



Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten OKU

Yolandre^{1*}, Fifian Permata Sari¹, Rini Efrianti¹

¹Program Pascasarjana, Universitas Baturaja, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: fifianpermatasari@gmail.com

Article History:

Received: April 26, 2026

Revised: May 9, 2026

Accepted: May 29, 2026

Keywords:

Performance; Leadership;
Compensation

Abstract: This study aimed to analyze the influence of leadership and compensation on the performance of employees at the Regional House of Representatives (DPRD) of Ogan Komering Ulu (OKU) Regency. Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness and efficiency of organizational activities; therefore, effective leadership and appropriate compensation are expected to improve work productivity. The study was conducted in February 2026 using a quantitative descriptive research method. A census sampling technique was employed, in which all 31 employees of the DPRD of OKU Regency were selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to determine the effect of leadership and compensation on employee performance. The results showed that both leadership and compensation had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings indicate that better leadership practices and more appropriate compensation contribute to higher levels of employee performance. Furthermore, the coefficient of determination (R Square) was 0.884, indicating that 88.4% of the variation in employee performance could be explained by the leadership and compensation variables, while the remaining 11.6% was influenced by other factors not included in the research model.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Yolandre, Y., Sari, F. P., & Efrianti, R. (2026). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten OKU. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(5), 2769–2780. <https://doi.org/10.55681/sentri.v5i5.6218>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan mengandalkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja yang baik akan mendorong efisiensi dan efektivitas kerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Beberapa faktor dapat memengaruhi tingkat kinerja anggota, di antaranya adalah kepemimpinan dan kompensasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai visi dan tujuan tertentu. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja secara maksimal, sedangkan kepemimpinan yang lemah dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Selain kepemimpinan, faktor kompensasi juga menjadi aspek penting. Vidianingtiyas (2014) menyebutkan bahwa kompensasi adalah imbalan dalam bentuk uang, layanan, atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai atas

kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi yang adil dan proporsional akan meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

Rencana penelitian dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten OKU. Menurut wawancara yang dilakukan pada pegawai, masih terdapat tugas yang belum direalisasikan secara optimal. Keadaan tersebut terjadi karena terdapat kinerja anggota ditemukan belum maksimal. Pemimpin selalu memberikan pengarahan sebelum melakukan tugas kepada para anggota agar mampu meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan saat dilapangan. Namun, hasilnya masih perlu dibenahi pada kinerja anggota. Beberapa faktor penyebab yakni pengaruh kurangnya kemampuan kerja sama tim, kurangnya rasa tanggung jawab, kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam memberi stimulus semangat kepada anggota yang pada realitanya kurang dijalankan dengan baik. Beberapa faktor tersebut ditunjukkan oleh anggota DPRD Sekretariat DPRD Kabupaten OKU, sehingga mengakibatkan kinerja anggota mengalami penurunan. Kinerja anggota yang terlihat oleh para anggota DPRD pada Sekretariat DPRD Kabupaten OKU tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diaplikasikan oleh pemimpin. Sebab, kepemimpinan adalah sesuatu yang mengarahkan dan memengaruhi perilaku pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi atau kelompok.

Selain itu menurut Robbins (2010), kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa, baik finansial maupun non finansial, yang diberikan organisasi sebagai penghargaan atas kontribusi anggotanya. Dalam konteks kinerja, Robbins menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif akan mampu meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, sementara kompensasi yang adil dan memadai akan mendorong kepuasan dan produktivitas. Dengan demikian, kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan erat dan bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam sebuah organisasi.

Kinerja anggota DPRD merupakan faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang efektif, transparan, dan berorientasi pada kepentingan publik. Sebagai lembaga legislatif, DPRD menjalankan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan, sehingga kualitas kinerja setiap anggotanya akan mempengaruhi arah pembangunan daerah. Hal ini juga berlaku pada anggota DPRD di Kabupaten OKU yang memiliki peran strategis dalam menjembatani aspirasi masyarakat dan menyusun kebijakan daerah yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat.

Dalam beberapa tahun terakhir, muncul fenomena yang menunjukkan bahwa capaian kinerja anggota DPRD belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Misalnya, masih terdapat anggota DPRD yang tingkat kehadirannya dalam rapat paripurna dan rapat komisi belum optimal, penyusunan dan pengusulan rancangan peraturan daerah tidak mencapai target yang diharapkan, serta pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap perangkat daerah masih kurang maksimal dalam menyelesaikan persoalan publik. Kondisi ini turut ditemukan pada anggota DPRD di Kabupaten OKU sehingga memunculkan pertanyaan mengenai faktor-faktor internal organisasi politik yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Salah satu faktor tersebut adalah kepemimpinan fraksi. Kepemimpinan ketua fraksi memiliki peranan besar dalam mengarahkan anggota, membangun koordinasi, menjaga disiplin organisasi, serta menggerakkan semangat kerja legislator. Apabila gaya kepemimpinan tidak komunikatif, kurang memberikan arahan, atau tidak mampu

menciptakan iklim kerja yang kondusif, maka hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja anggota fraksi, termasuk mereka yang bertugas mewakili Kabupaten OKU. Selain kepemimpinan, faktor kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota DPRD. Anggota DPRD memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas operasional, tunjangan resek, dan fasilitas penunjang lainnya. Secara teoritis, kompensasi yang memadai dan adil dapat meningkatkan motivasi, profesionalisme, dan produktivitas kerja legislator. Namun pada kenyataannya, fenomena di Sumatera Selatan menunjukkan bahwa tingginya kompensasi tidak selalu sejalan dengan peningkatan kinerja anggota DPRD. Hal ini memperkuat dugaan bahwa persepsi keadilan, kecukupan, dan pemanfaatan kompensasi oleh anggota DPRD—termasuk yang berasal dari Kabupaten OKU belum optimal.

Melihat pentingnya peran Fraksi sebagai salah satu fraksi besar di DPRD Provinsi Sumatera Selatan, serta keberadaan anggota DPRD yang berasal dari Kabupaten OKU, maka penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja anggota fraksi menjadi relevan. Penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana faktor-faktor internal tersebut berpengaruh terhadap kualitas kerja legislator, sekaligus memberikan rekomendasi bagi penguatan kinerja kelembagaan DPRD.

Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai laporan dan pengamatan publik menunjukkan bahwa capaian kinerja anggota DPRD di sejumlah daerah belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi masyarakat. Fenomena ini terlihat dari rendahnya tingkat kehadiran sebagian anggota DPRD dalam rapat paripurna maupun rapat komisi, belum optimalnya penyusunan dan pengajuan rancangan peraturan daerah, serta kurang maksimalnya pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap perangkat daerah. Kondisi serupa juga ditemukan pada anggota DPRD di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor internal kelembagaan politik yang dapat memengaruhi kinerja legislator, khususnya terkait kepemimpinan fraksi dan kompensasi.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor internal organisasi memiliki peran dalam menentukan kinerja anggota legislatif, namun hasilnya belum konsisten. Misalnya, penelitian Ramadhan (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan fraksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD, terutama melalui mekanisme koordinasi dan pengawasan internal. Namun berbeda dari itu, penelitian Lestari (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan ketua fraksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota legislatif, karena pengaruh keputusan politik lebih ditentukan oleh kebijakan partai. Sementara itu, penelitian Mahendra (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan motivasi kerja anggota DPRD, tetapi penelitian Yuliana (2019) menemukan bahwa tingginya kompensasi tidak otomatis meningkatkan kinerja legislator, karena faktor disiplin dan komitmen politik lebih dominan. Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan adanya celah studi (*research gap*) yang penting untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks lokal seperti Kabupaten OKU.

Selain itu, penelitian terkait anggota DPRD di Provinsi Sumatera Selatan masih terbatas, terutama yang mengintegrasikan variabel kepemimpinan fraksi dan kompensasi secara bersamaan untuk menjelaskan kinerja anggota fraksi. Padahal, secara teoritis kedua faktor ini saling berkaitan: kepemimpinan menentukan arah kerja dan disiplin politik fraksi, sedangkan kompensasi menjadi instrumen motivasi yang dapat memperkuat atau

melemahkan kinerja. Minimnya penelitian yang menggabungkan kedua variabel ini dalam konteks DPRD tingkat kabupaten juga menjadi dasar pentingnya penelitian ini.

Dengan memperhatikan relevansi fraksi sebagai struktur politik utama dalam DPRD Provinsi Sumatera Selatan, khususnya fraksi yang memiliki anggota dari Kabupaten OKU. Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan fraksi dan kompensasi terhadap kinerja anggota fraksi menjadi semakin penting dilakukan. Penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja legislator, tetapi juga berkontribusi dalam penguatan literatur akademik serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan kualitas kelembagaan DPRD di masa mendatang.

Selain fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat sejumlah kondisi empiris yang semakin menguatkan perlunya penelitian terkait pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja anggota DPRD:

1. Ketidakseimbangan antara kompensasi dan capaian kinerja. Beberapa laporan media dan hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa meskipun anggota DPRD menerima kompensasi yang relatif tinggi dibandingkan rata-rata pendapatan masyarakat, namun output kinerja belum menunjukkan peningkatan signifikan. Hal ini terlihat dari rendahnya angka kehadiran anggota pada rapat-rapat strategis, penyelesaian dokumen legislasi yang tertunda, serta pelaksanaan fungsi pengawasan yang belum optimal dalam menindaklanjuti aspirasi publik.
2. Koordinasi internal fraksi yang belum efektif. Wawancara dengan sejumlah pegawai sekretariat dan staf ahli DPRD mengindikasikan adanya kurangnya arahan dan komunikasi intensif dari pimpinan fraksi, sehingga anggota fraksi—termasuk anggota dari Kabupaten OKU—sering bekerja secara individual tanpa strategi kerja yang jelas. Hal ini menyebabkan kinerja antaranggota tidak merata dan sulit mencapai target kolektif sebagai fraksi.
3. Motivasi kerja yang cenderung fluktuatif. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sebagian anggota DPRD mengalami penurunan motivasi dalam melaksanakan fungsi legislasi dan pengawasan. Minimnya umpan balik dari pimpinan fraksi, lemahnya reward system, dan kurangnya pembinaan profesionalitas internal membuat motivasi kerja anggota tidak konsisten.
4. Kurangnya inovasi dalam penyusunan kebijakan publik. Terdapat fakta bahwa beberapa rancangan peraturan daerah (Ranperda) yang diusulkan mengalami keterlambatan pembahasan. Hal ini mencerminkan kurangnya inisiatif dan inovasi anggota fraksi, yang dapat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang kurang partisipatif serta kompensasi yang tidak diarahkan untuk mendukung peningkatan kapasitas legislator.

Fenomena–fenomena tersebut memperlihatkan adanya persoalan mendasar terkait kualitas kepemimpinan fraksi dan persepsi terhadap kompensasi yang diterima anggota, yang pada akhirnya turut berdampak pada kinerja mereka. Berdasarkan studi pustaka dan kondisi empiris di lapangan, terdapat sejumlah celah penelitian yang menguatkan urgensi penelitian ini:

1. Minimnya penelitian yang secara spesifik mengkaji fraksi tertentu di DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Sebagian besar penelitian kinerja DPRD berfokus pada lembaga secara keseluruhan, bukan pada konteks internal fraksi. Penelitian mengenai Fraksi Gerindra masih sangat terbatas, padahal fraksi merupakan unit kerja politik yang menentukan arah kebijakan dan kedisiplinan anggota.

2. Kurangnya penelitian yang menguji kepemimpinan fraksi sebagai variabel penentu kinerja legislator. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada gaya kepemimpinan kepala daerah atau pimpinan organisasi publik. Sementara itu, pengaruh kepemimpinan ketua fraksi terhadap kinerja anggota DPRD belum banyak diteliti, terutama dalam konteks peran fraksi sebagai mesin koordinasi politik internal.
3. Kompensasi anggota DPRD belum dikaji secara mendalam sebagai faktor motivasional. Sebagian besar riset hanya menyoroti kompensasi di sektor birokrasi atau perusahaan swasta. Padahal, kompensasi pada anggota DPRD memiliki model yang berbeda (tunjangan reseh, operasional, perumahan, transportasi). Belum banyak penelitian yang menguji apakah kompensasi tersebut benar-benar meningkatkan kinerja legislator, terutama di Provinsi Sumatera Selatan.
4. Belum ada penelitian yang menggabungkan kepemimpinan fraksi dan kompensasi sebagai faktor simultan yang memengaruhi kinerja anggota DPRD. Kinerja legislator dipengaruhi oleh aspek struktural (kepemimpinan) dan aspek personal-insentif (kompensasi). Tetapi hubungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja anggota DPRD, khususnya anggota Fraksi Gerindra Kabupaten OKU, belum pernah diuji secara empiris.
5. Kesenjangan antara teori dan realitas lapangan. Secara teori, kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang memadai seharusnya meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada fenomena di lapangan, meskipun kompensasi tinggi dan pimpinan fraksi telah memberikan arahan, kinerja anggota DPRD masih belum optimal. GAP inilah yang perlu dijelaskan melalui penelitian ilmiah.

Dengan demikian, fenomena tersebut menunjukkan bahwa perlu dilakukan kajian mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja anggota DPRD di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU), sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk pembenahan tata kelola fraksi dan peningkatan kinerja legislatif di masa mendatang.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan menurut Rivai (2019) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga diartikan sebagai perilaku yang menekankan fokus pada kemaslahatan perorangan, kepemimpinan otentik juga menekankan standar normatif. Selain itu, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu.

Sunindhia dan Ninik (2022) menyatakan bahwa terdapat tiga teori kepemimpinan yang menonjol, yaitu teori genetis (keturunan), inti dariteori ini menyatakan bahwa "*leader are born and not made*" (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Teori sosial, teori ini pun merupakan ekstrim pada sisilainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa "*leader are made and not born*" (pemimpinitu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati) dan teori ekologis. Teori ini disebut teori ekologis pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut : 1. Gaya kepemimpinan menurut pendapat (Hasibuan, 2009) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu : a) Kepemimpinan Otoriter Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau 10 kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. (Siagian, 2014) berpendapat tentang gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut, seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang umumnya negatif. Ciri ciri yang menonjol adalah: organisasi a) Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan b) Kegemaran menonjolkan diri sebagai penguasa tunggal c) Biasanya dihinggapi penyakit megalomaniac, dalam arti gila hormat d) Tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi e) Loyalitas para bawahan merupakan tuntutan yang sangat kuat. Demikian kuatnya sehingga mengalahkan kinerja, kejujuran, serta penerapan norma-norma moral dan etika f) Menerapkan disiplin organisasi yang kuat g) Menerapkan pengendalian dan pengawasan yang ketat b) Kepemimpinan Partisipatif Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

Sementara itu kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan, menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, menurut Kunartinah (2016) menyatakan bahwa kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Sedangkan Badriyah (2015) mengatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mabaso (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan Pembayaran diberikan oleh atasan kepada karyawannya untuk layanan yang diberikan seperti waktu, tenaga, dan keterampilan.

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk memberikan segala sesuatu bentuk penghargaan atas dedikasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Adapun tujuan kompensasi menurut Menurut Soekidjo Notoatmojo (2015) tujuan kompensasi salah satunya adalah menghargai prestasi kerja dengan pemberian kompensasi yang memadai sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawannya.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya (Prawirosentono, 1999). Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok, dan perbedaan-perbedaan 14 antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok (Rivai dan Basri, 2005).

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai harus dikelola, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas pegawai tidak akan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2012).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif dengan metode penarikan contoh menggunakan metode sensus dimana populasi pegawai DPRD sebanyak 31 orang semuanya dijadikan sampel. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2026 dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai DPRD OKU.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian menggunakan regresi linear berganda menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14.579	.961	
	Kepemimpinan	.213	.171	.195
	Kompensasi	.517	.150	.357

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD

Sumber : Data Primer (Diolah), 2026

Dari hasil regresi didapat bersamaan berikut ini :

$$Y = 14,579 + 0,213X_1 + 0,517X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 14.579, menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan dan kompensasi sama dengan nol maka Kinerja Anggota DPRD sebesar 14.579.
- Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,213 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja Anggota DPRD mengalami peningkatan sebesar 0,213 dengan asumsi variabel Kompensasi tetap.
- Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,517, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka kinerja Anggota DPRD mengalami peningkatan sebesar 0,517 dengan asumsi variabel Kepemimpinan tetap.

Pengujian Hipotesis

a. Uji-T (Uji Secara Individual/Parsial)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel Kepemimpinan dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Anggota DPRD pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU. Adapun pengujian terhadap

pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.673	.207
	Kepemimpinan	2.899	.002
	Kompensasi	4.619	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD

Sumber : Data Primer (Diolah), 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 2 diperoleh koefisien t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 1.673, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n-k-1 = 30-2-1 = 27$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 1,663.

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja Anggota DPRD pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Anggota DPRD pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Anggota DPRD pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU

Dengan pembahasan sebagai berikut:

T-hitung (2,899) > t-tabel (2.051). maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Anggota DPRD pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,899, lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 2.051, dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja Anggota DPRD juga akan mengalami peningkatan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, meningkatkan motivasi kerja, serta menciptakan koordinasi yang baik antar anggota, sehingga berdampak pada optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

Selain itu, tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bukan terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki hubungan yang kuat secara statistik. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja Anggota DPRD. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, baik dari segi kemampuan manajerial, komunikasi, maupun pengambilan keputusan, sangat diperlukan

untuk mendorong kinerja Anggota DPRD yang lebih efektif dan optimal di Kabupaten OKU. Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian internasional yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Timothy A. Judge dan Ronald F. Piccolo (2004) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja individu dan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja anggota secara signifikan.

Selanjutnya, penelitian Avolio dan Walumbwa (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepercayaan dan komitmen kerja. Sementara itu, Antonakis et al. (2016) menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan kausal terhadap kinerja, sehingga pengaruh yang terjadi bukan bersifat kebetulan, melainkan memiliki dasar empiris yang kuat. Selain itu, teori yang dikemukakan oleh Northouse (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan bersama, sehingga keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Hal ini diperkuat oleh teori Bass (1985) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui motivasi dan inspirasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten OKU

- 2) Pengujian hipotesis Kompensasi terhadap terhadap kinerja Anggota DPRD pada pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Anggota DPRD pada pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU
 $H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Anggota DPRD pada pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU

t-hitung (4,619) > t-tabel (2.051) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Anggota DPRD pada pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU.

Nilai t-hitung yang cukup besar mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja memiliki kekuatan yang tinggi. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas lainnya, maka akan semakin meningkatkan kinerja Anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab anggota DPRD. Selain itu, kompensasi juga berperan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan, sehingga mendorong anggota DPRD untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pertama, penelitian oleh Milkovich dan Newman (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Selanjutnya, penelitian oleh George T. Milkovich (2017) juga menunjukkan bahwa

kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi individu.

Selain itu P. Rajagukguk et al. (2024) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Dessler (2020) menyatakan bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Uji F (pengujian secara bersama-sama/simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 3. Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1304.860	1	798.130	18.857	.000 ^a
	Residual	1179.017	26	41.290		
	Total	2483.877	27			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD

Sumber : Data Primer (Diolah), 2026

Berdasarkan tabel 3 didapatkan F hitung sebesar 18.857. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 2-1=1 dan (df2=n-k-1) = 31-2-1=28 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,35. jadi F hitung $18.857 > F$ tabel 3,35 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja Anggota DPRD pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2016) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R Square pada gambar berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.884	.718	8.323153

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD

Dari hasil perhitungan Tabel 4. dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,884. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap terhadap kinerja Anggota DPRD pada pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten OKU sebesar 88,4% sedangkan sisanya 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki tingkat kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja). Dengan kata lain, kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor dominan yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja Anggota DPRD. Secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif, seperti kemampuan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan anggota, mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Di sisi lain, kompensasi yang memadai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas, juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten OKU
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten OKU
3. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara bersama terhadap terhadap kinerja Anggota DPRD di Kabupaten OKU

DAFTAR REFERENSI

- [1] Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- [2] Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). *Leadership: Current theories, research, and future directions*. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449.
- [3] Antonakis, J., Day, D. V., & Schyns, B. (2016). *Leadership and individual differences: At the cusp of a renaissance*. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1–9.
- [4] Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- [5] Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-23)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). *Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity*. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- [7] Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- [8] Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Efektif: Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.

- [9] Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35. <http://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/329>
- [10] Lutfiyah, et al. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Andromedia. *Jurnal IlmuManajemen Volume*, 8(3), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v8n3>
- [11] Pasaribu, D. L. V., Krisnaldy, & Warasto, N. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/drb.v3i1.4293>
- [12] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (7th ed.). United States: Pearson Education.
- [13] Santoso, A. B., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 33–40. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6784>
- [15] Susilowati, U., & Hanantijo, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 17(2), 2085–2215. <http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/issue/view/80>
- [16] Tulhusnah, L., Puryantoro, & Rasidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 12–18. <http://prosiding.unirow.ac.id/index.php/SNasPPM/article/view/305>