Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 1 (2025): Februari, 76-84
DOI: 10.33087/jiubj.v25i1.4663

Pengaruh Pengetahuan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota DPRD se-Provinsi Kepulauan Riau dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Soerya Respationo*, Indrayani, Bambang Satriawan
Universitas Batam
*Correspondence: romo.soerya@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung pengetahuan, kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dan pengaruh langsung pengetahuan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja. Serta pengaruh tidak langsung pengetahuan, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah Anggota Dewan Se-Provinsi Kepulauan Riau. Kuisioner yang disebarkan sebanyak 152 dan seluruhnya kembali, dengan teknik *probality sampling*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel, pengetahuan dan komitmen organisasi berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif tidak signifikan terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung variabel pengetahuan, kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja berrpengaruh tidak signifikan. Koefisien determinasi *R square adjusted* pengetahuan, kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0.200 dan pengetahuan, kompensasi, komitmen organisasi terhadap dan motivasi kerja sebesar 0.272

Kata kunci : *Pengetahuan; Kompensasi; Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja, Kinerja*

Abstract. *This research aims to determine whether there is a direct influence of knowledge, compensation, organizational commitment and work motivation on performance and a direct influence of knowledge, compensation and organizational commitment on work motivation. As well as the indirect influence of knowledge, compensation, organizational commitment on performance through work motivation. The samples from this research were members of the Riau Islands Provincial Council. A total of 152 questionnaires were distributed and all were returned, using a probability sampling technique. The results of the research can be concluded that the variables, knowledge and organizational commitment have a significant positive direct effect on performance. Meanwhile, compensation and work motivation variables have a positive and insignificant direct effect on performance. The indirect effect of the knowledge variable, compensation on performance through work motivation has a significant positive effect and organizational commitment on performance through work motivation has an insignificant effect. The coefficient of determination R square adjusted for knowledge, compensation, organizational commitment and work motivation on performance is 0.200 and knowledge, compensation, organizational commitment and work motivation is 0.272*

Keywords **:** *Knowledge; Compensation; Organizational Commitment; Work Motivation; Performance*

PENDAHULUAN

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai suatu Lembaga yang memegang kekuasaan Legislatif merupakan suatu Lembaga yang mencerminkan struktur dan system pemerintahan demokratis di daerah. Sebagaimana terkandung didalam pasal 18 UUD 1945, yang dalam melaksanakan tugasnya mempunyai hak dan kewajiban, wewenang didalam mengemban tugas sebagai wakil rakyat. Begitu pentingnya peran Lembaga Legislatif selaku motor penggerak upaya pemberdayaan masyarakat dalam proses pembangunan daerah, maka dalam melaksanakan fungsinya DPRD dituntut untuk memiliki kemampuan yang dapat diandalkan dalam menggerakkan roda pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan (Kristina, 2017).

Banyak anggota DPRD cenderung berorientasi kepada kepentingan ekonomi politiknya. Selain itu, mereka mengabaikan komunikasi politiknya dengan rakyat, sehingga aspirasi konstituennya terabaikan. Akibat tidak terbangunnya komunikasi politik dapat menyebabkan sikap apatisme masyarakat terhadap kinerja DPRD. Tidak itu saja, akibat tidak resposifnya DPRD terhadap aspirasi masyarakat dapat menumbuhkan sikap

ketidakpercayaan masyarakat terhadap DPRD dengan terjadinya berbagai protes, unjuk rasa ataupun demonstrasi akibat dari kinerja Anggota DPRD yang masih kurang optimal dalam menjalankan fungsi-fungsinya (Dhermawan dkk, 2012).

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik akan tergantung kepada mereka sendiri berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Meningkatnya kinerja seseorang akan dilihat bahwa orang tersebut memiliki tanggung jawab tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, mempunyai rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, mencari kesempatan untuk melaksanakan rencana yang telah diprogramkan, sehingga tercapai apa yang menjadi tugasnya (Yuardani & Jaya, 2013).

Keberhasilan atas kinerja anggota DPRD tidak terlepas pada pengetahuan yang memadai mengenai anggaran, karena semakin luas pengetahuan anggota dewan tentang anggaran, maka semakin besar kapabilitas anggota dewan tersebut dalam melakukan pengawasan APBD (Erlina & Rasdianto, 2015). Jika pengetahuan tentang anggaran lemah, maka dewan hanya pasif dan menerima rancangan usulan APBD yang diajukan oleh eksekutif tanpa berupaya menelaah dan menelusuri bahwa anggaran yang diajukan telah sesuai dengan aspirasi masyarakat dan rencana strategi daerah, sehingga pada akhirnya tidak mampu mendeteksi terjadinya kebocoran anggaran (Darwis, 2015).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya kinerja Anggota DPRD. Motivasi Kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan sikap Anggota DPRD atas pekerjaan mereka, situasi kerja setiap harinya, kerjasama antar Anggota DPRD baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Penelitian ini dilakukan pada anggota DPRD Se-Provinsi Kepulauan Riau Namun dalam kenyataannya tugas dan kinerja DPRD tersebut, khususnya DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota se-Kepulauan Riau tidak selalu memenuhi harapan masyarakat, hal ini dikarenakan adanya beberapa factor yang mempengaruhi pelaksanaan fungsi DPRD, diantaranya adalah tidak efektifnya fungsi kontrol terhadap eksekutif yang terkadang lebih dominan, mandulnya produk legislasi yang terkesan didominasi dari usulan eksekutif, penetapan anggaran yang lebih dipengaruhi pola pikir eksekutif, kurangnya keterlibatan masyarakat dalam proses legislative dan kebijakan publik yang dibuat oleh DPRD yang menyebabkan kurangnya tekanan publik untuk membuat DPRD bertidak efektif dan akuntabel, kurangnya keterbukaan dan transparansi proses pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan di DPRD, dan didalam tubuh anggota DPRD sendiri yang minim sumber daya manusia yang kurang memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang memadai dalam membuat kebijakan dan keputusan DPRD (Dhermawan dkk, 2012).

Kinerja yang dihasilkan oleh Anggota DPRD dirasakan masih kurang maksimal dalam hal ini dirasakan para Anggota DPRD Se-Provinsi Kepulauan Riau seperti dalam penyusunan program legislasi daerah, penyusunan ranperda yang telah disusun oleh Bapemperda DPRD dan yang telah disepakati bersama dengan pihak eksekutif yang berupa Prolegda, tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, misal 1 tahun target 15 Perda, sementara yang terealisasi hanya 4 atau 5 Perda. Demikian juga dengan pembahasan Ranperda tentang APBD dimana tahapan dan jadwal telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam proses pembahasan, penyusunan dan penetapan APBD di Provinsi Kepulauan Riau cenderung bertele-tele dan tidak tepat waktu, dalam pengawasan/controlling masih terlihat lemah dan kurang maksimalnya fungsi pengawasan yang dilakukan DPRD, hal ini terlihat dari tidak tepatnya sasaran atau tidak kesesuaian antara yang telah ditetapkan dengan yang diterapkan sehingga sering terjadi Ranperda APBD yang dievaluasi oleh Menteri Dalam Negeri dikembalikan ke Kepala Daerah untuk dilakukan perbaikan. Kondisi ini hampir rata-rata terjadi disemua instansi DPRD Se-Provinsi Kepulauan Riau dan disetiap pergantian tahun anggaran baru sering berpacu waktu, terlebih lagi di DPRD daerah Kabupaten Natuna dan Kep. Anambas yang secara geografis berpengaruh terhadap biaya transportasi dan rentang waktu sehingga sangat mempengaruhi lambat dan melemahnya kinerja DPRD.

Fenomena tersebut yang mempengaruhi kinerja DPRD, maka sebagai suatu instansi, DPRD dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan Anggota DPRD pada

produktifitas tinggi, dapat mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi. Informasi mengenai kinerja serta faktor-faktor apasaja yang berpengaruh terhadap kinerja anggota dewan sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja anggota DPRD hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota DPRD Se-Provinsi Kepuluan Riau dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Anggota DPRD Se- Provinsi Kepulauan Riau. populasi dari penelitian ini adalah para seluruh anggota DPRD Se-Provinsi Kepulauan Riau dengan jumlah 240. Jumlah populasi nantinya akan diambil sampel berdasarkan rumus Slovin dengan menggunakan alfa 5%. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* (Aan, 2013). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 152 responden yang nantinya akan di distribusikan secara proposional untuk seluruh anggota DPRD Se-Propinsi Kepulauan Riau. Dengan perhitungan sebagai berikut :

$n = 240/(1+(240x0{,}05^2) = 152$ Responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer menggunakan metode survei, Pengukuran variabel-variabel menggunakan instrument berbentuk pernyataan tertutup, serta diukur menggunakan skala Likert. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel eksogen yaitu pengetahuan (X1), kompensasi (X2) komitmen organisasi (X3), motivasi kerja (X4) sebagai variabel intervening dan kinerja (Y) sebagai variabel endogen. Penelitian ini diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji linearitas, uji hipotesis, uji t, koefisien determinasi R^2**.** Pengujian menggunakan PLS dengan menggunakan *outer model* dan *inner model* dengan melihat *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0.05.

HASIL

Tabel 1 menjelaskan bahwa nilai outer loading untuk variabel pengetahuan, dari 10 butir pernyataan ada 3 butir yang di drop sehingga 7 butir pernyataan yang valid. Variabel kompensasi dari 9 butir pernyataan yang di drop ada 4 sehingga 5 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Variabel komitmen organisasi dari 9 butir pernyataan yang di drop ada 6 sehingga 3 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Variabel motivasi kerja dari 8 butir pernyataan yang di drop ada 4 sehingga 4 butir pernyataan yang dinyatakan valid dan Variabel kinerja Anggota DPRD dari 8 butir pernyataan yang di drop ada 3 sehingga 5 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Nilai seluruh item butir pertnyataan pada 5 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua butir pernyataan pada 5 variabel dinyatakan valid.

Tabel 1
Analisis Konsistensi Internal

Variabel	*Cronbach's Alpha*	rho_A	*Composite Reliability*	*Average Variance Extrated* (AVE)
Knowladge (X1)	0.918	0.928	0.934	0.670
Compensation (X2)	0.861	0.888	0.897	0.637
Organizational Commitment (X3)	0.713	0.714	0.840	0.637
Word Motivation (X4)	0.804	0.821	0.869	0.624
Performance (Y)	0.785	0.787	0.853	0.537

Sumber: data olahan

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel Pengetahuan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,934 > 0,60 maka variabel Pengetahuan adalah reliabel, kemudian variabel Kompensasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,897 > 0,60 maka variabel Kompensasi adalah reliabel, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,840 > 0,60 maka variebel Komitmen Organisasi adalah reliabel, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,869 > 0,60 maka variabel Motivasi Kerja adalah reliabel, variabel Kinerja Anggota

DPRD memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,853 > 0,60 maka variabel Kinerja Anggota DPRD adalah reliabel.

Tabel 2
Validitas Diskriminan

Variabel	Knowladge (X1)	Compensation (X2)	Organizational Commitment (X3)	Word Motivation (X4)	Performance (Y)
Knowladge (X1)					
Compensation (X2)	0,404				
Organizational Commitment (X3)	0,392	0,284			
Word Motivation (X4)	0,495	0,456	0,357		
Performance (Y)	0,423	0,270	0,493	0,318	

Sumber: data olahan

Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil korelasi antar variabel pengetahuan dengan kompensasi sebesar 0.404 korelasi variabel kompensasi dengan komitmen organisasi sebesar 0.284 korelasi variabel komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebesar 0.357 korelasi variabel motivasi kerja dengan kinerja sebesar 0.318. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0.90, dengan demikian nilai korelasi seluruh dan antara masing-masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 3
Fit Model Summary

Fit Model	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.097	0.097
D_ULS	2.843	2.843
D_G	0.846	0.846
Chi-Square	696.152	696.152
NFI	0.677	0.677

Sumber: data olahan

Tabel 3 hasil penelitian ini dilihat dari nilai SRMR 0.097 < 0.10 artinya model dalam penelitian ini dinyatakan sesuai. Selain dari pada itu untuk melihat kecocokan model dalam penelitian ini dapat juga diliha dari nilai *Prediction relevance* (Q square). Penelitian ini dengan nilai Q square 0.158 dan 0.105 yang artimya kecocokan model dalam penelitian ini adalah sedang karena nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar).

Tabel 4
Kolinieritas

Variabel	Knowladge (X1)	Compensation (X2)	Organizational Commitment (X3)	Word Motivation (X4)	Performance (Y)
Knowladge (X1)				1.220	1.360
Compensation (X2)				1.188	1.280
Organizational Commitment (X3)				1.116	1.142
Word Motivation (X4)					1.402
Performance (Y)					

Sumber: data olahan

Tabel 4 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. VIF untuk korelasi Pengetahuan dengan Kinerja Anggota DPRD adalah 1.360 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Kompensasi dengan Kinerja Anggota DPRD adalah 1.280 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Komitmen Organisasi dengan Kinerja Anggota DPRD adalah

1.142 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota DPRD adalah 1.402 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Tabel 5
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standatd Deviaion (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Value
X1 -> X4	0.316	0.322	0.068	4.637	0.000
X1 -> Y	0.255	0.263	0.077	3.320	0.001
X2 -> X4	0.257	0.264	0.067	3.829	0.000
X2 -> Y	0.061	0.068	0.091	0.676	0.500
X3 -> X4	0.136	0.141	0.068	2.004	0.046
X3 -> Y	0.275	0.285	0.088	3.129	0.002
X4 -> Y	0.036	0.021	0.080	0.450	0.653

Sumber: data olahan

Tabel 5 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung variabel pengetahuan terhadap variabel kinerja Anggota DPRD mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.255 (positif), maka adanya peningkatan nilai variabel pengetahuan akan diikuti tingginya kinerja. Pengaruh variabel pengetahuan terhadap kinerja memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 < 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan pengetahuan terhadap kinerja. Penelitian ini menemukan bahwa dengan pengetahuan pengetahuan yang tinggi akan membantu seseorang dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya sesuai dengan kedudukan anggota DPRD sebagai wakil rakyat. Kualitas dewan diukur dengan pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja dewan yang salah satunya adalah kinerja pada saat melakukan fungsi pengawasan. Selain daripada itu pengetahuan anggota DPRD tentang anggaran adalah kemampuan anggota DPRD dalam hal menyusun anggaran (RAPBD/APBD), deteksi serta identifikasi terhadap pemborosan atau kegagalan dan kebocoran, karena pengetahuan tentang anggaran berperan besar dalam membantu dewan dalam menyusun strategi dan taktis kepemimpinan ke depan, serta turut membantu dalam proses evaluasi kepemimpinan, sehingga hal tersebut didasarkan pada tiap penyusunan anggaran yang tidak terlepas dari visi misi program yang menjadi salah satu tugas yakni dalam melakukan pengawasan sebagai wujud dari kinerja anggota dewan itu sendiri (Fachreza dkk. 2018).
2. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap variabel kinerja anggota DPRD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.061 (positif), maka peningkatan nilai variabel kompensasi akan diikuti peningkatan variabel kinerja. Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja memiliki nilai P-Values sebesar 0.500 <0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif tidak signifikan antara Kompensasi terhadap variabel kinerja (Belo dkk, 2014).
3. Pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja anggota DPRD mempunyai koefisien jalur sebesar 0,275 (positif), maka peningkatan nilai variabel komitmen organisasi akan diikuti peningkatan variabel kinerja. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja memiliki nilai p-values sebesar 0,002 <0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja. Komitmen merupakan sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya,

individu yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika komitmen itu terbentuk maka berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian yang dilakukan pada anggota DPRD menunjukkan bahwa anggota DPRD baik di provinsi maupun kabupaten/kota memiliki komitmen yang tinggi karena keinginan untuk tetap sebagai anggota serta berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi yang didasari oleh keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi itu sendiri (Kristina, 2017).

4. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja anggota DPRD mempunyai koefisien jalur sebesar 0.036 (positif), artinya adanya motivasi kerja akan diikuti peningkatan nilai variabel kinerja. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai p-values sebesar 0.063 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Sumber daya manusia terutama para anggota dewan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dalam hal ini, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, seorang tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang dirasakan oleh anggota dewan yaitu kurangnya penghargaan atas prestasi atau keberhasilan atas pekerjaan yang diraih, kurangnya dihargai oleh atasan atau pimpinan apabila ada pekerjaan dengan memuaskan, kurang diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri serta mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Selain daripada itu adanya regulasi baik peraturan pemerintah dan peraturan daerah yang terkait dengan perubahan atas kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD Kabupaten/Kota akan berdampak luas terhadap tanggung jawab dalam penyelenggaran pemerintah, dengan demikian kompensasi diberikan pemerintah kepada anggota DPRD atas pengabdiannya diharapkan kurang menghasilkan motivasi kerja yang rendah seehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan (Belo dkk, 2014).
5. Pengaruh langsung variabel pengetahuan terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.316 (positif), hal ini berarti peningkatan nilai variabel pengetahuan akan diikuti peningkatan variabel motivasi kerja. Pengaruh variabel pengetahuan terhadap motivasi kerja memiliki nilai p-values sebesar 0,000<0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara pengetahuan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan pada anggota DPRD se-provinsi Kepuluan Riau dengan pengetahuan yang luas terkait dengan anggaran dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan kinerjanya, hal ini tercermin pada saat pembahasan APBD bahwa anggota dewan banyak memberikan berbagai masukan terkait baik penyusunan, pelaksanaan, pengawasan serta pengetahuan teknis dan keahlian dalam mengantisipasi perubahan struktur sosial, ekonomi dan politik masyarakat modern yang sangat ketat. Dengan demikian untuk merealisasikan fungsinya dengan baik, dengan sendirinya mutu atau kualitas anggota DPRD sangat menentukan kesejahteraan masyarakat kedepannya (Naa, 2017).
6. Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.257 (positif), artinya kompensasi yang tinggi, maka akan diikuti tingginya motivasi kerja. Pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai p-values sebesar 0.000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Kompensasi yang menyenangkan dapat mempengaruhi diri seorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Berbagai macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada seseorang baik secara finansial maupun non finansial sebagai imbalan atas tenaga kerjanya yang sudah diberikan terhadap organisasi. Sehingga timbul suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk dapat mendorong melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena motivasi itu sendiri merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Astrina, 2016).

7. Pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.136 (positif), artinya tingginya Komitmen anggota DPRD terhadap Organisasi maka akan diikuti nilai variabel Motivasi Kerja. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Motivasi Kerja memiliki nilai P-Values sebesar 0,046 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota DPRD. Artinya komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Jika komitmen itu ada didalam diri seorang anggota dewan akan meningkatkan motivasi kerjanya. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai p-values sebesar 0,046 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif signifikan antara komitmen organisai terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri seseorang akan mempengaruhi perilaku anggota sehingga hal ini akan terlihat motivasi kerja seorang anggota dewan dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya untuk melakukan pengawasan. Penlitian yang dilakukan pada anggota DPRD se-provinsi kepulauan riau yang berhubungan dengan komitmen organisasi terlihat bahwa anggota dewan merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi (DPRD). Selaindaripada itu anggota dewan senang dengan membanggakan organisasi tempat bekerja (DPRD) kepada orang lain karena organisasi tersebut memberikan kontribusi yang besar bagi pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat (Hidayat & Taufiq, 2012).

Tabel 6
Pengaruh tidak langsung

Hubungan Variabel Intervening	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standatd Deviaion (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Value
X1 -> X4 -> Y	0.031	0.305	0.027	2.428	0.039
X2 -> X4 -> Y	0.209	0.206	0.022	2.413	0.018
X3 -> X4 -> Y	0.005	0.003	0.013	0.375	0.707

Sumber: data olahan

Tabel 6 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Nilai P Values pengaruh tidak langsung yakni variabel pengetahuan terhadap kinerja anggota DPRD melalui motivasi kerja sebesar 0,039 < 0,05 artinya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja anggota DPRD yang di mediasi oleh motivasi kerja berpengaruh signifikan.
2. Nilai P Value pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja anggota DPRD melalui motivasi kerja sebesar 0,018 < 0,05 artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota DPRD di mediasi oleh motivasi kerja berpengaruh signifikan. Artinya jika kompensasi yang diberikan memadai akan berpengaruh terhadap kinerja jika melalui motivasi kerja dikarenakan suatu kompensasi harus mengikuti asas adil yang artinya besarnya kompensasi yang dibayarkan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekeraan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek di atas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri. Sedangkan layak artinya besarnya kompensasi yang dibayarkan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekeraan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek di atas akan menggagal-kan maksud dari kompensasi itu sendiri. Jika asas tersebut terpenuhi maka motivasi kerja akan semangkin meningkat yang berdampak pada pekerjaan yang dilakukan baik secara kualitas dan kuantitas maka dapat meningkatkan kinerja (Astrina, 2016).

3. Nilai P Value pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja anggota DPRD melalui motivasi kerja sebesar 0.707 > 0,05 artinya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota DPRD yang di mediasi oleh motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan. Artinya Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap seseorang, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di dalam organisasi yang bersangkutan tanpa melaui motivasi kerja. Komitmen seseorang pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, komitmen seseorang pada organisasi ditentukan oleh: pertama ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Kedua ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Ketiga pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerjapekerja lain mengutarakan dan membicaran perasaannya mengenai organisasi semuanya itu berdampak pada kinerja secara langsung.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien untuk masing-masing variabel baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memberikan kontribusi terhadap nilai variabel kinerja anggota DPRD. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara total pengetahuan dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.352 atau sebesar 35.2% memberikan kontribusi peningkatan terhadap kinerja. Variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.263 atau sebesar 26.3% memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.172 atau sebesar 17.2% memberikan kontribusi terhadap peningkatkan kinerja.

Hasil koefisien Determinasi bahwa R Square Adjusted variabel pengetahuan, kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota DPRD (e1) adalah sebesar 0,200 artinya besaran pengaruh pengetahuan, kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 20% dan sisanya 80% dipengaruhi atau dijelasakan oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian. Kemudian, pengaruh pengetahuan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja (e2) adalah sebesar 0,272 artinya besaran pengaruh pengetahuan, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 27.2% dan sisanya 72.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti dalam model peneltian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel pengetahuan dan komitmen organisasi berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif tidak signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Se-provinsi Kepulauan Riau. Pengaruh tidak langsung variabel pengetahuan, kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja berrpengaruh tidak signifikan pada anggota DPRD Se-provinsi Kepulauan Riau. Koefisien determinasi *R square adjusted* pengetahuan, kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0.200 dan pengetahuan, kompensasi, komitmen organisasi terhadap dan motivasi kerja sebesar 0.272

DAFTAR PUSTAKA

Aan, Munawar Syamsudin. 2013. *Metode Riset Kuantitatif Komunikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Astrina, Fenty. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. 7(1). 61-78.

Belo, E. G. L. D. S., Riana, G., Priartrini, P. S., 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(12), 718-737

Dhermawan, A. A. N. B, Sudibya, I. G. A., Utama, I. W. M., 2012. Determinasi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Anggota

DPRD (studi kasus pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali). Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, 6(2), 173-184.

Darwis, E. T. R., 2015. Pengaruh Belanja Modal Dan Belanja Pegawai Terhadap Tingkat Kemandirian Keuangan Daerah Pada Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat (Studi Empiris Pada Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Barat), Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Erlina., Rambe, O.S., Rasdianto. 2015. Akuntansi Keuangan Daerah Berbasis Akrual. Jakarta: Salemba Empat.

Fachreza, & Musnadi, Said & Abd. Majid, M. Shabri. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1). 115-122.

Hidayat, Zainul., Muchamad Taufiq. 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1)

Kristina, Ghenta., 2017, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Siak, *Other Thesis*, Universitas Islam Riau.

Naa, Abner. 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176

Yuardani, A. M., Jaya, M., 2013, Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Legislatif Suatu Studi di DPRD Kabupaten Kapuas Hulu, *Jurnal Eksos*, 9(3), 176-184