dilakukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sangat minim dilakukan, pengawasan yang dilakukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dilakukan

secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti belum sepenuhnya dilaksanakan.

**Tabel 2. Jadwal Pengesahan APBD Kabupaten Kepulauan Meranti**

Tahun	APBD	APBD P	Ket
2016	21-01-2016	17-11-2016	Tidak Tepat Waktu
2017	29-11-2016	25-11-2017	Tepat Waktu
2018	29-11-2017	28-09-2018	Tepat Waktu
2019	30-11-2018	10-09-2019	Tepat Waktu
2020	20-11-2019	30-09-2020	Tepat Waktu
2021	30-11-2020	30-09-2021	Tepat Waktu

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan pasal 106 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019, Kepala Daerah dan DPRD wajib menyetujui bersama rancangan Perda tentang APBD paling lambat 1 (satu) bulan sebelum dimulainya tahun anggaran setiap tahun, sedangkan untuk APBD Perubahan berdasarkan pasal 179 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 pengambilan keputusan mengenai rancangan Perda tentang perubahan APBD dilakukan oleh DPRD bersama kepala daerah paling lambat 3 (tiga) bulan sebelum tahun anggaran berkenaan berakhir. Berdasarkan data pada tabel 1.2 bisa kita simpulkan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti konsisten dalam melaksanakan fungsi anggaran, hal ini dapat dibuktikan dengan disahkannya Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 secara tepat waktu baik itu APBD murni dan APBD perubahan. Dari data pada tabel 1.2 bisa disimpulkan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti sudah melaksanakan fungsi anggaran. Diantara 3 fungsi DPRD, fungsi anggaran merupakan satu-satunya fungsi yang bisa dibilang sudah sepenuhnya dilaksanakan.

Hasil penelitian (Safari, 2017) menemukan bahwa kinerja DPRD dalam pelaksanaan fungsi penganggaran, pengawasan dan legislasi belum mencapai tingkat yang diharapkan, Dibidang penganggaran, DPRD belum dapat mengoptimalkan fungsi anggaran dimana anggaran yang ditetapkan dalam APBD belum sepenuhnya berpihak kepada masyarakat. Dibidang pengawasan juga DPRD belum dapat mengoptimalkan fungsinya, hal ini dapat dilihat dari rendahnya komitmen DPRD dalam menjalankan fungsi pengawasan, khususnya pengawasan dan evaluasi terhadap Perda yang berjalan. Di bidang legislasi, kinerja DPRD juga belum optimal, hal ini dapat dilihat dari jumlah Perda yang diinisiatif oleh DPRD sebanyak 6 dari 19 perda, atau sebesar 33%, sedangkan sisanya di dominasi oleh eksekutif.

(Loda et al., 2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja DPRD Kabupaten Halmahera Barat di Bidang Legislasi masih belum baik, karena kemampuan dari personil anggota DPRD Kabupaten Halmahera Barat dalam proses legislasi tidak sesuai dengan harapan, Peraturan Daerah yang telah disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Halmahera Barat sepanjang tahun 2014-2019 adalah sebanyak 20 Perda dari 55 Ranperda DPRD dalam menjalankan Legislasi belum sepenuhnya berjalan dan berfungsi secara maksimal dan belum berjalan sebagaimana mestinya, karena Ranperda yang dijadikan Peraturan Daerah sebagian besar berasal dari Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Etwiory, 2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa DPRD Kabupaten Maluku Tenggara telah menunjukkan kinerja yang optimal atau kinerja yang dihasilkan sudah bagus.

Hal ini dapat dilihat dari indikator pelaksanaan fungsi legislasi, pelaksanaan fungsi anggaran, dan pelaksanaan fungsi

pengawasan yang dikaitkan dengan indikator kinerja birokrasi publik berdasarkan konsep Dwiyanto yakni Produktifitas, responsivitas, responsibilitas, kualitas layanan dan akuntabilitas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian verifikasi kausalitas yakni mencari sebab akibat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau Jl. Dorak Nomor 5.

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer dengan sifat kualitatif. Populasi sekaligus sampel di dalam penelitian ini adalah anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti periode 2019-2024 sejumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel adalah metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

**Tabel 3. Populasi dan Sampel Penelitian**

Fraksi	Jumlah Anggota
PAN	5
PDI PERJUANGAN	4
GOLKAR HANURA	5
PKB	4
GERINDRA	3
DEMOKRAT	3
PPP	3
PKS-NASDEM	3
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

Sumber : Data olahan 2021

Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, *job characteristic* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja DPRD serta membuktikan pengaruh kompensasi sebagai variabel moderasi antara motivasi, kepemimpinan, *job characteristic* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja DPRD analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan *software SmartPLS*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Outer Model

Langkah pertama dalam menganalisis hasil penelitian ini adalah dengan mengevaluasi *measurement model* untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel laten dengan indikatornya.

### Uji Validitas

Variabel motivasi, kepemimpinan, *job charecteristic*, *organizational citizenship behavior*, kompensasi dan kinerja memiliki nilai *AVE* > 0,5 pada tabel di bawah ini. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergent validity* yang baik.

**Tabel 4. Nilai AVE Variabel Penelitian**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi	0.725	Valid
Kepemimpinan	0.698	Valid
Job Characteristic	0.760	Valid
Organizational Citizenship Behaviour	0,839	Valid
Kompensasi	0.722	Valid
Kinerja	0.659	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

### Uji Reliabilitas

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 5. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi	0.948	Reliabel
Kepemimpinan	0.958	Reliabel
Job Characteristic	0.926	Reliabel
Organizational Citizenship Behaviour	0.939	Reliabel
Kompensasi	0.923	Reliabel
Kinerja	0.931	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021

**R Squared**

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.2.9, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut :

**Tabel 6. Nilai R-Square**

Variabel	Nilai R-Square
Kinerja	0.743

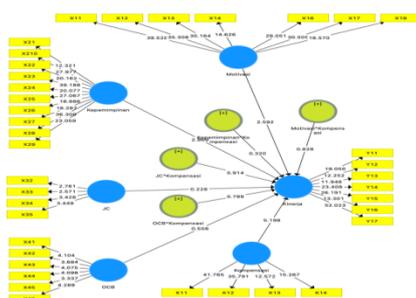
Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 6 di atas, menunjukan bahwa *Motivasi*, *Kepemimpinan*, *job characteristic*, *organizational*, *citizenship behavior* dan kompensasi menjelaskan variabilitas konstruk *Kinerja* sebesar 74,3% dan sisanya 25,7% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

**Analisis Inner Model Uji Hipotesis**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
Motivasi -> Kinerja	0.189	2.592	0.010
Kepemimpinan -> Kinerja	0.290	2.969	0.003
JC -> Kinerja	-0.020	0.228	0.820
OCB -> Kinerja	0.046	0.558	0.577
Kompensasi -> Kinerja	0.558	5.198	0,000
Motivasi*Kompensasi -> Kinerja	0.077	0.828	0.408
Kepemimpinan*Kompensasi -> Kinerja	-0.035	0.320	0.749
JC*Kompensasi -> Kinerja	-0.073	0.914	0.361
OCB*Kompensasi -> Kinerja	-0.064	0.789	0.431

Sumber: Data Olahan, 2021



Gambar 2. Inner Model Bootstrapping

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Motivasi terhadap *Kinerja* sebesar 0,189 yang bernilai positif. Nilai t-statistik sebesar 2,592 dan nilai P-Value sebesar 0,010 . Hasil ini menunjukkan t-statistik signifikan karena >1,96 dengan p-value<0,05 sehingga membuktikan bahwa *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja* .

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Kepemimpinan* terhadap *Kinerja* sebesar 0,290 yang bernilai positif. Nilai t-statistik sebesar 2,969 dan P-Value sebesar 0,003. Hasil ini menunjukkan t-statistik signifikan karena >1,96 dengan p-value<0,05 sehingga membuktikan bahwa *Kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Job Characteristic* terhadap *Kinerja* sebesar -0,020 yang bernilai negative. Nilai t-statistik sebesar 0,228 dan P-Value sebesar 0,820. Hasil ini menunjukkan t-statistik tidak signifikan karena <1,96 dengan p-value>0,05 membuktikan bahwa *Job Characteristic* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Kinerja* sebesar 0,046 yang bernilai positif. Nilai t-statistik yaitu sebesar 0,558 dan nilai P-Value 0,577. Hasil ini menunjukkan t-statistik tidak signifikan. karena <1,96 dengan p-value>0,05 sehingga membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* tidak berpengaruh terhadap *Kinerja*.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta *Kinerja* terhadap *repurchase intention* sebesar 0,558 yang bernilai positif. Nilai t-statistik yaitu sebesar 5,198 dan P-Value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan t-statistik signifikan karena >1,96 dengan p-value<0,05 sehingga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Motivasi\*Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 0,077 yang bernilai positif. Nilai t-statistik sebesar 0,828 dan P-Value 0,408. Hasil ini menunjukkan t-statistik tidak signifikan. karena  $<1,96$  dengan  $p\text{-value}>0,05$  sehingga membuktikan bahwa Kompensasi tidak berperan dalam memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kepemimpinan\*Kompensasi terhadap Kinerja sebesar -0,035 yang bernilai negative. Nilai t-statistik sebesar 0,320 dan P-Value 0,749. Hasil ini menunjukkan t-statistik tidak signifikan karena  $<1,96$  dengan  $p\text{-value}>0,05$  sehingga membuktikan bahwa Kompensasi tidak berperan dalam memoderasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kepemimpinan\*JC terhadap Kinerja sebesar -0,073 yang bernilai negatif. Nilai t-statistik sebesar 0,914 dan P-Value 0,361. Hasil ini menunjukkan t-statistik tidak signifikan karena  $<1,96$  dengan  $p\text{-value}>0,05$  sehingga membuktikan bahwa Kompensasi tidak berperan dalam memoderasi pengaruh *Job Characteristic* terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta. Kepemimpinan\*OCB terhadap Kinerja sebesar -0,064 yang bernilai negatif. Nilai t-statistik sebesar 0,789 dan P-Value 0,431. Hasil ini menunjukkan t-statistik tidak signifikan. karena  $<1,96$  dengan  $p\text{-value}>0,05$  sehingga membuktikan bahwa Kompensasi tidak berperan dalam memoderasi pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*. Hal ini menunjukkan *Motivasi* yang dirasakan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan meranti akan mempengaruhi kinerja mereka. Responden cenderung meningkatkan kinerja mereka

jika mereka diberikan motivasi artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

Pada variabel Motivasi indikator Kebutuhan Ekonomi merupakan indikator yang paling berpengaruh maksudnya jika Kebutuhan Ekonomi terpenuhi maka kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti semakin bagus, sedangkan indikator Pemberlakuan Kerja Sesuai Peraturan merupakan indikator dengan nilai paling rendah, tanggapan responden ini menunjukkan masih ada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti yang menilai bahwa Pemberlakuan Kerja Sesuai Peraturan masih belum baik dan bisa berdampak pada *Kinerja*.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *Kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*. Hal ini menunjukkan bahwa *Kepemimpinan* yang dirasakan oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan meranti akan mempengaruhi *kinerja* mereka. Responden cenderung meningkatkan kinerja mereka jika mereka merasakan kepemimpinan yang baik. Semakin baik kepemimpinan dirasakan maka semakin tinggi pula Kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

Pada variabel Kepemimpinan indikator Mempunyai Wawasan Kebangsaan menjadi indikator yang paling berpengaruh. Hal ini menunjukkan responden berkinerja baik *Kinerja* jika memiliki wawasan kebangsaan yang bagus. Indikator Komitmen Terhadap Tujuan mendapat nilai yang terendah pada variabel *Kepemimpinan*. Komitmen Terhadap Tujuan yang dimaksud disini adalah responden memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanggapan responden ini menunjukkan masih ada responden yang menilai bahwa anggota Dewan Perwakilan Rakyat

Kabupaten Kepulauan Meranti belum sepenuhnya berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga bisa berdampak pada rendahnya Kinerja.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *Job Characteristic* tidak berpengaruh terhadap *Kinerja* artinya bagus atau tidaknya kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti tidak ditentukan oleh Perilaku Karakteristik Pekerjaan. **Invalid source specified.** dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Motivasi kerja memiliki efek mediasi parsial terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh dari variabel ini juga positif, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Purnawan (2017) dalam penelitiannya berjudul Analisis Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening menemukan bahwa Karakteristik pekerjaan memiliki efek yang signifikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki efek yang signifikan pada budaya organisasi, karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan karakteristik pekerjaan secara signifikan kinerja karyawan melalui budaya organisasi.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* tidak berpengaruh terhadap Kinerja artinya bagus atau tidaknya kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti tidak

ditentukan oleh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*. Hal ini menunjukkan bahwa *Kompensasi* yang diterima oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti akan mempengaruhi *kinerja* mereka. Responden cenderung meningkatkan kinerja mereka jika mereka menerima kompensasi sesuai yang di harapkan. Semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula Kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

Pada variabel Kompensasi indikator Kompensasi langsung menjadi indikator yang paling berpengaruh. Hal ini menunjukkan responden berkinerja baik *Kinerja* jika menerima kompensasi langsung yang bagus. Indikator Fasilitas mendapat nilai yang terendah pada variabel *Kompensasi*. Fasilitas yang dimaksud disini adalah sarana dan prasarana yang diterima oleh responden dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi sebagai anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Kepulauan Meranti. Tanggapan responden ini menunjukkan masih ada responden yang menilai bahwa fasilitas yang diterima oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Kepulauan Meranti belum sepenuhnya memadai sehingga bisa berdampak pada rendahnya Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berperan dalam memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti tidak berperan dalam memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berperan dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti tidak berperan dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berperan dalam memoderasi Job Characteristic kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti tidak berperan dalam memoderasi pengaruh Job Characteristic terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berperan dalam memoderasi pengaruh Organizational Citizen Behaviour terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti tidak berperan dalam memoderasi pengaruh Organizational Citizen Behaviour terhadap kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, *Job Characteristic dan Organization Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti dengan Variabel Kompensasi sebagai Variabel Moderating, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Motivasi* berpengaruh terhadap *Kinerja*. Hal ini menunjukkan *Motivasi* yang dirasakan oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti akan mempengaruhi *Kinerja*. Responden cenderung untuk meningkatkan kinerja jika diberikan motivasi, dengan kata lain semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.

2. *Kepemimpinan* berpengaruh terhadap *Kinerja*. Hal ini menunjukkan *Kepemimpinan* yang dirasakan oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti mempengaruhi *Kinerja*. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti cenderung cenderung untuk meningkatkan kinerja jika gaya kepemimpinan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti baik, dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti maka semakin tinggi pula kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti
3. *Kompensasi* berpengaruh terhadap *Kinerja*. Hal ini menunjukkan *Kompensasi yang diterima* Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti akan mempengaruhi *kinerja*. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti cenderung untuk meningkatkan kinerja jika mereka diberikan kompensasi yang memadai.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti agar dapat memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja
2. Diharapkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti agar menjalankan fungsi sesuai peraturan-peraturan yang berlaku
3. Diharapkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti agar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Etwiory, E. B. (2014). Analisis Kinerja DPRD Kabupaten Maluku Tenggara dalam Era Otonomi Daerah. *Jurnal administrasi publik dan birokrasi*, 1(2), 72574.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15-29.
- Loda, T., Gosal, R., & Kairupan, J. (2019). Kinerja DPRD dalam Melaksanakan Fungsi Legislasi di DPRD Kabupaten Halahera Barat. *Jurnal eksekutif*, 3(3).
- Purnawan, P. E. W. (2017). Analisis Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2).
- Ramdhani, D. A., & Sridadi, A. R. (2019). pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada unit bisnis commercial banking bank y surabaya. *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 73-98.
- Safari, D. A. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja DPRD Provinsi Kepulauan Bangkabelitung Tahun 2016*.
- Sumiati, S., apriyanti, H. W., & Fuad, K. (2021). Model Penyusunan Analisis Standar Belanja Kabupaten Kudus Dalam Menunjang Proses Perencanaan, Penganggaran, dan Pengawasan APBD. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 128-133. Retrieved from <http://journal.almatani.com/index.php/invest/article/view/158>