

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN KAMPAR

<sup>1)</sup> Nursadri, <sup>2)</sup> Auazar Ali

<sup>1)</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Bangkinang  
<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen Pada STIE Bangkinang

### ABSTRACT

*Research aims to determine the effect of compensation on the performance of DPRD Kampar Regency. Sampling was done by census method so that the number of samples in this study were 45 peoples. Data analysis carried out by simple linear regression model and hypothesis testing carried out by the t test at the rate of 5%. Based on the result of the study it can be concluded that compensation has a significant effect on the performance of DPRD Kampar Regency. Correlation coefficient (r) is obtained at 0,922. This gives the meaning that the variable compensation very has a strong relationship with performance of DPRD Kampar Regency.*

**Keyword : Compensation And Performance**

### Pendahuluan

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan salah satu lembaga badan perwakilan rakyat di daerah yang mencerminkan struktur dan sistem pemerintahan demokratis di daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum, hal ini sebagaimana yang terkandung dalam pasal 18 UUD 1945. Kedudukan DPRD merupakan lembaga perwakilan daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah. Ketentuan lebih lanjut mengenai DPRD diatur UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Berdasarkan UU tentang Pemerintahan daerah tersebut, DPRD mempunyai fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan (Pasal 47), mempunyai tugas dan wewenang (Pasal 42), hak dan kewajiban (Pasal 43,44,45). Pemberian hak-hak yang luas kepada DPRD merupakan suatu petunjuk bahwa upaya demokratisasi pemerintahan daerah diharapkan makin menunjukkan bentuk yang lebih nyata.

Berdasarkan hasil pra penelitian, diketahui bahwa kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar belum optimal. Untuk lebih jelasnya, adapun kinerja DPRD Kabupaten Kampar berdasarkan 3 fungsi DPRD yaitu sebagai berikut:

#### 1. Fungsi Perundang-Undangan (*Legislasi*)

- a. Jumlah penetapan Ranperda (Rancangan Peraturan Daerah) Kabupaten Kampar pada tahun 2018 adalah sebanyak 13. Tiga diantaranya merupakan inisiatif DPRD Kabupaten Kampar sendiri. Namun realisasi Ranperda yang disahkan DPRD Kabupaten Kampar menjadi Perda (Peraturan Daerah) hanya sebanyak 11 perda.. Sehingga persentase kinerja DPRD Kabupaten Kampar terhadap jumlah Ranperda menjadi Perda adalah sebesar 84,61%.

- b. Realisasi jumlah pembahasan Ranperda APBD Kabupaten Kampar tahun 2018 adalah 21 hari. Sedangkan target yang telah ditetapkan sebelumnya adalah 18 hari. Sehingga terdapat keterlambatan sebanyak 3 hari dari target yang telah ditetapkan. Jadi Kinerja DPRD Kabupaten Kampar terhadap persentase realisasi jumlah pembahasan Ranperda APBD Kabupaten Kampar tahun 2018 adalah sebesar 85,71%.
2. Fungsi Keuangan (*Budgetting*)  
Rancangan APBD Kabupaten Kampar pada tahun 2018 sebesar Rp. 2.170 triliun. Sedangkan realisasi belanja daerah sebesar Rp. 2.221 triliun. Sehingga terdapat defisit sebesar Rp. 51 miliar. Defisit anggaran ditutupi dari pembiayaan sebesar Rp.51 miliar artinya anggaran *balance*.
3. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)  
Diketahui bahwa hasil persentase kegiatan pengawasan DPRD Kabupaten Kampar atas pelaksanaan Perda yang terlaksana pada tahun 2018 sebesar 75%.  
Penurunan kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar tersebut salah satunya diindikasikan karena kompensasi yang diterima anggota DPRD belum memadai. Menurut Wibowo (2016:289), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang di berikan oleh tenaga kerja. Jadi pemberian kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Adapun perkembangan jumlah kompensasi yang diterima anggota DPRD Kabupaten Kampar berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Perkembangan Jumlah Kompensasi Yang Diterima Anggota DPRD**  
**(Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Kampar**

No	Jenis Kompensasi	Status Jabatan (Rp)		
		Ketua DPRD	Wakil Ketua DPRD	Anggota DPRD
1	Uang Respresentasi	5 – 10 juta	4 – 8 juta	3 – 5 juta
2	Uang Paket	500 – 800 ribu	300 – 500 ribu	200 – 500 ribu
3	Tunjangan Jabatan	4 – 8 juta	3- 5 juta	2 - 5 juta
4	Tunjanagan Keluarga	200-500 ribu	200-500 ribu	200-500 ribu
5	Tunjangan Beras	200-500 ribu	200-500 ribu	200-500 ribu

**Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar, 2019**

Berdasarkan Tabel 1 tergambar bahwa jumlah kompensasi yang diterima anggota DPRD Kabupaten Kampar adalah berdasarkan jabatan. Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin besar pula jumlah kompensasi yang akan diterimanya. Sehubungan dengan kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD Kabupaten Kampar akan berdampak luas terhadap tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintah, dengan demikian kompensasi diberikan pemerintah kepada anggota DPRD atas pengabdianya diharapkan agar menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan fungsi dan tugas sebagai wakil rakyat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar. Adapun tujuan yang hendak dicapai

dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar.

### **Kinerja**

Menurut Donni (2016:268), kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Sedangkan menurut Wibowo (2016:11), kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan otonomi daerah yang ini saat ini diatur dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah, telah memberi porsi yang besar terhadap DPRD untuk memainkan perannya baik sebagai unsur penyelenggara pemerintahan di daerah maupun sebagai wakil rakyat di lembaga DPRD. yang memiliki fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan untuk mewujudkan terpenuhinya aspirasi masyarakat baik kepentingannya dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan itu sendiri, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Fungsi Legislasi.

DPRD dalam melaksanakan fungsi legislasi berperan sebagai pembuat kebijakan (*policy maker*) dan bukan pelaksana kebijakan (*policy implementer*) di daerah. Artinya, antara DPRD sebagai pejabat publik dengan masyarakat sebagai *stakeholders* ada kontrak sosial yang dilandasi dengan *fiduciary duty* (Kartiwa, 2016:45). Sedangkan menurut Imawan (2010:8) fungsi legislasi meliputi pembuatan aturan sendiri, menentukan pucuk pimpinan eksekutif secara mandiri, serta menjadi mediator kepentingan rakyat dan pemerintah.

#### 2. Fungsi Anggaran.

Fungsi penganggaran merupakan penyusunan dan penetapan anggaran pendapatan dan belanja daerah bersama-sama pemerintah daerah. DPRD dalam menjalankan fungsi ini harus terlibat secara aktif, proaktif, dan bukan reaktif dan sebagai legitimator usulan APBD ajuan pemerintah daerah (Kartiwa,2016:48). Sedangkan Menurut Imawan (2010:12) Fungsi Anggaran meliputi merancang dan menentukan arah serta tujuan aktivitas pemerintahan. Menurut Peraturan Undang-undang yang berlaku; melalui Fungsi ini Pemerintah (eksekutif) bersama DPRD (legislatif) dapat membentuk Peraturan Daerah yang berkaitan dengan Anggaran Penda patan dan Belanja Daerah (APBD). Dalam prosesnya DPRD memiliki peluang yang sangat luas untuk menyampaikan aspirasi mulai dari dan/atau melalui Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) tingkat desa, tingkat kecamatan hingga tingkat kabupaten/kota hingga akhirnya sampai pada tingkat pembahasan RAPBD bersama Pemerintah (eksekutif). Fungsi Pengawasan.

#### 3. Fungsi pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta memastikan tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Fungsi pengawasan ini mengandung makna penting, baik bagi pemerintah daerah maupun pelaksana pengawasan. Bagi pemerintah daerah, fungsi pengawasan merupakan suatu mekanisme peringatan dini (*early warning system*), untuk mengawal pelaksanaan aktivitas mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan bagi pelaksana pengawasan, fungsi pengawasan ini merupakan tugas mulia untuk memberikan telaahan dan saran, berupa tindakan perbaikan (Kartiwa, 2016:52). Sedangkan menurut Haryadi (2013:143), fungsi pengawasan adalah mengontrol atau mengawasi segala kegiatan pemerintahan. Segala kegiatan pemerintahan ini meliputi pilihan langkah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berkaitan dengan proses memerintah (*governing*). Apabila fungsi pengawasan ini dilaksanakan secara berkualitas maka aspek yang muncul adalah terwujudnya pemerintah yang bersih dan berwibawa serta pemerintahan yang baik (*Cland Governance dan Good Governance*).

### **Kompensasi**

Menurut Suwatno (2016:219), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan jenis kompensasi yang langsung diterima oleh seseorang sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada suatu organisasi, contoh gaji, insentif, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan jenis kompensasi yang tidak langsung diterima oleh seseorang namun dapat dirasakan nilai dan manfaatnya, contoh: jaminan asuransi jiwa, dana pensiun serta fasilitas lainnya. Sedangkan menurut Wirawan (2015:26), pemberian kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang penting dan sering menimbulkan masalah. Masalah kompensasi selalu menjadi perhatian pemerintah. Pemerintah memperhitungkan kompensasi karena melukiskan kinerja seseorang yang harus dibayar berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Tujuan di berikannya kompensasi adalah sebagai berikut (Suwatno, 2016:222):

1. Ikatan kerjasama, dengan diberikannya kompensasi baik secara finansial maupun non finansial akan mewujudkan ikatan kerjasama antara organisasi dan seseorang yang sama-sama saling membutuhkan.
2. Kepuasan Kerja, perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja.
3. Pengadaan Efektif, dengan memberikan program kompensasi yang menarik akan memunculkan SDM yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi sesuai dengan kriteria yang di inginkan.
4. Motivasi, kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi seseorang untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
5. Menjamin Keadilan, keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja.
6. Disiplin, pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

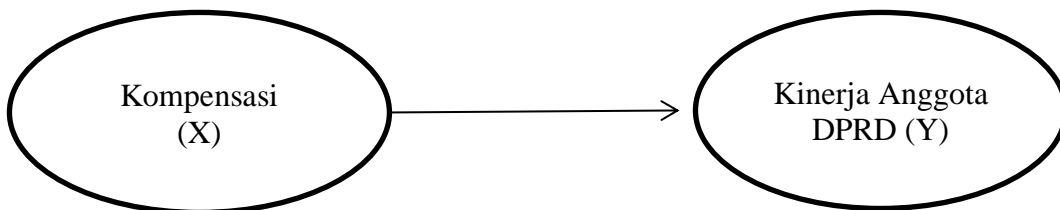
### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar.

### Model Penelitian

Model dalam penelitian ini adalah:

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



### Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah:

1. Kinerja (Y) adalah Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri (Donni, 2016:268). Indikator dari variabel ini adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, efisiensi waktu, efektif, inovatif, tanggung jawab dan reaksi (Donni, 2016:271).
2. Kompensasi (X) adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang di berikan oleh tenaga kerja. Jadi pemberian kompensasi merupakan paket yang di tawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016:289). Indikator dari variabel ini adalah gaji pokok, insentif, tunjangan, bonus, premi, asuransi, jaminan hari tua, fasilitas, biaya op kendraan, biaya pengobatan (Wibowo, 2016:237).

### Metode Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada kantor DPRD Kabupaten Kampar selama 2 bulan yaitu pada bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober tahun 2019. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah koesioner, *file research* dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota DPRD Kabupaten Kampar yang berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh DPRD Kabupaten Kampar yang berjumlah 45 orang sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sensus*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Sederhana dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon.$$

Keterangan: Y= Kinerja Anggota DPRD,  $\alpha$ = konstanta sebagai titik potong,  $\beta$ = Koefisien Regresi X= Kompensasi dan  $\epsilon$ = *Error Term*. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan alpha 5%.

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (*statistical Product and Service Solution*) versi 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 16,062 + 0,796X$$

Dari persamaan diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 16,062. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kompensasi tidak ada (X=0), maka kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar masih ada sebesar 16,062 satuan. Kemudian dari persamaan diatas juga diperoleh koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,796. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan variabel kompensasi naik sebesar 1 satuan maka Kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar akan meningkat sebesar 0,838 satuan dan begitu juga sebaliknya.

**Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	16,062	3,896		4,123	,000
	Kompensasi	,796	,051	,922	15,607	,000

a. Dependent Variable: Kinerja DPRD

**Sumber : Data Olahan Tahun 2019**

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai signifikansi variabel kompensasi lebih kecil dari *alpha* yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa memang benar kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar. Dengan kata lain hipotesis dalam penelitian ini di terima dengan tingkat keyakinan 95%.

**Koefisien Korelasi (r)**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dilihat koefisien korelasi seperti yang terlihat pada Tabel 3:

**Tabel 3**  
**Koefisien Korelasi (r)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 <sup>a</sup>	,850	,846	2,965

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja DPRD

**Sumber : Hasil Olahan, 2019**

Dari Tabel 3 dapat dilihat koefisien (r) diperoleh sebesar 0,922. Hal ini memberi arti bahwa variabel kompensasi keeratan hubungannya adalah sangat kuat terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Kampar. Hubungan koefisien (r) antara variabel kompensasi terhadap kinerja anggota DPRD adalah sangat kuat yaitu di peroleh koefisien (r) sebesar 92,2%

### Daftar Pustaka

- Donni J, Priansa. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Haryadi, Marbun. 2013. *DPRD dan Otonomi Daerah (Setelah Amandemen UUD 1945 dan UU Otonomi Daerah)*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Kartiwa, Junaedi. 2016. *Implementasi Peran dan Fungsi DPRD Dalam Mewujudkan Good Governance*. Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta.
- Imawan, Ambardi. 2010. *DPRD Dalam Era Pemerintahan Modern Industrial*. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta.
- Suwatno. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cetakan Kelima. Alfabeta. Bandung.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Penjelasan Umum.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.