

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA LEGISLATIF  
(Studi Pada Kantor DPRD Provinsi Lampung)**

**EFFECT OF COMPENSATION ON PERFORMANCE OF LEGISLATIVE MEMBERS**

(Study at the Lampung Province DPRD Office)

<sup>1)</sup>Arnilla Permaisuri, <sup>2)</sup>Fetty Poerwita Sary, SS., MPd

<sup>1,2)</sup> Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1)</sup>[arnila.permai@yahoo.co.id](mailto:arnila.permai@yahoo.co.id), <sup>2)</sup>[fpoerwitasary@gmail.com](mailto:fpoerwitasary@gmail.com)

**Abstrak**

Salah satu hal yang menjadi fokus perhatian pemerintah atau birokrat adalah bagaimana usaha untuk mengfektifkan sebuah organisasi dan sumber daya yang ada serta memperbaiki produktivitas, kualitas dan layanan, dimana kebutuhan manusia yang semakin hari semakin bertambah yang terdiri dari bermacam macam jenis. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui apakah dengan adanya perubahan aturan tentang tunjangan/ kompensasi yang diterima pada tahun 2014 dan 2017 dengan peraturan yang berbeda memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh anggota DPRD. Metode yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan berjumlah 70 orang, dari total populasi yang ada dalam penelitian sebanyak 85. Analisis data yang digunakan penulis adalah analisis deskriptif, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat bahwa kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD Provinsi Lampung berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh anggota DPRD Provinsi Lampung. Artinya terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja anggota DPRD Provinsi Lampung. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 3% terhadap kinerja anggota DPRD, sedangkan 97% dipengaruhi oleh variable selain kompensasi yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hasil penelitian yang dapat menjadi masukan untuk Kantor DPRD Provinsi Lampung khususnya Pemerintah Provinsi Lampung, Sebaiknya pemerintah perlu mempertimbangkan lagi mengenai jenis pemberian kompensasi kepada anggota DPRD agar dapat dipergunakan untuk hal yang bermanfaat, selain untuk mensejahterakan anggota DPRD tetapi dapat mensejahterakan rakyat juga.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kinerja Pegawai

*Abstract*

*One of the things that is the focus of the government or bureaucrats is how to make an organization and the resources available and improve productivity, quality and services, where human needs are keep increasing which consists of various types. In the research conducted by the author is to find out whether the changes in rules regarding benefits / compensation received in 2014 and 2017 with different regulations have an influence on the performance produced by legislation (DPRD) members. The method used by the author in this study is quantitative research methods, the sample used amounted to 70 people, from the total population in the study as many as 85. Data analysis technique analysis used by the author is descriptive analysis, simple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results obtained that compensation received by members of the Lampung Province DPRD had a significant negative effect on the performance produced by members. This means that there are other factors that can affect the performance of members of the Lampung Province DPRD. This is evidenced by the results of testing the coefficient of determination showing that compensation has an effect of 3% on the performance of DPRD members, while 97% is influenced by variables other than compensation which were not discussed in this study. The results of the research that can be input for the DPRD Office of Lampung Province, especially the Lampung Provincial Government. It is better if the government needs to consider the type of compensation to DPRD members so that it can be useful, in addition to the welfare of the DPRD members.*

**Keywords:** Compensation, Employee Performance

**1. PENDAHULUAN**

Salah satu hal yang menjadi fokus perhatian pemerintah atau birokrat yaitu adalah bagaimana usaha untuk mengaktifkan sebuah organisasi dan sumber daya yang ada serta memperbaiki produktivitas, kualitas dan layanan, dimana kebutuhan manusia yang semakin hari semakin bertambah yang terdiri dari bermacam macam jenis kebutuhan, mulai dari kebutuhan akan jasmani, rohani dan kebutuhan penunjang lainnya yang semakin hari semakin meningkat dan berubah dari waktu ke waktu. Menurut Lenni (2014) sumber daya manusia merupakan suatu aset kekayaan yang paling penting, yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah suatu kunci kesuksesan dari organisasi tersebut. Berbagai cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kinerja yang baik adalah langkah untuk mencapai suatu tujuan organisasi, sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan dalam suatu organisasi (Samudra et al, 2014). Sedangkan penelitian yang dilakukan Selain dari penelitian terdahulu, penulis juga mengambil latar belakang dari beberapa artikel yang membahas mengenai kinerja anggota legislatif, dimana Forum Masyarakat Peduli Parlemen (Formappi) menilai, kinerja kelembagaan dan pengawasan DPR tahun 2017 sangat buruk. Hal itu disebabkan oleh beragam masalah, mulai dari pimpinan DPR, pelanggaran etik, hingga kehadiran dalam sidang (Sasongko, 2017).

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi kompensasi yang telah diberikan oleh negara kepada anggota DPRD, dimana DPRD memiliki kedudukan yang sejajar dengan Gubernur/Bupati/Walikota pada suatu daerah sebagaimana diatur didalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah. Untuk melihat bagaimana kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD Provinsi Lampung, penulis melakukan *Pilot Study* berupa kuesioner yang diberikan kepada 30 anggota DPRD Provinsi Lampung. Responden yang digunakan pada penelitian *pilot study* ini berjumlah 30 responden yang di ambil secara acak dari 5 komisi yang ada pada kantor DPRD Provinsi Lampung, dimana responden dipilih secara acak tanpa melihat jenis kelamin ataupun jabatan yang ada. Berikut penulis menampilkan hasil *Pilot Study* yang telah disebarkan oleh penulis kepada 30 responden pada kantor DPRD Provinsi Lampung.

Tabel 1.1 Table *Pilot Study* Kompensasi Anggota DPRD Provinsi Lampung (2018)

No	Pertanyaan	Keterangan skor					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	%	Kategori
		Sts=1	Ts=2	Cs=3	St=4	Ss=5					
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan aturan yang ada	0	0	0	3	27	30	147	150	98%	Sangat Tinggi
2	Saya menerima tunjangan kesehatan	0	0	2	5	23	30	141	150	94%	Sangat Tinggi
3	Saya menerima tunjangan raya/hari besar keagamaan	0	0	9	18	3	30	114	150	76%	Tinggi
4	Saya menerima tunjangan profesi atau tunjangan jabatan dari kantor	0	0	0	24	6	30	126	150	84%	Tinggi
5	Jika saya berhalangan masuk kerja, maka gaji yang saya terima langsung dipotong oleh kantor	24	6	0	0	0	30	36	150	24%	Sangat Rendah
6	Mendapatkan liburan gratis	25	5	0	0	0	30	35	150	23%	Sangat Rendah
<b>Total</b>								<b>599</b>	<b>900</b>		<b>Sedang</b>
<b>Rata-Rata</b>										<b>66%</b>	

Berdasarkan hasil *pilot study* yang telah disebarkan oleh penulis kepada responden anggota DPRD provinsi Lampung untuk mengetahui kompensasi, maka didapatkan hasil rata-rata sebesar 66% yang menandakan bahwa *pilot study* mengenai kompensasi tersebut termasuk kedalam kategori sedang. Selain dari sumber penelitian terdahulu, penulis juga mendapati kinerja anggota legislatif menurun, dimana Forum Masyarakat Peduli Parlemen (Formappi) menilai, kinerja kelembagaan dan pengawasan DPR tahun 2017 sangat buruk. Hal itu disebabkan oleh beragam masalah, mulai dari pimpinan DPR, pelanggaran etik, hingga kehadiran dalam sidang (Sasongko, 2017). berdasarkan latar belakang kinerja anggota legislatif yang menurun dan terdapat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh anggota DPR dan DPRD, untuk itu penulis mengangkat judul penelitian yang berjudul” **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Legislatif**”, untuk mengetahui apakah dengan penambahan jumlah kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD berdampak kepada kinerja yang dihasilkan.

Pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian mengenai pengaruh kompensasi anggota DPRD terhadap kinerja sebagai anggota legislatif. Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atas jasa atau tindakan yang diterima oleh karyawan terhadap pekerjaan yang telah ia

hasilkan. Dimana ketika seorang karyawan mendapatkan atau tidak mendapatkan kompensasi yang diberikan oleh sebuah organisasi baik kompensasi tersebut berupa gaji, tunjangan, fasilitas, dan asuransi apakah akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi baik, sangat baik atau biasa saja. Sehingga dengan begitu perlu dilakukan sebuah penelitian, apakah dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh institusi atau organisasi kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang ada perlu diadakannya penelitian yang bertujuan untuk: (1) Mengetahui kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD di Provinsi Lampung, (2) Mengetahui bagaimana tingkat kinerja anggota DPRD sebagai anggota legislatif dan (3) Mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi anggota DPRD dengan tingkat kinerja sebagai anggota legislatif.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI

### 2.1 Rangkuman Teori

#### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu rangkaian yang berisikan aktivitas atau kegiatan organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang baik dan berhasil (Fahmi, 2016:1). Menurut Edison et al (2017:10) "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah "Sebuah ilmu manajemen yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya dengan cara-cara strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan/pegawai untuk pengoptimalan tujuan organisasi".

#### 2.1.2 Kompensasi

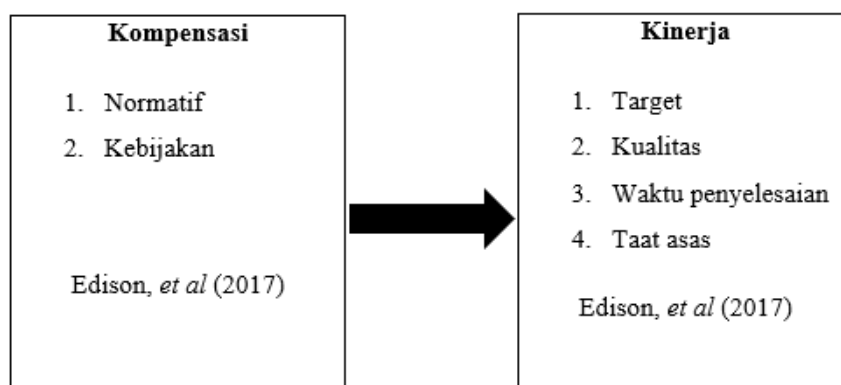
Menurut Sedarmayanti (2017:173) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang didapat oleh karyawan perusahaan sebagai balas jasa atau ucapan terima kasih atas kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara menurut (Edison et al, 2017:152) kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atau balas jasa yang berikan perusahaan kepada karyawannya atas jasa, prestasi maupun pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan kepada perusahaan atau organisasi.

#### 2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil dari suatu proses yang mengacu dan telah diukur dalam periode waktu tertentu atas ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya" (Edison et al., 2017:188). Fahmi (2016:176) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang di dapat oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode tertentu. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pengukuran pekerjaan yang telah dicapai dan yang telah dilakukan serta dikerjakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu di dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

### 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang ada penulis membuat suatu kerangka pemikiran yang dibuat oleh penulis dengan tujuan untuk mengkaji hubungan antara kompensasi sebagai variabel Independen (X) dengan kinerja sebagai variabel Dependen (Y) apakah kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan dan diberikan. maka penulis membuat kerangka konsep penelitian seperti pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018

**2.3 Metodologi**

Karakteristik penelitian diklasifikasikan berdasarkan metode, tujuan, tipe penyelidikan, keterlibatan peneliti, unit analisis, setting penelitian, waktu pelaksanaan dan proporsinya. Karakteristik penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

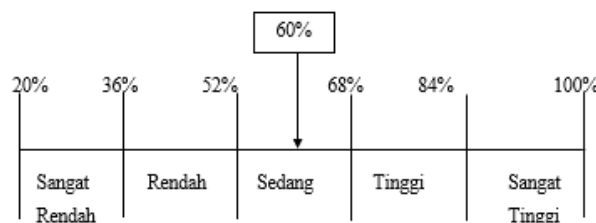
Tabel 3.1 Karakteristik Penelitian

No	Karakteristik Penelitian	Jenis
1	Berdasarkan metode	Kuantitatif
2	Berdasarkan tujuan	Deskriptif
3	Berdasarkan tipe penyelidikan	Kausal
4	Berdasarkan Keterlibatan Peneliti	Tidak mengintervensi data
5	Berdasarkan unit analisis	Instansi Pemerintahan
6	Berdasarkan waktu pelaksanaan	<i>Cross Section</i>

**3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Analisis Deskriptif**

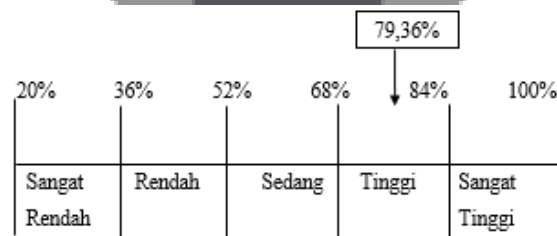
**3.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi**



**Gambar 4.1** Garis Kontinum Variabel Kompensasi

Berdasarkan pada gambar pada 4.1 garis kontinum kompensasi menunjukkan hasil bahwa pada variabel kompensasi menunjukkan hasil akhir sebesar 60% yang berada pada rentang 52% dan 68% hal tersebut menandakan bahwa pada garis kontinum variabel kompensasi termasuk kedalam kriteria sedang. Artinya bahwa anggota DPRD Provinsi Lampung merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan hal tersebut juga selaras dengan hasil pada pilot study yang telah penulis bagikan kepada anggota DPRD sebagai responden, dimana hasil pada pilot study tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima atau didapatkan oleh anggota DPRD termasuk kedalam kategori sedang. Oleh karna itu penulis menyimpulkan bahwa anggota DPRD Provinsi Lampung merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah cukup baik, dikarenakan hasil data pada pilot study dan kuesioner yang dibagikan kepada responden menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi termasuk kedalam kriteria sedang.

**3.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja**



**Gambar 4.2** Garis Kontinum Variabel Kinerja

Berdasarkan pada gambar 4.2 garis kontinum mengenai variabel kinerja diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja berada pada garis kontinum dengann kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 79,36% dengan rentang garis 68% dan 84% hal ini mengartikan bahwa kinerja anggota DPRD Provinsi Lampung masa bakti 2014-2019 menghasilkan kinerja yang baik, selain itu juga hasil kinerja yang dihasikan oleh anggota DPRD Provinsi Lampung pada fungsi legislsi terjadi kenaikan tiap tahunnya dan juga hasil kinerja anggota DPRD Provinsi Lampung pada fungsi anggaran dan pengawasan menunjukkan hasil yang baik,sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja anggota DPRD Provinsi Lampung masa bakti 2014-2019 dapat dikatkan baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil kinerja yang anggota DPRD termasuk kedalam kategori tinggi pada garis kontinum diatas.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.2 Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji *Kolmogrov Smirnov*  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	384.63188092
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.068
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data  
2018

olahan penulis,

Berdasarkan data yang telah penulis olah menggunakan *software* SPSS.25 hasil data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa Asymp Sig. (2-tailed) menunjukkan angka sebesar 0.200, dimana dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal dan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dikatakan lolos dalam tahap uji normalitas dikarenakan nilai signifikansi yang didapat sebesar  $0,2 > 0,05$ .

#### 3.2.2 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.211	239.972		.093	.927
	KOMPENSASI	.107	.090	.142	1.183	.241

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018

Pada tabel 4.2 dapat dilihat hasil dari uji heterokedastisitas yang telah dilakukan oleh penulis dengan menggunakan *software* SPSS.25, dan didapatkan hasil signifikansi variabel kompensasi (X)  $> 0,05$  yaitu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,241. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### 3.2.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.056 <sup>a</sup>	.003	-.012	386.88116

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.3 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil pada koefisien korelasi sebesar 0,056 dan nilai R *Square* sebesar 0,003. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Atau dengan kata lain koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan hasil kompensasi terhadap kinerja sebesar 3%, sedangkan 97% diakibatkan oleh variabel lain selain kompensasi lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian.

### 3.2.4 Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2893.845	401.962		7.199	.000
	KOMPENSASI	-.070	.151	-.056	-.461	.647

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan penulis, 2018

Pada tabel 4.4 diatas output *coeficients* diketahui nilai *constant* sebesar 2893.845 Sedangkan nilai dari kompensasi (b/koefisien regresi) sebesar -0,070 yang berarti ketika ada peningkatan kompensasi, maka akan menaikkan kinerja anggota DPRD Provinsi Lampung, dan begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah persamaan regresi linier sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 2893,845 - 0,070X$$

Dengan arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

Nilai dari konstanta (a) sebesar 2893,845 yang memiliki pengertian bahwa, jika pada variabel kompensasi nilainya adalah 0, maka variabel kinerja memiliki nilai yang sebesar 2893,845. Dimana nilai konstanta yang didapatkan oleh penulis tergolong sangat besar, hal tersebut dikarenakan hasil pengaruh variabel X (kompensasi) pada koefisien regresi hanya sebesar -0,070 sehingga hal tersebut menyebabkan angka pada konstanta menjadi sangat besar. Dan dapat ditarik bahwa ketika ada peningkatan kompensasi, maka akan menaikkan kinerja anggota DPRD Provinsi Lampung, dan begitupun sebaliknya.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang telah dipaparkan oleh menulis untuk mengetahui mengenai kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD Provinsi Lampung, mengetahui mengenai kinerja yang dihasilkan oleh anggota DPRD Provinsi Lampung dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi yang diberikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh anggota DPRD Provinsi Lampung, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD Provinsi Lampung tergolong dalam kategori sedang, yaitu sebesar 60%. Dimana anggota DPRD Provinsi Lampung menerima kompensasi berupa tunjangan-tunjangan seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan kesehatan dan lain-lain.
2. Kinerja anggota DPRD Provinsi Lampung tergolong dalam kategori tinggi yaitu pada angka 79,36%.
3. Didapatkan hasil bahwa kompensasi yang diterima oleh anggota DPRD Provinsi Lampung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh anggota DPRD Provinsi Lampung.

### 4.2 Saran

#### 4.2.1 Saran Aspek Praktis

Pada aspek praktis ini penulis memberikan saran kepada struktur pemerintahan Provinsi Lampung yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Berikut ini adalah sasaran praktis yang penulis dapat sampaikan,

1. Kinerja anggota DPRD provinsi Lampung termasuk dalam kategori baik, hal tersebut terbukti dengan data kinerja yang diperoleh oleh penulis, namun meskipun kinerja anggota DPRD termasuk kedalam kategori yang baik, sebaiknya pemerintah perlu meningkatkan lagi disiplin kerja berupa sanksi-sanksi yang tegas untuk anggota DPRD yang tidak taat aturan dan meningkatkan lagi program pelatihan seperti program Bimbingan Teknis untuk menambah wawasan, pemahaman dan pelatihan kepada anggota DPRD agar dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
2. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden dimensi target yang ada pada variabel kinerja menghasilkan persentase nilai terendah dibandingkan dengan dimensi yang lainnya, yaitu sebesar 72% dimana hal tersebut terjadi dikarenakan hasil kerja anggota DPRD provinsi Lampung tidak sepenuhnya tercapai dan sesuai dengan yang telah ditargetkan pada periode sebelumnya. Oleh karena itu pemerintah perlu mengkaji ulang target yang akan diberikan kepada anggota DPRD provinsi Lampung sesuai dengan standar kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki anggota DPRD agar target-target yang diinginkan dapat tercapai dan terlaksana seluruhnya.
3. Pada dimensi taat asas memiliki hasil persentase nilai paling tinggi di antara dimensi yang lainnya, yaitu sebesar 89% pada item pernyataan ke Sembilan, dimana dimensi taat asas sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja seseorang, hal tersebut selaras dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, dimana disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja

- seseorang. Dengan begitu sebaiknya pemerintah perlu membuat aturan yang lebih ketat lagi dan memberikan sanksi yang tegas kepada anggota DPRD yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.
4. Selain program pelatihan, sebaiknya pemerintah perlu lebih meningkatkan aturan mengenai syarat untuk menjadi anggota legislatif, berdasarkan latar belakang pendidikannya, karena latar belakang pendidikan dan wawasan serta daya serap seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan nantinya.
  5. Sebaiknya program pelatihan nantinya kepada anggota DPRD Provinsi Lampung adalah program pelatihan yang sesuai dengan yang dibutuhkan dan sesuai dengan kapasitasnya sebagai anggota legislatif, karena ketika program pelatihan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan akan dapat membantu dalam proses pencapaian kinerja yang diharapkan.
  6. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya peneliti yang akan datang perlu meneliti seberapa besar pengaruh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan latar belakang pendidikan yang tidak diteliti oleh penulis. Hal tersebut agar kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor lain selain kompensasi terhadap kinerja

#### 4.2.2 Saran Aspek Teoritis

Dalam aspek teoritis ini penulis memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada aspek teoritis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat untuk mengembangkan penelitian dalam bidang ilmu khususnya ilmu sumber daya manusia. Penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan lagi variabel lain pada penelitian, untuk memperluas lagi penelitian yang ada, serta diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode-metode yang belum pernah penulis pakai dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan dua variabel yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent* dan penulis hanya meneliti anggota DPRD Provinsi Lampung, tanpa meneliti anggota DPRD yang berada pada tingkat kota Bandar Lampung. Untuk itu diharapkan peneliti pada penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih luas lagi dan memperbaiki penelitian sebelumnya agar menciptakan dan menghasilkan penelitian yang baik untuk kedepannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, Imas. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Bandung: Alfabeta.
- [2] Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: ALFABETA, Cv.
- [3] Lenni, Nor. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2(4):513-526.
- [4] Samudra, Angga P., Rahardjo, Kusdi., Mukzam, M Djudi. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.7, No. 2,1-9.
- [5] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Cetakan ke-1). Bandung: PT Refika Aditama.
- [6] Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 4(2), 153-164. Retrieved from jurnal unmer.