

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MODEL
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD
KABUPATEN BULUKUMBA DALAM MENYERAP ASPIRASI
MASYARAKAT**

**Tesis
Untuk Memenuhi Syarat
Program Magister Manajemen**



**Oleh:
MUTMAINNAH MALIK
2018. MM. 1. 1324**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN BULUKUMBA DALAM MENYERAP ASPIRASI MASYARAKAT

Oleh :

MUTMAINNAH MALIK

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 09 November 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Dr. Anwar, SE., MM.

Anggota,

Dr. Haeranah, SE., MM.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen,

Dr.Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :
PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN BULUKUMBA
DALAM MENYERAP ASPIRASI MASYARAKAT**

Nama Mahasiswa : MUTMAINNAH MALIK
NIM : 2018. MM. 1. 1324
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Anwar, SE., MM.
Anggota : Dr. Haeranah Alwany, SE., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, SE., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Muh Idris, SE., M.M.

Tanggal Ujian : 09 November 2020
SK Penguji Nomor : 035/SK/PPS/STIE-NII/VI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) saya batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 23 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, November 2020

Mahasiswa Ybsn

MUTMAINNAH MALIK
2018MM11324

MOTTO

“Ilmu pengetahuan itu pahit pada awalnya, dan manis pada akhirnya. Pahit karena harus susah payah mendapatkannya, dan manis ketika kita memetik hasilnya”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam, yang hanya kepada-Nyalah, kita harus menghambakan diri. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi kita, Muhammad SAW., keluarga serta para sahabatnya dan akhirnya kepada kita sebagai umat yang tunduk terhadap ajaran yang dibawanya.

Tesis ini dimaksudkan untuk memperoleh gelar Magister. Tesis ini berisi tentang **PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN BULUKUMBA DALAM MENYERAP ASPIRASI MASYARAKAT.**

Dalam menyelesaikan Tesis ini penulis tidak dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sendiri, melainkan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segenap ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih sedalam – dalamnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya sehingga tesis ini dapat terselesaikan,
2. Ayahanda yang tercinta dan suamiku tercinta Andi Rusli yang telah memberikan do'a dan dorongan moral dan material serta perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini,
3. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M., Direktur PPs STIE Nobel Indonesia sekaligus penguji I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji, memberi saran dan kritikan untuk kesempurnaan penyusunan tesis ini,

4. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA., Ketua Prodi Magister Manajemen
5. Bapak Dr. Anwar, SE.,M.Si., pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan penuh kesabaran untuk membimbing, mengarahkan serta memberikan petunjuk dalam penyusunan tesis ini
6. Dr. Haeranah, SE., M.M._pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan penuh kesabaran untuk membimbing, mengarahkan serta memberikan petunjuk dalam penyusunan tesis ini,
7. Bapak Dr. Muh Idris, SE., M.M penguji II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji, member saran dan kritikan untuk kesempurnaan penyusunan skripsi ini,
8. Kepada Dr. Baharuddin Patangnai, MM yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu dalam pembuatan tesis.
9. Kepada Senior – senior yang telah banyak membantu pengerjaan ini, dan terimakasih semangat dan motivasinya,
10. Teman – teman seperjuangan angkatan 2018 “ Kelas 10 I” yang selalu memberi semangat bersaing sehat dan inspirasi mulai dari awal perkuliahaan hingga penulisan tesis ini,
11. Kepada Adik-adik staf aspirasi yang turut serta dalam penyelesaian Tesis ini.
12. Kepada seluruh pihak – pihak yang tidak disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala do’a dan motivasinya.

Penulis menyadari masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu sangat diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga Tesis ini bermanfaat untuk semua yang haus akan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, November 2020

Penulis

ABSTRAK

Mutmainnah Malik. 2020. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Model Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam Menyerap Aspirasi Masyarakat, dibimbing oleh Anwar dan Haeranah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan model kepemimpinan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survei. Populasi terdiri dari anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dan masyarakat sebagai konstituen yang ditetapkan masing-masing sebanyak 40 orang. Sampel ditetapkan berdasarkan jumlah anggota DPRD Kabupaten Bulukumba yang disesuaikan dengan jumlah konstituen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial berupa regresi berganda dengan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat. Sedangkan pelatihan, dan model kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat. Artinya, kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat dipengaruhi secara langsung oleh pelatihan dan model kepemimpinan yang diterapkan.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Model Kepemimpinan, dan Kinerja



ABSTRACT

Mutmainnah Malik. 2020. *The Effect of Education, Training, and Leadership Models on the Performance of Members of the Bulukumba DPRD in Absorbing Community Aspirations, supervised by Anwar and Haeranah.*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of education, training, and leadership models on the performance of members of the Bulukumba Regency DPRD in absorbing community aspirations.

This type of research uses survey research. The population consists of members of the Bulukumba Regency DPRD and the community as constituents who are each assigned as many as 40 people. The sample was determined based on the number of members of the Bulukumba Regency DPRD, adjusted to the number of constituents. The technique of collecting data using a questionnaire. The data analysis technique used descriptive and inferential statistics in the form of multiple regression with the SPSS version 25 application.

The results showed that education did not have a significant effect on the performance of members of the Bulukumba DPRD in absorbing the aspirations of the community. Meanwhile, training and leadership models have a significant effect on the performance of members of the Bulukumba DPRD in absorbing community aspirations. This means that the performance of the members of the DPRD in Bulukumba Regency in absorbing the aspirations of the community is directly influenced by the training and leadership model that is applied.

Keywords: *Education, Training, Leadership Model, and Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
MOTTO.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Konsep Pendidikan	11
2.3. Konsep Pelatihan	16
2.4. Konsep Kepemimpinan	19
2.5. Konsep Kinerja	24
2.6. Kinerja Anggota DPRD Dalam Menyerap Aspirasi Masyarakat	32
2.7. Hubungan Antar Variabel.....	35
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	45
3.2. Hipotesis	47
3.3. Definisi Operasional Variabel	47
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis Penelitian	49
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
4.3. Populasi Dan Sampel	50
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	50
4.5. Teknik Pengumpulan Data	50
4.6. Instrumen Penelitian	51
4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	51
4.6.2. Uji Asumsi Dasar	52
4.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	53
4.7. Skala Pengukuran Variabel.....	54
4.8. Teknik Analisa Data	54

BAB V. HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum	63
5.2. Deskripsi Obyek Penelitian	80
5.2.1. Uji Asumsi Klasik	100
5.2.2. Uji Multikoleneritas	102
5.2.3. Uji Heteroskedetisitas	103
5.2.4. Uji Hipotesis	104
5.2.5. Uji F	106
5.2.6. Uji Korelasi Regresi Berganda	107
5.3. Pembahasan	107

BAB VI. KESIMPULAN

6.1. Kesimpulan	115
6.2. Saran-Saran	115
6.3. Rekomendasi	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman	
Tabel 1.1 Kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba Tahun 2019.....	5
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 5.1 Susunan Anggota DPRD Kab.Bulukumba Periode 2019–2024	65
Tabel 5.2 Validasi Pendidikan (Sebelum Item Dihapus).....	70
Tabel 5.3 Validasi Pendidikan setelah dihapus).....	71
Tabel 5.4 Validasi Pelatihan (Sebelum Dihapus).....	71
Tabel 5.5 Validasi Pelatihan (Setelah Dihapus).....	72
Tabel 5.6 Validasi Model Kepemimpinan (Sebelum Item Dihapus)	73
Tabel 5.7 Validasi Model Kepemimpinan (Setelah Item Dihapus)	74
Tabel 5.8 Validitas Kinerja (Sebelum Item Dihapus).....	74
Tabel 5.9 Validitas Kinerja (Setelah Item Dihapus).....	75
Tabel 5.10 Realibilitas Pendidikan (Sebelum Item Dihapus)	76
Tabel 5.11 Realibilitas Pendidikan (Setelah Item Dihapus).....	77
Tabel 5.12 Realibilitas Pelatihan (Sebelum Item Dihapus).....	77
Tabel 5.13 Realibilitas Pelatihan (Setelah Item Dihapus).....	77
Tabel 5.14 Realibilitas Model Kepemimpinan (Sebelum Item Dihapus).....	78
Tabel 5.15 Realibilitas Model Kepemimpinan (Setelah Item Dihapus).....	78
Tabel 5.16 Realibilitas Kinerja (Sebelum Dihapus).....	79
Tabel 5.17 Realibilitas Kinerja (Setelah Dihapus).....	79
Tabel 5.18 Deskriptif Responden.....	80
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X1).....	86
Tabel 5.20 Tanggapan respon den terhadap variabel pelatihan (X2).....	90
Tabel 5.21 Tanggapan respon den terhadap variabel Model Kepemimpinan (X3).	92
Tabel 5.22 Tanggapan respon den terhadap variabel Kinerja.....	95
Tabel 5.23 Uji Normalitas (Nilai Sig. Shapiro-Wilk > 0,05.....	100
Tabel 5.24 Variabel Pendidikan (X1).....	100
Tabel 5.25 Uji Multikoleneritas.....	102
Tabel 5.26 Uji t.....	104
Tabel 5.27 Uji F.....	106
Tabel 5.28 <i>Model Summary</i> ^b	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian.....	46
Gambar 5.1 Scatterplot devendent variabel: Kinerja	103

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Kusioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Kusioner
- Lampiran 4 : Uji Validitas
- Lampiran 5 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 : Uji Statistik Deskriptif (Responden Dan Item)
- Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 : Uji Hipotesis
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Validasi
- Lampiran 10 : Tanda Bukti Bebas Plagiasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, dijelaskan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu didukung dengan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Pertimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Dengan diberlakukannya Undang-Undang tersebut, maka pemerintah daerah diberikan kewenangan sepenuhnya untuk mengurus dan mengatur semua urusan yang berhubungan dengan pemerintah daerah masing-masing. Hal ini bertujuan supaya distribusi dan pemanfaatan sumber daya alam nasional dapat seimbang dan merata, serta dapat tercipta kesinambungan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Kinerja pada hakekatnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Marifah, 2014). (Mangkunegara, 2000) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2001) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2010). Sedangkan menurut Fajar (2013), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Kinerja yang baik dapat diperoleh dari beberapa hal yang dapat menunjang dalam suatu pekerjaan yang diembannya. Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Optimalisasi kemampuan pegawai melalui pelatihan sebagai salah satu motivasi untuk meningkatkan cara kerja yang handal dalam berkinerja bagi pegawai. Agar memenuhi kriteria dalam struktur kerja yang telah diterapkan organisasi, maka dengan melakukan Pelatihan bagi pegawai sangat dibutuhkan dalam rangka menyusun rencana pekerjaan dan terkait dengan pemahaman dan pengetahuan pegawai.

Menurut Mathis (2006), “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Maka dari itu, pelatihan membekali para pegawai guna memberikan pengetahuan yang mendasar dan spesifik baik secara keterampilan

yang dibutuhkan ataupun digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskannya.

Kinerja DPRD dalam menjalankan fungsi anggaran diwujudkan dalam bentuk pembahasan dan penetapan bersama rancangan peraturan daerah tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah bersama kepala daerah. anggaran adalah fungsi yang di berikan kepada anggota DPRD yang merupakan suatu bentuk Tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan pemerintah daerah berupa menyusun dan menetapkan perkiraan penerimaan dan belanja keuangan pemerintah daerah.

Kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba sebagai lembaga legislatif dalam melaksanakan salah satu fungsinya dalam menyerap Aspirasi Masyarakat Kabupaten Bulukumba, pada kenyataannya tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilaksanakan. Pada bulan Januari sampai dengan Desember 2019 jumlah aspirasi yang masuk sebesar 30 aspirasi dan jumlah anggota DPRD Kabupaten Bulukumba yang menerima aspirasi belum memberi ruang layanan aspirasi dengan berbagai alasan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menerima aspirasi masih rendah, tetapi disisi lain anggota DPRD dalam menyerap aspirasi dapat melalui kegiatan reses/temu konstituen dengan melalui kunjungan kerja secara berkala yang merupakan kewajiban anggota dewan untuk bertemu dengan konstituennya secara rutin pada setiap masa reses.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba mempunyai kedudukan ganda yakni sebagai wakil rakyat dan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah. Peran tersebut seyogyanya harus dapat

mewujudkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan otonomi daerah untuk memajukan pembangunan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Alasannya adalah sebagai wakil rakyat, anggota DPRD dipilih oleh rakyat melalui proses pemilihan umum dengan fungsi menampung aspirasi masyarakat, mengagregasi kepentingan rakyat serta memperjuangkan kepentingan rakyat dalam proses berpemerintahan dan bernegara. Sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah, DPRD adalah mitra yang berkedudukan sejajar dengan pemerintah daerah pada bidangnya masing-masing. Dalam posisi inilah sesungguhnya DPRD memiliki kekuatan yang cukup untuk melaksanakan peran dan fungsinya baik sebagai wakil rakyat maupun sebagai unsur penyelenggara.

Peran DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi semakin bertambah setiap tahun, demikian akan menuntut peran anggota DPRD untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Banyak kalangan masyarakat mempertanyakan kinerja DPRD baik dalam kedudukannya sebagai wakil rakyat maupun sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Masyarakat merasa bahwa DPRD belum sepenuhnya mampu melaksanakan peran dan fungsi sebagaimana yang diharapkan, meskipun sesungguhnya peluang dan kesempatan untuk itu telah tersedia dan termuat dalam peraturan perundang-undangan. Seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang MPR, DPR, DPD dan DPRD telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Berikut ini dapat dilihat kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba tahun 2019 pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba Tahun 2019

Tahun 2019	Jumlah Aspirasi yang Masuk	Jumlah Penerimaan Aspirasi	Alasan Tidak Hadir	Ket.
Januari	-	-	-	-
Februari	3	2 Orang	Kegiatan Bimtek	2 Selesai, 1 dalam proses
Maret	2	2 Orang	Rapat	Selesai
April	-	-	-	-
Mei	-	-	Ramadhan	-
Juni	6	11 Orang	Perjalanan Dinas	5 selesai, 1 dalam proses
Juli	4	8 Orang	Kunjungan Kerja Kegiatan Reses	Selesai
Agustus	2	5 Orang	Rapat Kegiatan Reses	Selesai
September	6	12 Orang	Acara Partai	4 selesai, 2 dalam proses
Oktober	1	5 Orang	Sakit	Selesai
November	3	8 Orang	Kunjungan Kerja	Selesai
Desember	3	7 Orang	Kegiatan Perjalanan Dinas	Selesai

Sumber: Kantor DPRD Kabupaten Bulukumba, 2020

Kinerja DPRD dalam mengelola aspirasi masyarakat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah latar belakang pendidikan, pelatihan dan model kepemimpinan anggota DPRD Kabupaten Bulukumba. Pendidikan anggota dewan sejatinya dilihat dari kemampuan, perilaku dan pengendalian diri, kemudian pelatihan anggota DPRD itu sejatinya dapat dilihat dari sasaran, materi dan metode yang digunakan, selanjutnya model kepemimpinan anggota DPRD itu sejatinya dapat dilihat dari disiplin, kepercayaan yang tinggi, komunikasi yang baik dan semuanya akan berdampak pada kinerja anggota DPRD yang sejatinya dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas. Untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dituntut adanya latar kualifikasi pendidikan yang memadai agar dapat memudahkan setiap orang

tugasnya terselesaikan baik dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya (Nuru, 2013). orang yang memiliki pendidikan berkesesuaian dengan pekerjaannya atau apa yang menjadi tugasnya akan lebih memahami masalah yang sedang atau dihadapinya.

Pendidikan sejatinya adalah salah satu pendorong untuk membangun Sumber Daya Manusia dalam kedewasaan sumberdaya Insani dan berakhlakul karimah. Mudjhardjo (dalam Suprijoko.2007) pendidikan adalah proses bagaimana belajar untuk mengubah perilaku belajar, kedewasaan, atau kematangan dalam keputusan yang realistis. latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan atau tugasnya akan lebih mengerti tentang masalah atau pekerjaan yang sedang dihadapinya. Kesesuaian latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. (Nuru, 2013).

Peningkatan kinerja secara efektif dan efisien juga dipengaruhi oleh faktor pelatihan yang telah didapatkan oleh seseorang (Rivai, 2003). Bekal pengetahuan dan keterampilan yang telah didapatkan dari pelatihan akan memudahkan anggota DPRD Kabupaten Bulukumba menyelesaikan pekerjaannya dalam penyelesaian aspirasi masyarakat. Selain itu pelatihan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi dari Anggota DPRD agar dapat lebih produktif. Pelatihan kerja mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi anggota DPRD agar dapat lebih produktif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja anggota DPRD. Dengan keahlian yang dimiliki seorang anggota DPRD akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah

aspirasi masyarakat. Anggota DPRD yang mempunyai tingkat keahlian yang lebih tinggi pada umumnya lebih cepat mengatasi masalah yang dihadapi, dibandingkan tingkat pendidikan yang lebih rendah (Sulaiman, 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja DPRD dalam menyerap aspirasi adalah model kepemimpinan. Dimana model kepemimpinan sebagai seni atau proses untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau melakukan suatu usaha agar tercapai tujuan yang hendak dituju oleh kelompok (Said, 2010). Memperhatikan model kepemimpinan DPRD Kabupaten Bulukumba cenderung berorientasi kepada kepentingan politik dan kemampuan manajerial anggota DPRD belum diberikan secara optimal yang berdampak terhadap rendahnya kapasitas dalam memberikan implementasi pada fungsi legislatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuru (2013) tentang pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan pengelolaan keuangan Daerah/APBD. Temuan penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah/APBD. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Shaleh (2013) tentang Hakikat Pendidikan dan Pola Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan pengaruh positif yang signifikan antara hakikat pendidikan dan pola kepemimpinan (sistem pendidikan dan kepemimpinan) dalam kinerja anggota DPRD (tingkat kota). Hal ini terlihat dari kuantitas dan kualitas kinerja mereka yang baik sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan masyarakat. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Amalia

(2013) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran DPRD Dalam Pengawasan Keuangan Daerah. Hasil penelitiannya menemukan bahwa pendidikan, pengalaman dan lama kerja tidak berpengaruh terhadap peran DPRD dalam pengawasan keuangan daerah, namun jabatan di partai politik dan pengetahuan dewan tentang anggaran berpengaruh positif terhadap peran DPRD dalam pengawasan keuangan daerah. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian ulang pada objek yang sama dengan variabel yang berbeda. Adapun judul penelitiannya adalah **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Model Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam Menyerap Aspirasi Masyarakat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat?
3. Bagaimana pengaruh model kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh model kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memperkaya wawasan mengenai kinerja DPRD dalam menampung aspirasi masyarakat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan ataupun referensi bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.
2. Kegunaan Praktis
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi DPRD Kabupaten Bulukumba.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nuru (2013) tentang “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Politik terhadap Kinerja DPRD dalam Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah (APBD). Hasil penelitian Menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t variabel latar belakang pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah (APBD) (Y). Sedangkan pengalaman politik (X2) berpengaruh terhadap kinerja DPRD dalam pengawasan pengelolaan keuangan daerah/APBD (Y).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Shaleh (2013) tentang “Hakikat Pendidikan Dan Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja anggota DPRD”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan pengaruh positif yang signifikan antara hakikat pendidikan dan pola kepemimpinan (sistem pendidikan dan kepemimpinan) dalam kinerja anggota DPRD (tingkat kota). Hal ini terlihat dari kuantitas dan kualitas kinerja mereka yang baik. Akhirnya mereka memiliki prestasi yang baik sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan masyarakat Sumenep.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2013) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran DPRD Dalam Pengawasan Keuangan Daerah. Hasil penelitiannya menemukan bahwa pendidikan, pengalaman dan lama kerja tidak berpengaruh terhadap peran DPRD dalam pengawasan keuangan daerah, namun jabatan di partai politik dan pengetahuan dewan

tentang anggaran berpengaruh positif terhadap peran DPRD dalam pengawasan keuangan daerah.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Meri (2018) tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD kota Kediri. Hasil penelitiannya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Kediri.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Wenny (2020) tentang Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan penempatan tenaga ahli terhadap *Capacity Building* DPRD Kota Palembang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan tenaga ahli secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan *capacity building* DPRD Kota Palembang periode tahun 2014-2019.
6. Penelitian Rika (2018) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi” diketahui bahwa variabel independen (pendidikan dan pelatihan), Pendidikan dan pelatihan yang ada pada pegawai sekretariat daerah masih dalam kategori keahlian yang bersifat umum. Sehingga pegawai merasa tidak perlu menempuh pendidikan yang khusus.

2.2. Konsep Pendidikan

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dalam proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

Menurut Mujib (2010) Tujuan pendidikan yang berdasarkan visi dan misinya untuk mencerdaskan anak bangsa, dalam memberikan pendidikan secara nasional dalam bertujuan menjadi manusia yang berilmu dan patuh kepada Tuhan yang Maha Esa. Pendidikan merupakan sebagai salah satu menjadi sebab untuk membangun daya fikir manusia dalam kedewasaan yang sumberdaya Insani dan berakhlakul karimah. Dengan memahami dalam bidang keilmuannya yang sempurna dan untuk menjadi orang yang berakhlak yang mulia dan berakal.

Pendidikan mengolah dan memproses bagaimana belajar, memenuhi kematangan, atau kedewasaan dalam mengambil keputusan yang realistis dengan pendidikan yang diperoleh secara kesusilaan dalam mengambil keputusan keputusan biologis dan psikologis, (Supriyoko, 2010)

Menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Jenjang pendidikan merupakan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

1. Pendidikan dasar: jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun perrama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi: jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Strata pendidikan merupakan tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh setiap anggota dewan berupa pendidikan yang baku mulai SD sampai dengan perguruan tinggi dan pendidikan nonformal. Strata pendidikan ini sangat penting untuk diperhatikan karena strata pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan sangat berpengaruh terhadap pola pikir, tindakan dan peran seseorang dalam suatu masyarakat atau organisasi.

Menurut Hull (dalam Gredler, 1991) Pendidikan dalam perilaku akan mempengaruhi kecenderungan atau dorongan seseorang baik internal maupun eksternal dalam berperilaku sebagai manusia yang terjadi. Dorongan internal berupa pemenuhan kebutuhan hidup untuk kesejahteraan, sedang dorongan eksternal berupa situasi tempat tinggal misal hidup pada wilayah yang rawan longsorlahan. Perilaku juga untuk memenuhi kebutuhannya, mencari kesenangan, dan atau menghindari kesusahan guna mempertahankan kesejahteraan hidupnya. menyebutkan bahwa perilaku itu berfungsi untuk menjaga agar manusia tetap dapat bertahan hidup. Kebutuhan ini dikonsepskan sebagai dorongan untuk timbulnya perilaku seorang manusia. (Smith,1988), menyebutkan bahwa perilaku seseorang ada yang tidak dapat langsung terlihat

dan ada yang terbentuk langsung terlihat dari luar. Perilaku yang tidak dapat langsung terlihat dari luar disebut perilaku tertutup.. Pendidikan merupakan faktor yang penting bagi setiap manusia. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran. Tujuan pendidikan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan negara (UU RI No. 20 Th. 2003, tentang SISDIKNAS). (Mudjiono,2009) mengemukakan bahwa pendidikan dapat meningkatkan kemampuan seseorang pada ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.

Pendidikan dalam Pengendalian diri; adalah kemampuan untuk menekan atau untuk mencegah tingkah laku yang menurut kata hati atau semauanya (Anshari, 1996). Menurut Chaplin (dalam Adeonalia, 2002) pengendalian diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri, kemampuan untuk menekan atau merintang impuls-impuls atau tingkah laku impulsif.

Pengendalian diri menurut Wallstons (dalam Adeonalia, 2002) adalah keyakinan individu bahwa tindakannya akan mempengaruhi perilakunya dan individu sendiri yang dapat mengendalikan perilaku tersebut. Individu dengan pengendalian diri yang tinggi akan melihat dirinya mampu mengendalikan segala hal yang menyangkut perilakunya, begitu juga sebaliknya apabila pengendalian dirinya rendah, maka individu tersebut tidak mampu untuk mengontrol segala hal yang menyangkut dengan perilakunya.

Pengendalian diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Selain itu, juga kemampuan untuk

mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu konform dengan orang lain, dan menutupi perasaannya (Ghufron,Risnawita, 2011). konsekuensi positif. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu yang melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan.

Ketika berinteraksi dengan orang lain, seseorang akan berusaha menampilkan perilaku yang dianggap paling tepat bagi dirinya, yaitu perilaku yang dapat menyelamatkan interaksi-interaksi dari akibat negatif yang disebabkan karena respon yang dilakukannya. Kontrol diri diperlukan guna membantu individu dalam mengatasi kemampuannya yang terbatas dan mengatasi berbagai hal merugikan yang mungkin terjadi yang berasal dari luar (Ghufron,Risnawita, 2011).

Shawn (dalam Ghufron, 2011) mengemukakan bahwa dalam mengatur kesan ada beberapa elemen penting yang harus diperhatikan, yaitu konsep diri dan identitas sosial. Asumsi dalam teori membentuk kesan bahwa seseorang termotivasi untuk membuat dan memelihara harga diri setinggi mungkin sehingga harus berusaha mengatur kesan diri sedemikian rupa untuk menampilkan identitas sosial yang positif.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara memantau dan mengatur suatu identitas dalam penampilannya terhadap orang lain. Ini berarti agar dapat

mengatur kesan, seseorang harus memiliki konsep diri terlebih dahulu. Selanjutnya dapat menampilkan dirinya sesuai dengan situasi interaksi sosial sehingga terbentuk identitas sosialnya.

2.3. Konsep Pelatihan

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Carrel dkk (dalam Widodo.2015) Tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi pegawai, meliputi: Kinerja meningkat, Memperbaharui keterampilan karyawan, Menghindari keusangan manajerial, Masalah organisasi terpecahkan, Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial, Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi. Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Menurut Carrel (dalam Salinding, 2011) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran daripada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Rivai (2010) bahwa manfaat pelaksanaan pelatihan bagi karyawan diantaranya yaitu:

- a. Membantu dalam pemecahan masalah, pengambilan keputusan; pencapaian prestasi; pengembangan diri; mengatasi stress, frustasi, konflik.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan; memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- c. Mengembangkan keterampilan pendengaran, berbicara, dan menulis; menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas.

Beberapa metode pelatihan menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut:

- a. *On the job* meliputi , magang, coaching, rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan dan penugasan sementara.
- b. *Off the job* meliputi metode simulasi, metode presentasi informasi.

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013),

diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.4. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin, yang berarti membimbing, mengarahkan, menuntun dan juga memberitahukan ataupun mempengaruhi. Pemimpin memiliki tanggung jawab baik secara moral maupun spiritual terhadap kemampuan aktivitas kerja dari organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian, pemimpin itu tidak gampang dan tidak setiap orang mempunyai mampu di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik mempengaruhi perilaku orang lain baik individu maupun kelompok (Thoha, 2015).

Menurut Wahjosumidjo (2014) kepemimpinan diartikan ke dalam istilah sifat- sifat, perilaku individu, punya wibawa pada orang lain, pola- pola, hubungan, komunikasi kerjasama antar peran, pengaruh dari suatu jabatan administratif, persuasif, dan pandangan dari yang lain mengenai kewibawaan/pengaruh. Timple (2015) mengartikan kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial, artinya bentuk suatu capaian tujuan organisasi manajer

mencari keikutsertaan bawahan secara sukarela. Dengan kepemimpinannya, seorang kepala harus bisa menjabarkan arah dan tujuan sebagai target dari sebuah organisasi. Maksudnya, bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap nama besar sebuah organisasi.

Model kepemimpinan merupakan seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh kelompok. Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda (Said, 2014)

Metode kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan dapat membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinannya. Kartono (2014) mengemukakan metode kepemimpinan dibawah ini sebagai berikut;

1. Memberi perintah, Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawatan pemerintah dan swasta, berbentuk intruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipenuhi. Perintah biasanya sudah tercakup dalam tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok
2. Memberikan celaan dan pujian, Calaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif. Juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif. Celaan itu sebaiknya berupa teguran dan dilakukan secara

rahasia, tidak secara terbuka dimuka banyak orang. Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekliruannya, dan bersedia memperbaiki perilakunya. Celaan juga diberikan dengan nada suara yang menyenangkan agar tidak menimbulkan rasa dendam dan sakit hati. Sebaliknya, pujian supaya diberikan, sebab pribadi yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik, dan mampu berprestasi. Pujian ini bisa memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosional yang segar. Sebaiknya bila celaan itu diberikan secara pribadi dan rahasia maka pujian diberikan secara terbuka, terang-terangan dimuka umum. Namun yang dipuji itu harus benar-benar luar biasa sifatnya dan bukan bersifat biasa-biasa saja, supaya tidak menimbulkan cemoahan dan sinisme.

3. Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar. Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau favoritisme karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainnya, menumbuhkan keraguan, kemuakan serta kecemburuan sosial. Juga bisa mengurangi respek anggota pada pemimpin. Pemimpin itu juga bukan agen polisi atau tukang selidik mencari kesalahan juga bukan penjaga yang selalu mengintip kelemahan orang. Bukan pula sebagai pengontrol yang keras atau kejam, juga bukan seorang diktator yang angkuh dan sok kuasa. Maka kesuksesan pemimpin itu justru diukur dari perasaan para pengikut yang menghayati emosi

senang, karena masing-masing diperlakukan secara sama, jujur, dan adil.

4. Peka terhadap saran-saran, Sifat pemimpin harus luwes dan terbuka, dan peka pada saran-saran yang eksternal yang positif sifatnya. Dia harus menghargai pendapat-pendapat orang lain, untuk kemudian mengkombinasikan dengan ide-ide sendiri. Dengan begitu dia bisa membangkitkan inisiatif kelompok untuk memberikan saran-saran yang baik. Sedang orang akan merasa bangga dan senang hatinya, apabila sanya diterima. Sebaliknya orang bisa mendongkol hati, apabila saran-saranya selalu dianggap sebagai angin lalu saja dan tidak digubris. Membangkitkan keinginan anggota untuk memberikan saran itu mencerminkan sikap terbuka dan kejujuran dari pemimpin. Yaitu menghargai ide-ide baru, mau menerapkan saran-saran yang baik, dan berani mengadakan inovasi.
5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok Untuk menghadapi macam-macam tantangan luar dan kekompakan situasi masyarakat modern, perlu pemimpin bisa menciptakan rasa kesatuan kelompoknya, dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh. Hal ini bisa meningkatkan moral kelompok dan esprit de corps (semangat kelompok). Usaha untuk menciptakan semangat kesatuan ini antara lain, dengan pemberian pakaian seragam, lencana, emblem, peci, jaket, tanda kehormatan, dan lain-lain. Selanjutnya juga mengusahakan pengenalan para anggota-anggota baru kepada kelompok sendiri, agar orang baru ini dengan cepat bisa mengadaptasikan diri dengan rasa senang.

6. Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar. Kesatuan dan efektivitas kerja dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan kabar-kabar angin dan desas-desus yang tidak benar, beserta fitnahan-fitnahan dari luar, yang diarahkan pada perorangan atau pada organisasi secara keseluruhan. Semua itu ditujukan untuk mengacau dan mengganggu tatanan kerja yang sudah lancar. Maka pemimpin berkewajiban untuk mengusut sampai tuntas sumber kabar angin tadi, dan memberikan peringatan keras dan sanksi tajam pada orang-orang yang mempunyai rasa dendam, mengalami frustrasi, dan mungkin tengah terganggu ingatannya, sehingga tanpa sadar menyebarkan kabar-kabar angin yang buruk.

Dalam hal ini, pemimpin harus menetralkan menawarkan situasi, dengan jalan memberikan penerangan dan kebijaksanaan baru yang akan diterapkan. Alat yang efektif untuk mengulangi desas desus ialah penerangan, penyiaran, dan pendidikan. Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoah (2010) sebagai berikut:

- a) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
 1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
- b) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
 1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi

2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
- c) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- d) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

2.5. Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2011) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Wibowo, 2012) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya

manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2011).

Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Lebih lanjut (Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2012).

Menurut Wibowo (2012) Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau akankah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau dapatkah hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu menjadi prioritas.
- e) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- f) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.

- g) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai (Jackson, 2012). Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- b. Kualitas dari hasil

Kualitas dari hasil atau kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

- d. Kemampuan bekerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarpegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2010).

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa pegawai termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah atau sering disebut dengan istilah mencapai target atau tidak mencapai target. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi tentunya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan, semangat kerja dan motivasi yang kuat.

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. (Nawawi, 2012) mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum penilaian kinerja adalah 1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam

melaksanakan misi organisasi/perusahaan 2. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan; 3. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan dan 4. Untuk meningkatkan motivasi kerja.

Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental (Mangkunegara, 2010).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2012).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, disiplin, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Prawirosentono ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja antara lain :

1. Pengetahuan yang dimiliki
2. Ketepatan waktu
3. Kualitas pekerjaan
4. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Pengetahuan teknis seputar pekerjaan
6. Self Confidence
7. Kemampuan menyesuaikan diri
8. Komunikasi antar karyawan
9. Kerjasama tim
10. Kemampuan menyampaikan ide
11. Kemampuan mengatur pekerjaan
12. Kepemimpinan
13. Kemampuan mengendalikan diri
14. Disiplin ilmu

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menurut Undang-Undang No.12 tahun 2008 merupakan unsur penyelenggaraan pemerintah daerah, DPRD mempunyai fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan yang di jabarkan dalam tugas dan wewenang DPRD. Salah satu fungsi DPRD adalah fungsi anggaran yang merupakan fungsi membahas dan memberikan persetujuan, menjalankan serta menetapkan Rancangan Peraturan Daerah tentang Anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) bersama kepala daerah. Akan tetapi pada praktek

penyelenggaraan pemerintahan menunjukkan bahwa dalam menjalankan fungsi anggaran para anggota DPRD masih mengalami kendala-kendala seperti kurangnya kapasitas dan kualitas personal akibat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota DPRD serta belum ada keberpihakan kepada masyarakat akibat dari mementingkan kepentingan pribadi dan golongan sehingga untuk membahas dan memberikan rekomendasi kepada kepala daerah tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya. Dalam kenyataannya selama pelaksanaan fungsi anggaran DPRD Kabupaten Bulukumba di Tahun anggaran 2019 mulai dari pembahasan, penetapan dan pelaksanaannya, terdapat hal-hal yang dapat dijelaskan berkaitan dengan kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba,

Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba, dari segi efektivitas sesuai dengan pengamatan dan bukti-bukti awal dilapangan ditemukan bahwa DPRD Kabupaten Bulukumba telah cukup baik melaksanakan fungsi anggaran, karena pada setiap tahunnya apabila ada pengusulan draft/rancangan APBD yang disampaikan oleh pihak eksekutif, selalu ditindaklanjuti oleh DPRD, dengan membentuk badan anggaran, sehingga pembahasan draft/rancangan APBD tidak pernah terlambat, dan minimal setiap tanggal 31 Desember tahun yang berjalan sudah rampung dibahas. Hal yang kedua menyangkut kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba mengenai otoritas dan tanggung jawab, sesuai pengamatan peneliti pada bagian ini juga sudah cukup untuk dinilai baik, karena otoritas yang dimiliki oleh DPRD dalam menjalankan fungsi budgeting (anggaran) merupakan amanat yang diatur oleh undang-undang, apabila fungsi ini tidak dijalankan, maka terdapat sanksi tegas yang akan diberikan kepada DPRD karena tidak

dilaksanakannya fungsi tersebut, begitu pula dengan tanggung jawab melaksanakan fungsi anggaran, dimana DPRD dapat dinilai baik bertanggungjawab melaksanakan fungsi anggaran, hal ini tidak terlepas dari efektifitas fungsi seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal yang ketiga menyangkut disiplin dalam melaksanakan fungsi anggaran, menurut pengamatan peneliti masih terdapat kelemahan yang dibuktikan dengan waktu kehadiran bagi anggota DPRD pada rapat-rapat pembahasan anggaran, adakalanya juga sering terjadi tidak kuorum dalam rapat sehingga menyebabkan rapat harus ditunda, hal ini lebih disebabkan oleh faktor geografi dari kabupaten Bulukumba itu sendiri. DPRD sebenarnya mempunyai hak inisiatif dalam mengajukan rancangan anggaran dan rancangan peraturan daerah. Keempat hal yang uraikan tersebut merupakan fenomena yang terjadi di DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menjalankan fungsi anggarannya, dimana keempat hal tersebut sejalan dengan teori kinerja yang diungkapkan oleh Prawirosentono (1999), yaitu (1) Efektivitas, (2) Otoritas dan tanggung jawab. (3) Disiplin, dan (4) Inisiatif.

2.6 Kinerja Anggota DPRD Dalam Menyerap Aspirasi Masyarakat

Aspirasi masyarakat adalah salah bentuk keterlibatan masyarakat dalam proses pembangunan. Aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat secara umum dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan rekomendasi yang terkait kebijakan dan arah pembangunan akan dilaksanakan pemerintah. Di era desentralisasi saat ini lebih nyata pada daerah-daerah

tertinggal yang harus melibatkan masyarakat dalam proses pembangunan, baik langsung maupun tidak langsung.

Proses penyerapan aspirasi akan menjadi kegiatan yang tidak terlalu sulit dilakukan apabila masyarakat sebagai konstituennya secara aktif melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan penyampaian aspirasi seperti demonstrasi dan dialog. Jika hal tersebut tidak dilakukan oleh masyarakat, anggota DPRD masih dapat menyiasatinya dengan langsung bertatap muka dengan masyarakat, atau dengan melihat dan selalu mengikuti perkembangan kehidupan masyarakat melalui media massa cetak maupun elektronik.

Penyerapan aspirasi akan sangat berbeda ketika anggota DPRD dihadapkan pada satu kenyataan bahwa masyarakat yang mereka wakili adalah masyarakat yang cenderung pasif dalam hal penyampaian aspirasi, kondisi geografis yang masih sulit dijangkau dan tidak ada media massa yang mampu mengakses kelompok masyarakatnya.

Menurut Amiruddin (2003) mengemukakan konsep aspirasi mengandung dua pengertian, aspirasi ditingkat ide dan aspirasi ditingkatperan structural. Di tingkat ide konsep berarti sejumlah gagasan verbal dari lapisan masyarakat manapun. Sedangkan dalam tingkat peran structural adalah keterlibatan langsung dalam suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah.

Willmore (dalam Handojo, 2008) menemukan empat tipologi proses bagi pengintegrasian partisipasi warga dalam penyusunan anggaran. Partisipasi

yang didorong oleh pemerintah (top down) maupun masyarakat sipil (bottom up) melalui parlemen maupun tanpa parlemen (participation that by-parlement)

Bambang Cipto (1995) menyatakan bahwa aspirasi yang disampaikan masyarakat dapat melalui kontak langsung maupun tidak langsung. Para wakil rakyat di parlemen yang dipilih membantu persoalan kebutuhan masyarakat memfasilitasi ke pemerintah maupun sekedar memberi informasi.

Segala aspirasi yang disampaikan kepada pemerintah maupun badan legislative oleh masyarakat baik perorangan maupun secara kelompok akan membentuk pendapat umum (public opinion). Menurut Campagna (2009) pendapat umum ialah gabungan pendapat perseorangan mengenai suatu isu yang dapat mempengaruhi orang lain, serta memungkinkan seseorang dapat mempengaruhi pendapat-pendapat tersebut. Aspirasi adalah harapan dan tujuan keberhasilan pada masa yang akan datang, beraspirasi bercita-cita, berkeinginan, berhasrat serta keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu, seperti keberhasilan dalam tujuan keinginan tersebut.

Menurut Bank Dunia (dalam Salman 2009) aspirasi adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mendukung dalam proses pembangunan. (Sirajuddin dkk. 2006) mengungkapkan dalam proses penyerapan aspirasi yang tidak boleh diacuhkan adalah menentukan segmentasi masyarakat. Penentuan ini bukan untuk mendiskriminasikan salah satu komunitas melainkan untuk mengetahui dan memastikan metode apa yang akan digunakan dalam melakukan penyerapan aspirasi. Agar tidak terlalu sulit maka dibagi dalam dua golongan yaitu segmentasi konstituen modern dan

konstituen tradisional. Konstituen modern adalah masyarakat yang mempunyai pola hidup modern yang hidup di wilayah perkotaan, sehingga cara menjangkaspirasinya pun melalui cara-cara yang sesuai dengan pola hidupnya. Sedangkan konstituen tradisional adalah masyarakat yang mempunyai pola hidup yang tidak berhubungan dengan alat teknologi ataupun ketiadaan fasilitas seperti di daerah pedesaan maupun pegunungan.

Anggota DPRD setelah menyerap aspirasi masyarakat perlu untuk mengkajinya agar dapat menentukan aspirasi yang sangat penting dan mendesak untuk diwujudkan dalam bentuk kebijakan politik. Teknisnya DPRD dapat mengklasifikasi dan mengelompokkan aspirasi menjadi beberapa tingkatan aspirasi politik. Yakni adalah keinginan individu atau kelompok orang untuk keperluan jangka pendek, dan memenuhi kebutuhan kepentingan hak social , politik individu, ekonomi, maupun masyarakat, serta memenuhi kebutuhan sebagai aspirasi bersama atau banyak pihak. Untuk menyelesaikan masalah atau perbaikan kondisi. (buku saku DPRD)

2.7 Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan antara pendidikan dengan kinerja DPRD

Menurut Nuru (2013) bahwa pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang ditempuh oleh seseorang pada pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal yakni pendidikan persekolahan berupa jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang SD sampai dengan perguruan tinggi. Pendidikan anggota dewan sangat penting diperhatikan karena pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan

tingkah laku mereka dalam melakukan suatu aktivitas, sedangkan pendidikan non formal yakni pendidikan yang diperoleh melalui pelatihan/seminar (Mawikere, 2013). Jika pendidikan yang dimiliki sesuai dengan tugasnya, maka akan memberikan nilai tambah bagi anggota DPRD dalam memahami tugas dan fungsinya, sehingga kinerjanya akan meningkat.

Pendidikan mengubah sikap, memiliki tiga komponen yaitu : 1. komponen Kognisi yang berhubungan dengan ide dan konsep 2. komponen Afeksi yang menyangkut kehidupan emosional seseorang 3. komponen Konasi yang merupakan kecenderungan bertingkah laku Rangkuman mengenai pengertian sikap adalah sebagai berikut : a. Sikap didasarkan pada konsep evaluasi berkenaan dengan obyek tertentu, sebagai motif untuk bertingkah laku. Motif inilah yang kemudian menentukan tingkah laku. b. Sikap lebih dipandang sebagai hasil belajar daripada sebagai hasil perkembangan atau sesuatu yang diturunkan. Ini berarti bahwa sikap diperoleh melalui interaksi dengan obyek sosial atau peristiwa sosial. Berdasarkan pandangan ini maka sikap sebenarnya merupakan produk dari hasil interaksi, pandangan ini lebih ditentukan berdasarkan kondisi lingkungan yang berlaku pada saat itu c. Sikap bersifat relatif menetap dan tidak berubah. Hal ini disebabkan definitive dan stabil, ada keterpaduan sikap pada saat tersebut terbentuklah sikap atau adanya hambatan yang dihayatinya sebagai ancaman. d. Sikap digambarkan pula dalam berbagai kualitas dan intensitas yang berbeda dan bergerak secara terus menerus dari positif melalui areal netral ke arah negative. Kualitas dan intensitas sikap menggambarkan konotasi dari komponen afeksi, sehingga terjadi kecenderungan untuk dapat bertingkah laku berdasarkan kualitas

emosional. Allport telah menghimpun 13 pengertian mengenai sikap secara umum :

- a. *attitudes are learned*, yang berarti sikap tidaklah merupakan hal yang diturunkan atau berdasarkan faktor biologis. Tetapi diungkapkan bahwa sikap dipandang sebagai hasil belajar diperoleh melalui pengalaman dan interaksi yang terus menerus dengan lingkungan
- b. *attitudes have referent*, yang berarti bahwa sikap selalu dihubungkan dengan obyek seperti manusia, wawasan, peristiwa ataupun ide
- c. *attitudes are social learnings*, yang berarti bahwa sikap diperoleh dalam berinteraksi dengan manusia lain, baik di rumah, sekolah, tempat ibadah ataupun tempat lainnya melalui nasihat, teladan atau percakapan
- d. *attitudes have readiness to respond*, yang berarti adanya kesiapan untuk bertindak dengan cara-cara tertentu terhadap obyek
- e. *attitudes are affective*, yang berarti bahwa perasaan dan afeksi merupakan bagian dari sikap, akan tampak pada pilihan yang bersangkutan, apakah positif, negatif, atau ragu
- f. *attitudes are evaluations*, yang berarti bahwa sikap merupakan penilaian terhadap sesuatu yang mungkin mempunyai konsekuensi tertentu bagi yang bersangkutan
- g. *attitudes are inferred*, yang berarti bahwa sikap merupakan penafsiran dan tingkah laku yang mungkin menjadi indikator yang sempurna, atau bahkan tidak memadai. Diperlukan suatu sikap dan perilaku yang lebih konkrit dalam menjalankan fungsi legislasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, menurut Wasistiono (2003) didasari pada azas (acuan) :

1. Memegang teguh asas dan etika demokrasi dengan berperilaku dan berbudi pekerti yang baik
2. Adanya sikap keterbukaan terhadap semua pihak
3. Saling menghargai dan menghormati pendapat orang lain
4. Menciptakan rasa kebersamaan dengan semua pihak
5. Mempunyai pandangan dan wawasan

yang luas 6. Berpendidikan yang cukup memadai 7. Menjalin komunikasi dan informasi timbal balik / saling mengisi 8. Meninggalkan pola pikir segmental/kelompok/partainya dan berwawasan kebangsaan yang lebih luas 9. Mengutamakan kepentingan masyarakat umum daripada kepentingan pribadi dan golongannya.

Menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Jenjang pendidikan merupakan adalah tahapan pendidikan yang di tetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari: 1. Pendidikan dasar: jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun perrama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. 2. Pendidikan menengah: jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. 3. Pendidikan tinggi: jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Strata pendidikan merupakan tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh setiap anggota dewan berupa pendidikan yang baku mulai SD sampai dengan perguruan tinggi dan pendidikan nonformal. Strata pendidikan ini sangat penting untuk diperhatikan karena strata pendidikan yang dimiliki oleh

seseorang akan sangat berpengaruh terhadap pola pikir, tindakan dan peran seseorang dalam suatu masyarakat untuk meningkatkan kinerja organisasi.

b. Hubungan antara pelatihan dengan kinerja DPRD

Menurut Manopo (2017) bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu. Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu (Kamil, 2012). Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Ardana, 2012). Jika pelatihan yang diikuti Anggota DPRD sesuai dengan tugas dan fungsinya maka akan meningkatkan kinerjanya .

Mangkunegara (2012) mengatakan, "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas". Mangkuprawira (2007), mengemukakan bahwa, "Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar". Dari beberapa pengertian pelatihan diatas, dapat disimpulkan Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada anggota DPRD dalam meningkatkan Kinerja.

Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian anggota DPRD. Dengan pelatihan yang dilakukan organisasi anggota DPRD bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan organisasi, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh organisasi, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan anggota masing-masing serta ditunjang juga kemampuan anggota untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada anggota baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap anggota baru tersebut . Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada anggota DPRD lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya anggota lama tersebut bisa menjadi trainer untuk anggota baru di organisasi. Dengan adanya program pelatihan organisasi bisa mengukur kinerja anggota DPRD dari waktu ke waktu, dengan hal ini organisasi bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun organisasi. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab yang dibebannya kepadanya. Penilaian kinerja anggota DPRD dilakukan oleh pimpinan yang bersangkutan didalam organisasi

c. Hubungan antara model kepemimpinan dengan kinerja DPRD

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan dari ilmuilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan. Menurut Siagian (dalam Sutrisno,2009) : “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi”. Menurut Anogara dalam Sutrisno (2009) : “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”.

Tohardi (dalam Sutrisno;2009) mengemukakan beberapa gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut : 1. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan. 2. Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanantekanan, ancaman- ancaman, sehingga bawahan mereka ketakutan. 3. Gaya partisipatif, yaitu gaya

kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya inovatif, yaitu pimpinan yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, social, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia. 5. Gaya investigative, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kerugian terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan. 6. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang bersifat protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menurut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati. 7. gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan. 8. Gaya neratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja. 9. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. 10. Gaya retrogresif, yaitu

pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. hatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif. Untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya : lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi baik intern maupun ekstern, budaya organisasi dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini hanya akan membahas faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan

mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah pada dasarnya merupakan perpanjangan tangan rakyat di daerah. Sebagai wakil rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau disebut juga DPRD diharapkan mampu menyalurkan aspirasi rakyat juga memperhatikan keadaan rakyat. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah atau DPRD merupakan wakil rakyat dengan tugas memperjuangkan kepentingan rakyat. Dalam melaksanakan fungsinya apakah itu fungsi penganggaran (budgeting) dan pengawasan (controlling), dengan fungsinya yang dijalankan akan meningkatkan kinerja dalam menerima aspirasi masyarakat.

Menurut Noviyanto (2016) bahwa kepemimpinan merupakan cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja seara maksimal. Dengan meningkatnya kinerja berarti tercapainya model kepemimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi (Kaswan, 2013).

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja pada hakekatnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Marifah, 2014). Menurut Mangkunegara (2000: 67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja anggota dewan DPRD sangat ditentukan oleh pendidikan, pelatihan, dan model kepemimpinan.

Pendidikan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena sangat berpengaruh terhadap pola pikir, tindakan dan peran seseorang dalam suatu masyarakat atau organisasi. Peran anggota DPRD dalam pengawasan keuangan daerah sangat ditunjang oleh pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan tersebut (Winarna dan Murni, 2007).

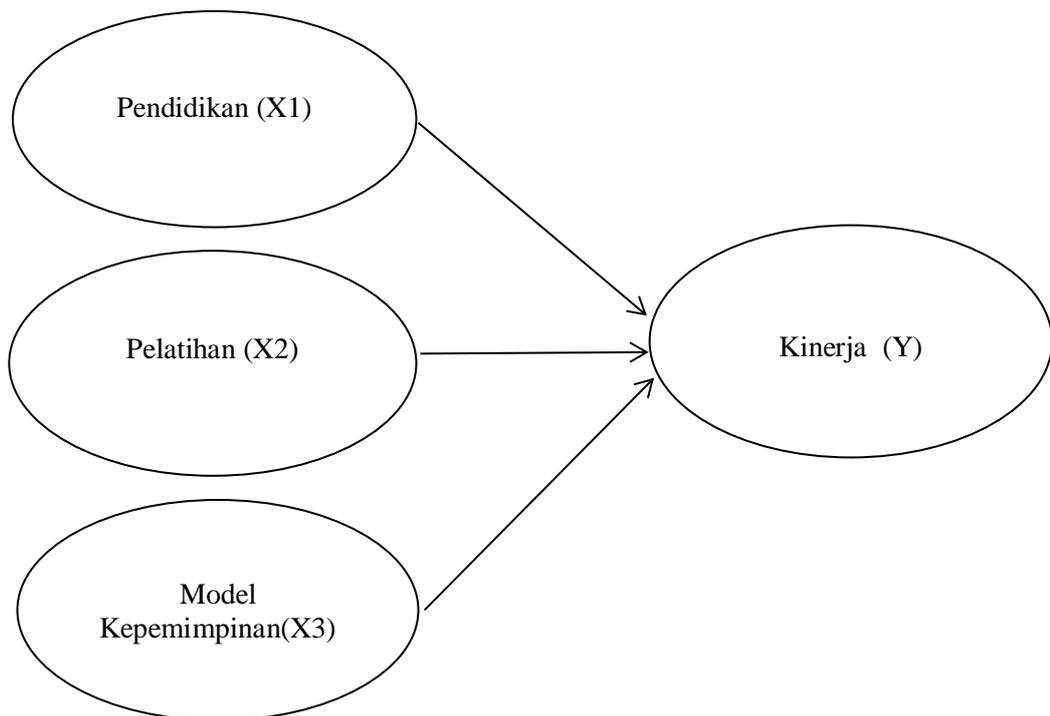
Kemudian pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Hubungan pelatihan dengan kinerja membantu dalam meningkatkan keahlian sebagai anggota dewan (Manopo, 2017).

Selanjutnya model kepemimpinan merupakan gaya yang dimiliki oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk

mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen (Yamin dan Maisah, 2010: 74). Model kepemimpinan akan mampu meningkatkan kinerja, jika gaya yang diterapkan oleh pemimpin mampu menginspirasi bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Kaswan, 2013).

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Diduga Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba.
2. Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba.
3. Diduga Model Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Adapun Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR
1.	Pendidikan (X_1)	pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dalam mewujudkan tupoksi agar para anggota DPRD dapat mengembangkan potensi dirinya.	a. Kemampuan b. Perilaku c. Pengendalian diri.
2.	Pelatihan (X_2)	Pelatihan adalah upaya pengembangan SDM yang diselenggarakan oleh anggota DPRD dengan tujuan memenuhi kebutuhan organisasi atau lembaga.	a. Keterampilan b. Peningkatan SDM c. Keahlian
3.	Kepemimpinan (X_3)	Model Kepemimpinan adalah teladan yang digunakan anggota DPRD untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan konstituen dalam menyerap aspirasi	a. Disiplin b. Kepercayaan yang tinggi c. Komunikasi yang baik

4.	Kinerja (Y)	Kinerja DPRD adalah hasil kerja yang dicapai oleh Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan yang dimiliki b. Ketepatan waktu c. Kualitas pekerjaan d. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan e. Self Confidence(kemandirian) f. Kemampuan menyesuaikan diri g. Komunikasi antar karyawan h. Kerjasama tim i. Disiplin ilmu j. Kemampuan menyampaikan ide k. Kemampuan mengatur pekerjaan
----	-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian Kualitatif dengan metode survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*) yaitu menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel Fungsi Legislasi, Anggaran dan Pengawasan terhadap Kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi tempat pelaksanaan penelitian adalah Kantor Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba dan waktu penelitian dilakukan selama Juli–Agustus 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyoni, 2011). Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Anggota Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 40 orang. dan masyarakat 40 orang yang menilai kinerja

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

b. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2009), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikasi

hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2013; 74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Realibilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada konsisten, dimana tingkat realibilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). (Nasution,2013:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.6.2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

- a. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja serta produktivitas kerja pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis Inier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pendidikan, pelatihan dan model kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja DPRD. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Analisis Statistik Deskriptif Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono,2008). Analisis data dapat dilakukan untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis (Ferdinand,2006). Jenis statistik deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini adalah angka indeks. Analisis angka indeks ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel yang diteliti, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((F1*1)+(F2*2)+(F3*3)+(F4*4)+(F5*5))/5$$

Keterangan :

STS = adalah frekuensi responden yang menjawab 1

TS = adalah frekuensi responden yang menjawab 2

R = adalah frekuensi responden yang menjawab 3

S = adalah frekuensi responden yang menjawab 4

SS = adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Dimana :

Y= Kinerja DPRD

a = konstanta

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

X3 = Model Kepemimpinan

b1, b2, b3 = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Pendidikan (X1), Pelatihan X2), dan Model Kepemimpinan (X3), terhadap variabel terikat yaitu kinerja DPRD (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu, Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Model Kepemimpinan (X3), terhadap variabel terikat yaitu kinerja DPRD (Y), secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a. Ho berarti variabel independen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 4)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, (Ghozali, 2011)

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) Dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$.

- a. Jika F hitung $>$ F tabel atau Sig. F $<$ 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika F hitung $<$ atau Sig. F $>$ 5% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Menurut Ghozali (2013:160) terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (uji kolmogorov-smirnov), dengan penjelasan sebagai berikut: a) Analisis Grafik Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik, jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. b) Analisis Statistik Uji normalitas dengan analisis statistik dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik non-parametik kolmogorov-smirnov (K-S), jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka dinyatakan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (variance inflation factor)

dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/Tolerance$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali,2013:16).

3) Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, seras titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji rank spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Apabila koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan di bawah 5%, mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan pada tingkat kekeliruan di atas 5%, mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

c. Analisis regresi linear berganda

- 1) Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel dependen (Y), atau dalam artian ada variabel yang memengaruhi dan ada variabel yang dipengaruhi. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear ini banyak digunakan untuk uji pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan (X_1) Pelatihan (X_2), Model Kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja Anggota DPRD (Y) digunakan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

X_1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan

X3 = Model Kepemimpinan

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar eror

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam perhitungan regresi linear sederhana menggunakan program software SPSS.

- 2) Koefisien determinasi (R^2) Menurut Ghazali (2013) adalah koefisien bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui adjusted R^2 . Adjusted R^2 ini digunakan karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari dua. Nilainya terletak antara 0 dan 1. Jika hasil yang diperoleh $> 0,5$, maka model yang digunakan dianggap cukup handal dalam membuat estimasi. Semakin besar angka Adjusted R^2 maka semakin kecil berarti semakin lemah model tersebut untuk menjelaskan variabilitas dari variabel terikatnya.

d. Uji Hipotesis

- 1) Uji secara parsial (uji signifikansi t) Pengujian ini berguna untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas secara individual mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel tidak bebas. Uji

hipotesis parsial dengan uji t ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya harga t hitung tersebut dibandingkan dengan t table. Pada program SPSS, uji t dapat dilihat pada kolom signifikansi yang terdapat pada tabel coefficients yang nilai signifikansi dibawah atau sama 60 dengan 0,05. Adapun ketentuan penerimaan dan penolakan (Singgih , 2004:336) sebagai berikut : a) Jika statistic t hitung < statistic t tabel, maka Ho diterima (berarti tidak ada pengaruh antara pendidikan teradap kinerja anggota DPRD secara parsial). b) Jika statistik t hitung > statistic t tabel, maka Ho ditolak (berarti ada pengaruh antara Pendidikan terhadap kinerja anggota DPRD secara parsial).

BAB. V

HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Umum

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten (disingkat DPRD kabupaten) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten. DPRD kabupaten terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum. DPRD Bulukumba memiliki 40 anggota yang tersebar di 12 partai politik, dengan perolehan suara mayoritas diraih oleh Partai Persatuan Pembangunan. Pimpinan DPRD Kabupaten Bulukumba terdiri atas satu orang ketua dan dua orang wakil ketua yang berasal dari partai politik yang memiliki suara terbanyak di dewan.

DPRD kabupaten Bulukumba mempunyai wewenang dan tugas:

1. membentuk peraturan daerah kabupaten/kota bersama bupati/wali kota;
2. membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/wali kota
3. melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota;
4. mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/wali kota dan/atau wakil bupati/wakil wali kota kepada Menteri Dalam Negeri

- melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian;
5. memilih wakil bupati/wakil wali kota dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati/wakil wali kota;
 6. memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di daerah;
 7. memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota;
 8. meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/wali kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota;
 9. memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah;
 10. mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 11. melaksanakan wewenang dan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Visi Misi DPRD Kabupaten Bulukumba

Visi

“Mewujudkan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara Sebagai Lembaga Legislatif Yang Kuat, Merakyat, Dinamis Dan Transparan Dalam Memperjuangkan Aspirasi Rakyat Guna Membangun Bulukumba Bersama DPRD”

Misi

1. Meningkatkan Kualitas, Kapabilitas Dan Kapasitas Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara Dan Sebelas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba;
2. Meningkatkan Optimalisasi Fungsi Legislasi, Penganggaran Dan Pengawasan;
3. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pengambilan Kebijakan-Kebijakan Publik;
4. Berperan Aktif Dalam Meningkatkan Produk Kebijakan Publik Yang Solutif Atau Kebijakan Berbasis Masyarakat Dan Kebijakan Untuk Mempercepat Terwujudnya Bulukumba Yang Sejahtera;
5. Meningkatkan Partisipasi Dan Pengawasan Masyarakat Terhadap Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
6. Mendorong Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Transparan, Bersih Dan Akuntabel;

**Tabel 5.1 SUSUNAN ANGGOTA DPRD KABUPATEN BULUKUMBA
PERIODE 2019-2024**

NO	Nama	Jabatan
1.	H. RIJAL, S.Sos	Ketua
2.	DRA. AMINAH SYAM. MKes	Wakil Ketua 1
3.	H. PATUDANGI, S.Sos	Wakil Ketua 2

NO	KOMISI	NAMA	FRAKSI
1	KOMISI A	1. Drs.H.A. PANGERANG HAKIM 2. AHMAD AKBAR,SH 3. H.MUHAMMAD TAMRIN, S.Pt 4. JUANDY TANDEAN 5. SUPRIADI, S.Sos 6. ALKHAISAR JAINAR IKRAR, SH 7. ABDUL HAKIM, A.MD,PI 8. H. SAFIUDDIN, S.Sos, MM 9. KHAERUL IBRAHIM	FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN FRAKSI PARTAI NASDEM FRAKSI PARTAI GOLKAR FRAKSI PARTAI AMANAT NASIONAL FRAKSI PARTAI KEBANGKITAN BANGSA FRAKSI PARTAI GERAKAN INDONESIA RAYA FRAKSI BINTANG KEADILAN FRAKSI DEMOKRASI INDONESIA
2	KOMISI B	1. MUH. JUFRI,SH 2. H.SUPRIADI H. BEDDU 3. ANDI NARNI NURINTAN 4. H.A.HAMZAH PANGKI, S.Pi 5. Hj. NURAIDAH 6. FAHIDIN, HDK, MM 7. AHMAD SAIFUL, SE 8. A. MUHAMMAD AHYAR, SE 9. Ir. Hj. A. MURNIATY MAKKING 10.H. MUSA LIRPA	FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN FRAKSI PARTAI NASDEM FRAKSI PARTAI GOLKAR FRAKSI PARTAI AMANAT NASIONAL FRAKSI PARTAI KEBANGKITAN BANGSA FRAKSI PARTAI GERAKAN INDONESIA RAYA FRAKSI BINTANG KEADILAN FRAKSI DEMOKRASI INDONESIA FRAKSI DEMOKRASI INDONESIA
3	KOMISI C	1. UDDIN HAMZAH, SE 2. ISMAIL YUSUF 3. Drs.H. SYARIFUDDIN 4. H. ABU THALIB, S.Pd 5. ANDI ZULKARNAIN PANGKI, SE 6. A. ERLINA HALMIN 7. KAHAR MUDA, S.Pd 8. Drs. PASAKAI, M.Si 9. ZULKIFLI SAIYE, S.Pi	FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN FRAKSI PARTAI NASDEM FRAKSI PARTAI GOLKAR FRAKSI PARTAI AMANAT NASIONAL FRAKSI PARTAI KEBANGKITAN BANGSA FRAKSI PARTAI GERAKAN INDONESIA RAYA FRAKSI BINTANG KEADILAN FRAKSI DEMOKRASI INDONESIA
4	KOMISI D	1. Drs.H. AMIRUDDIN, MM 2. ANHAR SAKTI 3. ABDUL KAAB,S.Sos 4. Hj.ST. AMINAH S.Sos 5. H. SYAMSIR PARO, S.Sos 6. A. SORAYA WIDYASARI S.IP, MA 7. MUHAMMAD BAKTI 8. ANDI RANTINAH AMIN, S.AP 9. SABRI	FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN FRAKSI PARTAI NASDEM FRAKSI PARTAI GOLKAR FRAKSI PARTAI AMANAT NASIONAL FRAKSI PARTAI KEBANGKITAN BANGSA FRAKSI PARTAI GERAKAN INDONESIA RAYA FRAKSI BINTANG KEADILAN FRAKSI DEMOKRASI INDONESIA

Sumber: dokumen DPRD Kabupaten Bulukumba

Komisi A Membidangi Pemerintahan Mitra Kerja Yaitu 1. Dinas kearsipan dan perpustakaan 2. Kantor kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) 3. Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) 4. Satpol PP dan Damkar 5. Dinas Pemberdayaan Masyarakat

Desa (DPMD) 6. Inspektorat 7. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 8. Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) 9. Sekertariat DPRD Kab.Bulukumba 10. Sekertariat Daerah 11. Camat dan Kelurahan Se Kab.Bulukumba

Komisi B Membidangi Ekonomi & Pembangunan Mitra Kerja Yaitu

1. Bappeda 2. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah 3. Dinas Pendapatan Daerah/Bapenda 4. Dinas Pertanian 5. Dinas Perikanan 6. Dinas Peternakan dan Keswan 7. Dinas Ketahanan Pangan 8. Dinas Koperasi dan UKM 9. Dinas Perdagangan dan Perindustrian 10. Badan Penelitian dan Pengembangan

Komisi C Membidangi Infrastruktur Mitra kerja yaitu

1. Dinas Pekerjaan Umum & Penata Ruang (PUPR) 2. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) 3. Dinas Perumahan, Pemukiman & Pertanahan 4. Dinas Perhubungan 5. Dinas Komunikasi dan Informatika 6. Dinas Lingkungan Hidup 7. Badan Bencana Daerah

Komisi D Membidangi Kesejahteraan Sosial Mitra Kerja Yaitu

1. Dinas Pendidikan 2. Dinas Pemuda Dan Olah Raga (Dispora) 3. Dinas Pariwisata 4. Dinas Pengendalian Penduduk dan KB 5. Dinas Sosial 6. Dinas Kesehatan 7. RSUD Sulthan Dg. Radja 8. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 9. Dinas Tenaga Kerja

DPRD berfungsi sebagai fungsi legislasi dan fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan (dalam Wibowo:2013) badan legislative (parlemen) yaitu lembaga legislative atau membuat undang-undang yang anggota-anggotanya merupakan representasi dari rakyat dimanapun berada. Anggota DPRD

mewakili rakyat dari daerah wilayah pemilihan melalui partai politik, hal ini dinamakan perwakilan yang bersifat politik. Dengan demikian DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang bertugas membuat peraturan daerah dan menyerap serta menampung aspirasi masyarakat yang diwakilinya.

Kewajiban anggota DPRD Kabupaten Bulukumba adalah sebagai berikut:

- a. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila
- b. Melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 dan menaati peraturan perundang-undangan
- c. Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan republic Indonesia
- d. Mendahulukan kepentingan Negara diatas kepentingan kelompok atau golongan
- e. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat
- f. Menaati prinsip demokrasi dalam penyelenggraan pemerintahan daerah
- g. Menaati tata tertib dank ode etik
- h. Mmenjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten Bulukumba.

- i. Menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala.
- j. Menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat
- k. Memberikan pertanggungjawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah wilayah pemilihannya.

Anggota DPRD mempunyai kewajiban atas tugas dan kinerjanya kepada masyarakat di daerah pemilihannya. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 salah satunya tentang DPRD menjelaskan bahwa untuk mengoptimalkan pelaksanaan fungsi serta kewenangan dan tugas anggota DPRD dibentuk fraksi. Setiap fraksi di DPRD beranggotakan paling sedikit sama dengan jumlah komisi di DPRD.

Dalam menerima aspirasi biasanya dilakukan reses. Yang terdapat dalam ilmu politik di maknai sebagai kunjungan anggota DPRD Kabupaten Bulukumba untuk menyerap aspirasi masyarakat. Pelaksanaan reses merupakan kewajiban bagi pimpinan dan anggota DPRD dalam rangka menyerap aspirasi masyarakat guna meningkatkan kualitas, produktivitas, dan Kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba. Kegiatan reses mempunyai tahapan yaitu :

1. Rapat pimpinan atau Badan Musyawarah tentang penyusunan jadwal pelaksanaan dan tempat reses.
2. Penjelasan pelaksanaan oleh pimpinan dan perwakilan rakyat daerah.
3. Pelaksanaan reses

4. Rapat paripurna pelaporan hasil resea

a. *Uji Validitas Item Variabel ($r > 0.402$)*

Tabel 5.2 Validitas Pendidikan (Sebelum item dihapus)

		Pendidikan (X1)
X1.1	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.608 .000 40
X1.2	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.745 .000 40
X1.3	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.674 .000 40
X1.4	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.569 .000 40
X1.5	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.386 .014 40
Pendidikan (X1)	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	1 40

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

Tabel menunjukkan r hitung lebih kecil dari pada r tabel berada pada item X1.5 sebesar $0,386 < 0,402$; berarti item tersebut dihapus dan tidak dikutkan dalam perhitungan analisis berganda dikarenakan dianggap tidak valid, sehingga dilakukan validasi berikutnya dimana item X1.5 sudah di hapus dan hasilnya.

Tabel 5.3 Validasi Pendidikan setelah dihapus

		Pendidikan (X1)
X1.1	Person Correlations	.724
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X1.2	Person Correlations	.844
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X1.3	Person Correlations	.646
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X1.4	Person Correlations	.521
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
Pendidikan (X1)	Person Correlations	1
	Sig.(2-tiled)	
	N	40

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel diatas setelah dihapus item yang tidak valid maka tinggal empat item yang diikutkan dalam analisis regeresi linear berganda pada variabel pendidikan.

Tabel 5.4 Validasi Pelatihan (sebelum dihapus)

		Pelatihan (X2)
X2.1	Person Correlations	.520
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X2.2	Person Correlations	.759
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X2.3	Person Correlations	.623
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X2.4	Person Correlations	.506
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X2.5	Person Correlations	.366
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40

X2.6	Person Correlations	.262
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
Pelatihan (X2)	Person Correlations	1
	Sig.(2-tiled)	
	N	40

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Tabel menunjukkan item yang tidak valid berada pada item X2.5 dan X2.6 nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel, sehingga item tersebut dihapus untuk mendapatkan item yang valid pada variabel Pelatihan (X2). Demikian sehingga divalidasi kembali setelah dihapus sebagai berikut:

Tabel 5.5 Validasi Pelatihan (Setelah Dihapus)

		Pelatihan (X2)
X2.1	Person Correlations	.581
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X2.2	Person Correlations	.838
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X2.3	Person Correlations	.753
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X2.4	Person Correlations	.631
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
Pelatihan (X2)	Person Correlations	1
	Sig.(2-tiled)	
	N	40

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Item inilah yang valid dan diikutkan dalam analisis perhitungan regresi liner berganda pada variabel Pelatihan (X2).

Tabel 5.6 Validitas Model Kepemimpinan (Sebelum item dihapus)

		Model Kepemimpinan (X3)
X3.1	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.617 .000 40
X3.2	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.429 .000 40
X3.3	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.595 .000 40
X3.4	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.661 .000 40
X3.5	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.334 .000 40
X3.6	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.570 .000 40
Model Kepemimpinan (X3)	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	1 40

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Tabel menunjukkan r hitung lebih kecil dari pada r tabel berada pada item X3.5 sebesar $0,334 < 0,402$; berarti item tersebut dihapus dan tidak dikutkan dalam perhitungan analisis regresi linear berganda dikarenakan dianggap tidak valid, sehingga dilakukan validasi berikutnya dimana item X3.5 sudah di hapus dan hasilnya.

Tabel 5.7 Validitas Model Kepemimpinan (Setelah item dihapus)

		Model Kepemimpinan (X3)
X3.1	Person Correlations	.611
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X3.2	Person Correlations	.478
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X3.3	Person Correlations	.665
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X3.4	Person Correlations	.701
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
X3.5	Person Correlations	.590
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
Model Kepemimpinan (X3)	Person Correlations	1
	Sig.(2-tiled)	
	N	40

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel diatas setelah dihapus item yang tidak valid maka tinggal lima item yang diikutkan dalam analisis regerresi linear berganda pada variabel Model Kepemimpinan (X3)

Tabel 5.8 Validitas Kinerja (Sebelum item dihapus)

		Kinerja (Y)
Y1	Person Correlations	.612
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
Y2	Person Correlations	.609
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
Y3	Person Correlations	.518
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40
Y4	Person Correlations	.712
	Sig.(2-tiled)	.000
	N	40

Y5	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.675 .000 40
Y6	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.774 .000 40
Y7	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.837 .000 40
Y8	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.721 .000 40
Y9	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.687 .000 40
Y10	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.677 .000 40
Y11	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.200 .000 40
Kinerja (Y)	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	1 40

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Tabel menunjukkan r hitung lebih kecil dari pada r tabel berada pada item Y11 sebesar $0,200 < 0,402$; berarti item tersebut dihapus dan tidak dikutkan dalam perhitungan analisis regresi linear berganda dikarenakan dianggap tidak valid, sehingga dilakukan validasi berikutnya dimana item Y11 sudah di hapus dan hasilnya.

Tabel 5.9 Validitas Kinerja (Setelah item dihapus)

		Kinerja (Y)
Y1	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.612 .000 40
Y2	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.609 .000 40
Y3	Person Correlations	.518

	Sig.(2-tiled) N	.000 40
Y4	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.712 .000 40
Y5	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.675 .000 40
Y6	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.774 .000 40
Y7	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.837 .000 40
Y8	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.721 .000 40
Y9	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.687 .000 40
Y10	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	.677 .000 40
Kinerja (Y)	Person Correlations Sig.(2-tiled) N	1 40

Sumber :Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel diatas setelah dihapus item yang tidak valid maka tinggal sepuluh item yang diikutkan dalam analisis regresi linear berganda pada variabel Kinerja (Y)

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5.10 Reliabilitas Pendidikan (Sebelum item dihapus)

Alpha Crombath	N of Items
.555	5

Tabel 5.11 Reliabilitas Pendidikan Setelah dihapus item yang tidak valid

Alpha Crombath	N of Items
.630	4

Maka dapat dikatakan bahwa setelah dihapus item yang tidak valid nilai alpha Crombath meningkat dari 0,555 menjadi 0,630 dari empat items artinya 63% instrument variabel pendidikan dapat dapat dipercaya atau , konsisten untuk mengukur dan menganalisis pegraruhnya terhadap kinerja sekalipun dilakukan ditempat yang berbeda dan waktu yang tidak bersamaan

Tabel 5.12 Reliabilitas Pelatihan (Sebelum item dihapus)

Alpha Crombath	N of Items
.310	6

Reliabilitas Pelatihan setelah dihapus item yang tidak valid hingga hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.13 Reliabilitas Pelatihan (Setelah item dihapus)

Alpha Crombath	N of Items
.633	4

dikatakan bahwa setelah dihapus item yang tidak valid nilai alpha Crombath meningkat dari 0,310 menjadi 0,633 dari empat items artinya 63,3% instrument variabel pelatihan dapat dapat dipercaya atau, konsisten untuk mengukur dan menganalisis pegaruhnya terhadap kinerja sekalipun dilakukan ditempat yang berbeda dan waktu yang tidak bersamaan

Tabel 5.14 Reliabilitas Model Kepemimpinan (Sebelum item dihapus)

Alpha Crombath	N of Items
.382	6

Reliabilitas Model Kepemimpinan setelah dihapus item yang tidak valid hingga hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.15 Reliabilitas Model Kepemimpinan (Setelah item dihapus)

Alpha Crombath	N of Items
.434	5

dikatakan bahwa setelah dihapus item yang tidak valid nilai alpha Crombath meningkat dari 0,382 menjadi 0,434 dari lima items artinya 43,4% instrument variabel model kepemimpinan dapat dapat dipercaya atau, konsisten untuk mengukur dan menganalisis pegaruhnya terhadap

kinerja sekalipun dilakukan ditempat yang berbeda dan waktu yang tidak bersamaan.

Tabel 5.16 Reliabilitas Kinerja (Sebelum item dihapus)

Alpha Crombath	N of Items
.840	11

Tabel 5.17 Reliabilitas Kinerja (setelah item tidak valid dihapus)

Alpha Crombath	N of Items
.875	10

dikatakan bahwa setelah dihapus item yang tidak valid nilai alpha Crombath meningkat dari 0,840 menjadi 0,875 dari lima items artinya 87,5% instrument variabel Kinerja dapat dapat dipercaya atau, konsisten untuk mengukur dan menganalisis variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan, dan model kepemimpinan sekalipun dilakukan ditempat yang berbeda dan waktu yang tidak bersamaan.

5.2 Deskripsi Obyek Penelitian

a. Deskriptif Responden

Penelitian yang dilakukan terhadap 40 anggota DPRD pemerintah Kabupaten Bulukumba melalui hasil olah data Statistik SPSS Versi 25 menggambarkan bahwa anggota 40 orang DPRD Kabupaten Bulukumba menunjukkan pada jenis kelamin terdapat mean atau rata-rata dari sumber data sebagai obyek penelitian mean sebesar 1.20 dengan standar error 0,064, tingkat pendidikan mean sebesar 2.60 dengan standar error 0,171, Usia responden mean sebesar 3.48 standar error 0,139, masa kerja mean sebesar 1.95, dan status perkawinan mean sebesar 1.03 dengan standar error 0,025.

Tabel 5.18 Deskriptif responden

	Item	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	80.0	80.0	80.0
	Perempuan	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
Tingkat Pendidikan	SMA	11	27.5	27.5	27.5
	Diploma	1	2.5	2.5	30.0
	Sarjan S1	21	52.5	52.5	82.5
	Pascasarjana S2	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100	
Usia Responden	25-34	4	10.0	10.0	10.0
	35-49	19	47.5	47.5	57.5
	50-64	11	27.5	27.5	85.0
	65 Ke Atas	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
Masa Kerja	Kurang 5 Tahun	2	5.0	5.0	5.0
	5-10 Tahun	38	95.0	95.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
Status Perkawinan	Nikah	39	97.5	97.5	97.5
	Belum Nikah	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sedangkan modus (mode) 40 Orang anggota DPRD Kabupaten Bulukumba menunjukkan pada jenis kelamin dominan laki-laki, tingkat pendidikan dominan sarjana S1, usia responden dominan pada usia 35 – 49 tahun, masa kerja responden berada antara 5 – 10 tahun, kemudian status perkawinan dari data menunjukkan dominan telah menikah dan berkeluarga. Jika membaca hasil olahan data skewnees > 0 ; maka terhadap 40 orang responden menggambarkan bahwa jenis kelamin skewnees 1,559 lebih besar dari angka 0 maka data jenis kelamin terdistribusi miring kekiri positif. Untuk tingkat pendidikan data skewnees -0,528 bernilai negative lebih besar dari angka 0 tetapi tidak terlalu jauh maka miring kekanan negative dan dapat dikatakan bahwa data untuk tingkat pendidikan terdistribusi normal. Selanjutnya usia respondendengan nilai skewnees 0,320 lebih besar dari pada angka 0 maka usia responden memiring kekiri positif dapat dikatakan bahwa data tersebut karena tidak terlalu menjauhi angka 0 maka dapat diktakan data terdistribusi normal positif. Selanjutnya masa kerja skewnees -4,292 lebih kecil dari angka 0 kemiringan data kekanan negative, sehingga data masa kerja di nyatakan tidak terdistribusi normal.

Untuk menggambarkan keruncingan distribusi data dapat dibaca pada tabel hasil olah data bagian Kurtosis dengan ketentuan bahwa semakin runcing nilai kurtosis akan menunjukkan data hamper mengumpul (homogen). Akan tetapi apabila nilai kurtosis 0 menunjukkan data normal, dan apabila nilai kurtosis semakin kecil, maka menunjukkan data semakin tumpul (semakin menyebar dikatakan tidak homogen. Jika nilai kurtosis dekat dengan nol maka data cenderung normal, apabila nilai kurtosis negative berarti datanya tumpul atau

cenderung melebar ke bawah, sebaliknya apabila nilai kurtosis positif datanya bersifat runcing atau cenderung mengelompok (homogen). Dari hasil olah data menunjukkan kurtosis jenis kelamin sebesar 0,451 positif maka data ini dinyatakan mendekati nol maka data tersebut cenderung normal mengelompok homogen. Data tingkat pendidikan memberi nilai sebesar -1,065 itu berarti data menyebar melebar ke bawah dan datanya tumpul. Sedangkan data usia responden kurtosisnya sebesar -0,553 ini menunjukkan bahwa data ini mendekati nol artinya data cenderung normal datanya tumpul melebar ke bawah. Sedangkan pada data masa kerja responden nilai kurtosisnya sebesar 17,285 lebih besar dari nol nilai positif maka datanya runcing cenderung mengelompok (homogen). Selanjutnya status perkawinan 40 orang anggota DPRD menunjukkan nilai kurtosis 40.000 lebih besar dari nol nilai positif maka datanya menyebar runcing cenderung berkelompok (homogen).

Tabel di atas menunjukkan dari 40 orang anggota DPRD Kabupaten Bulukumba yang terdiri atas 32% laki-laki dan 8% perempuan ini berarti sumber daya anggota DPRD dominan laki-laki. Jika dalam suatu kelompok didominasi seorang laki-laki maka pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah cenderung berpikir satu arah dari pada perempuan. Dengan kata lain, laki-laki lebih senang menyelesaikan satu masalah dengan satu titik fokus utama. Sedangkan seorang perempuan pada umumnya memiliki pemikiran yang cukup bercabang. Para perempuan tidak mau mengambil keputusan dari satu titik saja. Olehnya itu pengambilan keputusan-keputusan di sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba membutuhkan waktu panjang dalam memutuskan satu kebijakan strategis.

Pola kerjasama dalam tim, laki-laki lebih menitik beratkan pada sebuah hasil dari kerja yang dilakukan baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, laki-laki akan berpikir bagaimana cara mendapatkan hasil secara maksimal. Berbeda dengan perempuan biasanya selalu melakukan proses pendekatan secara perseusif. Para perempuan perlu waktu yang lebih lama dengan laki-laki untuk mencapai satu tujuan di dalam tim. Namun, kelebihanannya adalah cara ini membuat para perempuan lebih disenangi saat masuk dilingkungan yang baru. Karena di sekretariat DPRD sebagai pegawai tugasnya melayani administrasi Anggota DPRD sebanyak 40 orang sehingga dibutuhkan kerja kreatif mengomunikasikan kebutuhan anggota DPRD dalam memfasilitasi bersama pemerintah daerah.

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seorang laki-laki dapat dikatakan lebih cepat dibandingkan perempuan. Namun, kecintaan para laki-laki dalam dunia kerja sangat tinggi, mengingat profesinya sebagai kepala keluarga. Sementara para perempuan biasanya akan memerlukan waktu untuk berpikir lebih panjang, dan mereka cenderung teliti dan tidak mau mengulang kesalahan meskipun hal itu merupakan kesalahan kecil. Karena itulah, perempuan biasanya memakan waktu lebih banyak dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang maksimal.

Penguasaan dalam masalah dalam bidang digital, laki-laki dikatakan lebih unggul dari pada perempuan. Laki-laki akan lebih mudah dan cepat belajar bagaimana perkembangan teknologi yang ada. Namun tidak berarti laki-laki yang unggul dalam bidang digital membuat perempuan tertinggal dan tidak dapat menyainginya. Saat ini, peran perempuan di dunia digital telah

mengalami kenaikan angka yang signifikan. Bahkan, banyak dari pemimpin organisasi atau perusahaan digital telah dikuasai oleh kaum perempuan. Dengan demikian kerja dan tugas pokok kewenangan yang harus diselesaikan di DPRD Kabupaten Bulukumba dengan mudah dapat dilakukan karena kerja peran tim antara pegawai laki-laki dan perempuan.

b. Prekuensi Tingkat Pendidikan

Tabel di atas dari 40 orang anggota DPRD Kabupaten Bulukumba, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan bervariasi mulai dari Sekolah Menengah Atas hingga pascasarjana dimana 11% berpendidikan SMA, 1% berpendidikan Diploma, 21% berpendidikan sarjana, dan 7% yang berpendidikan pascasarjana. Tingkat pendidikan akan memengaruhi karakter dan perilaku dalam sebuah organisasi, tingkat resiko banyak dihadapi dan sikap acuh dari ketidaktahuannya membuat lambang dalam menyelesaikan tugas-tugas berakibat rendahnya kinerja organisasi. Olehnya itu, dibutuhkan peningkatan jenjang pendidikan bagi anggota organisasi yang masih setingkat lanjutan atas, agar dapat menyesuaikan pola kerja dalam system percepatan dan kinerja anggota DPRD.

c. Prekuensi Usia Responden

Tabel di atas menunjukkan dari 40 orang anggota DPRD Bulukumba terdapat 4% yang berumur antara 25 – 34 tahun, 19% yang berumur antara 35 – 49 tahun, 11% yang berumur antara 50 – 64 tahun, dan 6% yang berumur diatas 60 tahun. Jika diamati dominan umur anggota DPRD Bulukumba adalah

umur 35 – 49 tahun tingkat pemikiran dan cara bertindak pada usia itu semangat untuk berubah sangat tinggi.

d. Masa Kerja Responden

Tabel di atas menunjukkan dari 40 orang anggota DPRD Kabupaten Bulukumba terdapat 2% yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun, 38% masa kerja 5 – 10 tahun. Jika menyimak masa kerja anggota DPRD sudah memiliki pengalaman yang memadai sebagai anggota DPRD karena dominan telah mengabdikan antara 5 – 10 tahun lebih banyak yang menduduki dua periode dalam keanggotaan DPRD Kabupaten Bulukumba.

e. Status Perkawinan Responden

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 orang anggota DPRD Kabupaten Bulukumba terdapat 39% telah menikah dan 1% sisanya yang belum menikah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dominan anggota DPRD sangat memahami lingkungan baik lingkungan keluarga maupun yang lainnya. Berhubung keluarga merupakan miniature masyarakat luas. Jika paham arti keluarga maka demikian pula lingkungan diluar keluarga bagaimana mengomunikasikan dan memediasi antara kebutuhan masyarakat.

f. Deskriptif Item Pernyataan

Tabel 5.19 Tanggapan responden terhadap variabel pendidikan (X1)

Indikator/Item Pendidikan (X1)	Frekwensi Jawaban (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)	Indeks (%)	Interpretasi
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%			
X11	0	0	0	0	0	0	25	63	15	38	4,38	87,50	Tinggi
X12	0	0	0	0	0	0	24	62	15	38	4,28	87,69	Tinggi
X1.3	0	0	0	0	0	0	27	73	10	27	3,95	85,41	Tinggi
X1.4	0	0	0	0	0	0	31	78	9	23	4,23	84,50	Tinggi
X1.5	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65	4,65	93,00	Tinggi
Pendidikan (X1)											3,58	87,62	Tinggi
Indeks Persepsi Rerata Variabel Pendidikan (X1)												87,62	Tinggi
Interpretasi Nilai Indeks: 10 - 40% = Rendah; 41 - 70% = Sedang; 71 - 100% = Tinggi													

Pada tabel ini menggambarkan bahwa variabel pendidikan secara kumulatif ataupun per item dengan jumlah total indeks 87,62 dengan rata-rata 3,58 berada dikategorikan tinggi. Artinya variabel Pendidikan dalam mengukur secara parsial tinggi berpengaruh terhap kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba.

Item X1.1 dengan pernyataan pendidikan yang saya lalui mampu membangun kemampuan teknis sebagai anggota DPRD responden 63% menyatakan setuju, dan 38 % menyatakan sangat setuju, artinya Secara umum, terdapat dua orientasi pendidikan dalam pembangunan bangsa, yaitu orientasi individual dan orientasi masyarakat. Orientasi individual, pendidikan berperan dalam pembentukan insan terdidik (*educated person*) yaitu melalui proses pengembangan potensi diri. Kemampun yang dimiliki oleh insan terdidik merupakan sarana bagi pemahaman diri dan lingkungan, upaya adaptasi dan

partisipasi dalam perubahan, pelaku utama bagi perubahan (*inovator*), dan memiliki orientasi prediktif dan antisipatif. Dengan demikian, manusia terdidik dapat menjadi anutan bagi yang lainnya (*reference behavior*) dan memiliki andil dalam membangun masyarakat (*society building*). Untuk itu, manusia terdidik harus memiliki keunggulan partisipatif bagi terwujudnya transformasi sosial yang menyeluruh. Sedangkan orientasi masyarakat, pendidikan memiliki tiga peran utama yakni sebagai agen konservatif (*agent of conservation*), agen inovatif (*agent of innovation*), dan agen perubahan (*agent of change*). Sebagai agen konservatif, pendidikan secara operasional praktis melalui kegiatan pembelajaran yang berorientasi pada penanaman dan pelestarian nilai-nilai sosial-budaya asli (*indigeneous*) yang memiliki ketangguhan dan ketahanan (*homeostatic*). Dengan demikian, masyarakat akan memiliki jati diri dalam menyikapi arus globalisasi. Sebagai agen inovatif, pendidikan memiliki peran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mendesiminasikan, mensosialisasikan, dan mengaplikasikannya. Melalui perannya tersebut, pendidikan akan menghasilkan masyarakat pembelajar (*learning society*) yang diekspresikan dengan gemar mencari informasi, menggunakan, dan mengkomunikasikannya. Sedangkan sebagai agen perubahan, pendidikan memiliki konsekuensi terhadap aplikasi dari produk inovasi pendidikan, sehingga pendidikan menjadi katalisator bagi terjadinya transformasi sosial. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya perubahan. Dengan beberapa peran yang dimilikinya tersebut, pendidikan dituntut memiliki sumber daya pendidikan untuk mempersiapkan pelaku-pelaku perubahan yang tangguh, unggul,

partisipatif, dan kompetitif. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana (UURI No. 20 Tahun 2003). Selanjutnya dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya, dalam pembahasan ini, tenaga kependidikan dipakai istilah sumber daya manusia pada bidang pendidikan. Mengingat peran penting dan strategis bidang pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia pada bidang ini menjadi tuntutan, baik tuntutan yuridis formal dan teknis operasionalnya maupun tuntutan penguasaan teoretis dan praktik empiris. Pertanyaannya adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional.

Tabel X1.2 dengan item pendidikan yang sudah saya lalui mampu membangun kemampuan social sebagai anggota DPRD, responden dengan item ini 60% setuju, 38% sangat setuju, dan 15% setuju, ini berarti anggota DPRD dengan pendidikan akan dapat membangun kemampuan social Manusia terlahir sebagai makhluk sosial, makhluk sosial yang memerlukan kehadiran orang lain, manusia berhubungan dengan orang di sekitarnya dan cara manusia berhubungan dengan lingkungannya disebut sosialisasi. Dalam melakukan hubungan dengan orang atau manusia di sekitarnya atau di lingkungannya manusia akan mengalami yang namanya perkembangan sosial. Perkembangan sosial merupakan proses belajar menyesuaikan diri dengan norma-norma

kelompok bekerja sama dan adat kebiasaan, belajar bekerja sama, saling berhubungan dan merasa bersatu dengan orang-orang di sekitarnya.

Tabel X1.3 dengan item pendidikan yang sudah saya lalui mampu membentuk sikap yang kreatif sebagai anggota DPRD, dengan item ini responden 67,5% setuju, 73% sangat setuju dan 27% sangat setuju, artinya Menurut Suryana (2003) menyatakan bahwa kreativitas adalah: “Berpikir sesuatu yang baru”. “Kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang”. Menurut Imam Musbikin (2006) adalah kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya. Kemampuan memformulasikan konsep yang tak sekedar menghafal, menciptakan jawaban baru untuk soal-soal yang ada, dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu dijawab. Menurut Slameto (2003) berasumsi bahwa pada hakikatnya, pengertian kreatif berhubungan dengan penemuan sesuatu, mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang baru dengan menggunakan sesuatu yang telah ada.

Tabel X1.4 dengan item pernyataan pendidikan yang sudah lalui mampu membentuk etika sebagai anggota DPRD, responden menyatakan 78% setuju dan 23% sangat setuju, itu artinya Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan. Akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan jasmani merupakan proses pendidikan yang memanfaatkan

kan aktivitas fisik untuk menghasilkan perubahan dalam kualitas individu. Baik dalam hal fisik,mentalemosional serta selalu melibatkan dimensi sosial

Tabel 5.20 Tanggapan responden terhadap variabel pelatihan

Indikator/Item Pelatihan (X2)	Frekwensi Jawaban (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)	Indeks (%)	Interpretasi
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%			
X2.1	0	0	0	0	2	5	22	55	16	40	4,35	87,00	Tinggi
X2.2	0	0	0	0	0	0	30	75	10	25	4,25	85,00	Tinggi
X2.3	0	0	0	0	2	5	23	58	15	38	4,33	86,50	Tinggi
X2.4	0	0	0	0	0	0	30	75	10	25	4,25	85,00	Tinggi
X2.5	0	0	0	0	1	3	29	73	10	25	4,23	84,50	Tinggi
X2.6	0	0	0	0	3	8	26	65	11	28	4,20	84,00	Tinggi
Pelatihan(X2)											4,27	85,33	Tinggi
Indeks Persepsi Rerata Variabel Pelatihan (X2)												85,33	Tinggi
Interpretasi Nilai Indeks: 10 - 40% = Rendah; 41 - 70% = Sedang; 71 - 100% = Tinggi													

Data primer diolah,2020

Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan dengan jumlah indeks 85,33 dengan rata-rata 4,27 berada dikategorikan Cukup. Artinya variabel Pelatihan dalam mengukur secara parsial cukup berpengaruh terhap kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba.

Tabel X2.1 dengan item pelatihan yang saya ikuti mampu memberikan nilai tambah kemampuan dan pengalaman bagi anggota DPRD, item ini 55% menyatakan setuju, 40% sangat setuju, dan 5% ragu-ragu, itu artinya anggota DPRD menerima bahwa dengan pelatihan akan mampu menambah nilai kemampuannya serta pengalamannya dalam mengembang tugas-tugasnya sebagai wakil rakyat. Menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif

masalah sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian bagi organisasi agar dapat bertahan. SDM merupakan asset terpenting karena unsur investasi yang efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik berpengaruh pada organisasi dalam bentuk kinerja yang semakin baik. Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Tabel X2.1 dengan item pelatihan yang saya ikuti mampu membangun motivasi sebagai anggota DPRD, pernyataan ini 75% setuju, 25% sangat setuju, artinya Suksesnya suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan dan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut seperti faktor Pendidikan, Pelatihan dan Inovasi.

Tabel X2.3 dengan item materi pelatihan yang saya ikuti terkait langsung dengan tupoksi sebagai anggota DPRD, item ini menyatakan 58% setuju, 38 % sangat setuju, dan 5% ragu-ragu. Artinya Pelatihan sebagai sebuah konsep program yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang (sasaran didik), berkembang sangat pesat dan modern. Perkembangan model pelatihan (capacity building, empowering, training dll) saat ini tidak hanya terjadi pada dunia usaha, akan tetapi pada lembaga lembaga profesional tertentu model pelatihan berkembang pesat sesuai dengan kebutuhan belajar, proses belajar (proses edukatif), assessment, sasaran, dan tantangan lainnya.

Tabel X2.4 dengan item materi pelatihan yang saya ikuti dapat bermanfaat, dengan item ini 75% setuju, 25% sangat setuju. artinya Sebelum melaksanakan

pekerjaan, anggota organisasi harus menjalani suatu sesi dimana diberi pembekalanketrampilan terlebih dahulu agar dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standart atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sesi yang dimaksud adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Tabel 5.21 Tanggapan responden terhadap variabel Model Kepemimpinan

Indikator/Item Model Kepemimpinan (X3)	Frekwensi Jawaban (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)	Indeks (%)	Interpretasi
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%			
X3.1	0	0	0	0	0	0	31	78	9	23	4,23	84,50	Tinggi
X3.2	0	0	0	0	0	0	32	80	8	20	4,20	84,00	Tinggi
X3.3	0	0	0	0	0	0	30	75	10	25	4,25	85,00	Tinggi
X3.4	0	0	0	0	0	0	30	75	10	25	4,25	85,00	Tinggi
X3.5	0	0	0	0	1	3	29	73	10	25	4,23	84,50	Tinggi
X3.6	0	0	0	0	8	20	21	53	11	28	4,08	81,50	Tinggi
Motivasi (X1)											4,20	84,08	Tinggi
Indeks Persepsi Rerata Variabel Model Kepemimpinan (X3)												84,08	Tinggi
Interpretasi Nilai Indeks: 10 - 40% = Rendah; 41 - 70% = Sedang; 71 - 100% = Tinggi													

Data Primer diolah,2020

Tanggapan responden terhadap variabel Model Kepemimpinan dengan jumlah indeks 84,08 dengan rata-rata 4,20 berada dikategorikan Cukup. Artinya variabel Model Kepemimpinan dalam mengukur secara parsial cukup berpengaruh terhap kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba.

Tabel X3.1 dengan item saya sebagai anggota DPRD selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas, pernyataan item ini 78% setuju, 23% sangat setuju.

artinya Seseorang yang melakukan prokrastinasi menunjukkan ketidakmampuan mengelola waktu dengan bijak. Hal ini menyiratkan ketidakpastian prioritas, tujuan dan objektivitas karena ketidakpastian dapat menyebabkan prokrastinator tidak tahu tujuan mana yang harus dicapai dahulu, sehingga mereka sering mengerjakan aktivitas lain disamping tujuan utamanya. Hal itu menyebabkan tidak fokus, yang akhirnya dapat membuat pekerjaan menjadi berantakan dan tidak dapat selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Taylor (1990) mengatakan sebaliknya, apabila individu teratur dalam manajemen waktu memiliki sedikit kecenderungan dalam ketidakpastian dalam mengambil keputusan, kepusingan, tidak mengerjakan suatu hal dengan dua kali, Tidak tergesagesa dan tidak mencari aktivitas lain. Sehingga menjadikan individu terkendali dengan baik. Nampak dari individu yang tenang, santai dan efisien.

Tabel X3.2 dengan item saya sebagai anggota DPRD selalu patuh terhadap aturan yang berlaku item ini 80% setuju, 20% sangat setuju artinya anggota DPRD komitmen dengan waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah memiliki peran

dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang, dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Tabel X3.3 dengan item saya sebagai anggota DPRD selalu berani mengungkapkan pendapat dalam menyerap aspirasi konstituen, item ini 75%

setuju, dan 25% sangat setuju. Artinya Hak menyatakan pendapat melekat di lembaga legislatif secara kelembagaan dan proses yang sudah dilalui oleh DPRD mulai hak interpelasi dan hak angket sudah dilakukan.hak menyatakan pendapat minimal diusulkan oleh satu fraksi di DPRD sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2018, kemudian setelah diusulkan maka anggota dewan yang mengusulkan harus menyiapkan berkas materinya sesuai dengan pasal 78 ayat (2) PP No.12 tahun 2018.

Tabel X3.4 dengan item saya sebagai anggota DPRD dapat memahami setiap aspirasi yang dibawakan oleh konstituen, item ini menyatakan 75% setuju, dan 25% sangat setuju.itu artinya Dengan adanya kesesuaian antara kepentingan masyarakat dan pemerintahan daerah akan mendorong terciptanya iklim yang baik di antara semua elemen di daerah. Anggota dewan dalam masa reses melakukan komunikasi politik baik secara vertikal maupun secara horizontal karena komunikasi politik merupakan salah satu fungsi sistem politik.Wakil rakyat atau anggota parlemen dapat dikatakan sebagai seorang broker komunikasi, yang menjadi perantara antara konstituennya dengan pemerintah.Ia harus menjaring masalah, gagasan dan mendengarkan pesan-pesan mereka dengan menggunakan segala kemampuan komunikasinya.Lembaga legislatif atau parlemen sebagai lembaga politik formal dalam supra struktur politik memiliki fungsi komunikasi politik.

Tabel X3.6 dengan item saya sebagai anggota DPRD dapat bertindak mandiri dalam mengambil keputusan Dalam menyerap aspirasi, item ini menunjukkan 53% setuju, 28 % sangat setuju, dan terdapat 20% ragu-ragu. artinyaAnggota DPRD dalam perwakilannya memiliki daerah pemilihan masing-masing atau

yang disingkat dengan dapil. Daerah pemilihan dibagi berdasarkan cakupan luas atau lingkup wilayah tertentu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap anggota DPRD memiliki tanggung jawab atau kewajiban untuk melakukan sebuah hubungan keterikatan dengan masyarakat khususnya masyarakat yang ada di daerah pemilihannya. Masyarakat tersebut disebut dengan istilah “konstituen”. Konstituen atau pemilih merupakan pemberi mandat kepada pihak yang diberi tanggung jawab, masyarakat yang harus diwakili atau kelompok sasaran yang harus dilayani oleh parlemen. Sistem pendapilan ini sangat berguna bagi anggota DPRD maupun masyarakat, melalui sistem ini dapat teridentifikasi lebih jelas tentang siapa mewakili siapa dan dari daerah mana. Para wakil rakyat dapat menyadari bahwa mereka terpilih karena mewakili orang dan daerah tertentu. Sebaliknya, para pemilih juga dapat mengetahui siapa yang mewakili mereka dan daerahnya.

Tabel 5.22 Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja

Indikator/Item Kinerja (Y1)	Frekwensi Jawaban (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)	Indeks (%)	Interpretasi
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%			
Y1.1	0	0	0	0	0	0	33	83	7	18	4,18	83,50	Tinggi
Y1.2	0	0	0	0	0	0	28	70	12	30	4,30	86,00	Tinggi
Y1.3	0	0	0	0	0	0	31	78	9	23	4,23	84,50	Tinggi
Y1.4	0	0	0	0	0	0	36	90	4	10	4,10	82,00	Tinggi
Y1.5	0	0	0	0	0	0	29	73	11	28	4,28	85,50	Tinggi
Y1.6	0	0	0	0	3	8	25	63	12	30	4,23	84,50	Tinggi
Y1.7	0	0	0	0	2	5	29	73	9	23	4,18	83,50	Tinggi
Y1.8	0	0	2	5	1	3	31	78	6	15	4,03	80,50	Tinggi

Y1.9	0	0	0	0	4	10	26	65	10	25	4,15	83,00	Tinggi
Y1.10	0	0	0	0	5	13	26	65	9	23	4,10	82,00	Tinggi
Y1.11	0	0	1	3	0	0	22	55	17	43	4,38	87,50	Tinggi
Kinerja (Y1)											4,24	84,83	Tinggi
Indeks Persepsi Rerata Variabel													
Kinerja (Y1)												84,83	Tinggi
Interpretasi Nilai Indeks: 10 - 40% = Rendah; 41 - 70% = Sedang;													
71 - 100% = Tinggi													

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja anggota DPRD dengan jumlah indeks 84,83 dengan rata-rata 4,24 berada dikategorikan Cukup. Artinya variabel Kinerja dalam mengukur secara parsial cukup dalam memberi respon secara konsisten kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba.

Tabel Y1.1 item memiliki pengetahuan menyerap aspirasi masyarakat masyarakat menilai setuju 83% dan sisanya sangat setuju sebesar 18% artinya masyarakat memilih perwakilannya didaerah pemilihannya karena mereka yakin bahwa yang dipilihnya itu memiliki pengetahuan bagaimana menyerap aspirasinya ketika disuarakan untuk disampaikan ke pemerintah sebagai wakil rakyat yang mewakilinya di parlemen DPRD Kabuapten Bulukumba.

Tabel Y1.2 item memiliki kapasitas memadai dalam menindak lanjuti aspirasi konstituen dalam hal ini masyarakat memberi nilai 70% sangat setuju, dan sisanya sangat setuju sebesar 30% dengan demikian dapat dikatakan bahwa masyarakat memilih perwakilannya untuk duduk sebagai anggota DPRD di wilayah daerah pemilihannya karena memiliki kapasitas dalam menindak

lanjuti aspirasi mereka saat mereka butuhkan untuk disampaikan ke pemerintah melalui parlemen Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Bulukumba.

Tabel Y1.3 item memiliki kemandirian dalam menerima aspirasi masyarakat dalam hal ini masyarakat memberi nilai 78% setuju, dan selebihnya sangat setuju 23% artinya masyarakat percaya terhadap anggota DPRD yang mereka pilih berdasarkan wilayah daerah pemilihannya dikarenakan yang bersangkutan memiliki kemandirian konsepstensi dalam menerima aspirasinya ketika disuarakan untuk disampaikan ke pemerintah melalui parlemen DPRD Kabupaten Bulukumba.

Y1.4 item anggota DPRD memiliki kemampuan menyesuaikan diri dalam menyerap aspirasi masyarakat hal ini terdapat 90% setuju, dan sissanya 10% sangat setuju untuk itu, dengan demikian dapat dikatakan bahwa masyarakat percaya bahwa anggota DPRD yang mereka pilih untuk mewakili wilayah daerah pemilihannya memiliki kemampuan menyesuaikan diri dalam menyerap aspirasi yang mereka butuhkan untuk disampaikan ke pemerintah melalui Dewan Perwakilan Rakyat daerah Kabupaten Bulukumba.

Y1.5 item anggota DPRD memiliki kemampuan berkomunikasi dengan sesama anggota dewan lainnya dalam menyerap aspirasi masyarakat hal ini ditunjukkan 73% setuju, dan 28% sangat setuju dengan hal semua itu. Artinya masyarakat memilih anggota DPRD mewakili wilayah daerah pemilihannya karena mereka yakin mampu mengomunikasikan hal-hal penting dengan sesama anggota dewan untuk menyampaikan aspirasinya ke pemerintah melalui DPRD Kabupaten Bulukumba.

Tabel Y1.6 item anggota DPRD memiliki kemampuan kerja sama dengan anggota dewan lainnya dalam menyampaikan aspirasi masyarakat, dalam hal ini 63% setuju, 30% sangat setuju, dan ada juga masyarakat yang ragu-ragu sebesar 8%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masyarakat memilih anggota DPRD di wilayah daerah pemilihannya karena mereka yakin anggota DPRD tersebut berkemampuan melakukan kerja sama dengan anggota dewan lain dalam menyampaikan aspirasinya, walau ada juga beberapa masyarakat yang meragukannya dalam penyampaian aspirasi itu mereka terima.

Tabel Y1.7 item anggota DPRD memiliki disiplin ilmu menerima aspirasi masyarakat hal ini terdapat 73% setuju, 23% sangat setuju, dan sisanya terdapat yang ragu-ragu sebesar 5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masyarakat memilih anggota DPRD mewakili wilayah daerah pemilihannya dengan harapan anggota DPRD memiliki disiplin ilmu dalam menerima aspirasi untuk membahasakan isyarat kebutuhan masyarakat kepada pemerintah melalui lembaga DPRD Kabupaten Bulukumba.

Y1.8. item ini anggota DPRD memiliki kecapatan dalam menyelesaikan aspirasi masyarakat hal ini terdapat 78% setuju, 15% sangat setuju, 3% ragu-ragu, dan sisanya 5% tidak setuju. Dengan demikian dikatakan bahwa masyarakat memilih anggota DPRD di wilayah daerah pemilihannya dikarenakan mereka yakin bahwa anggota DPRD yang dipilihnya itu memiliki kecapatan dalam menyelesaikan aspirasi ke pemerintah melalui parlemen anggota DPRD Kabupaten Bulukumba. Walaupun diantaranya terdapat masyarakat yang ragu-ragu dan tidak setuju dengan itu, dikarenakan heterogen

kebutuhan masyarakat berbeda pada setiap waktu dan ruang. Sehingga normalitas dalam hal ini dalam tingkat kewajaran.

Y1.9 item anggota DPRD menyatakan selalu tepat waktu dalam hal ini 65% setuju, 25% sangat setuju, dan terdapat 10% ragu-ragu dengan demikian dapat dikatakan bahwa masyarakat memilih anggota DPRD di wilayah daerah pemilihannya dikarenakan mereka yakin bahwa anggota DPRD yang mereka pilih dapat tepat waktu dalam menerima aspirasi pemerintah melalui lembaga DPRD jika masyarakat membutuhkannya.

Y1.10 item ini anggota DPRD dalam menyampaikan ide terhadap masyarakat hal ini terdapat 65% setuju, 23% sangat setuju dan yang lainnya ragu-ragu 13%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masyarakat memilih anggota DPRD di wilayah daerah pemilihannya karena mereka percaya bahwa anggota DPRD yang dipilihnya itu dapat menyampaikan ide bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat bersama pemerintah melalui lembaga legislative DPRD Kabupaten Bulukumba

5.2.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 5.23 Uji Normalitas (Nilai Sig. Shapiro-Wilk > 0,05)

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Pendidikan (X1)	.936	40	.024
Pelatihan (X2)	.843	40	.000
Model Kepemimpinan (X3)	.928	40	.014
Kinerja (Y)	.838	40	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel di atas menggambarkan bahwa nilai signifikansi setiap variabel dapat dilihat untuk pendidikan (X1) =0,024 ; X2 = 0,000; X3 = 0,014; dan Y = 0,000 kesemua variabel tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terdistribusi normal.

Tabel 5.24 Variabel Pendidikan (X1)

	Statistics	Std.Error
Pendidikan (X1) <u>Mean</u>	17.1250	.21835
95% Confidence Interval Lower Bound For Mean	16.6833	
Upper Bound	17.5667	
5% Trimmed Mean	17.1111	
<u>Median</u>	17.0000	
Variance	1.907	
Std.Deviation	1.38096	
Minimum	14.00	
Maximum	20.00	
Range	6.00	
Interquartile Range	2.00	
Skewness	.134	.374
Kurtosis	-.371	.733

Rasio Skewness = $0,134 / 0,374 = 0,358$; nilai tersebut berada antara -2 sampai 2; data terdistribusi normal, karena nilainya positif maka data terdistribusi berada disebelah kanan dan sebagian besar terdistribusi dengan nilai rendah. sedangkan rasio Kurtosis = $-0,371 / 0,733 = -0,506$;nilai berada diantara -2 sampai 2 data terdistribusi normal.

1.1 Variabel Pelatihan (X2)

Rasio Skewness = $0,651 / 0,374$ nilai tersebut berada antara -2 sampai 2 maka data terdistribusi normal, sedangkan pada rasio Kurtosis = -

$0,861/0,733 = -1,174$ dimana nilai berada antara -2 sampai 2 dengan demikian dikatakan data terdistribusi normal.

1.2 Variabel Model Kepemimpinan

Rasio Skewness = $0,334/0,374 = 0,893$ nilai berada antara -2 sampai 2 dengan demikian dapat positif dikatakan bahwa data terdistribusi normal, sedangkan rasio kurtosis = $0,323/0,733 = 0,440$ nilai ini berada antara -2 sampai 2 data tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal.

1.3 Variabel Kinerja (Y)

Rasio Skewness = $1,127/0,374 = 3,013$ nilai tidak berada antara -2 sampai 2, maka dikatakan data tidak terdistribusi normal, sedangkan rasio Kurtosis = $0,379/0,733 = 0,517$ nilai berada antara -2 sampai 2 dengan demikian data ini dikatakan terdistribusi normal.

5.2.2 Uji Multikoleneritas

Uji Multikoleneritas dimana VIF lebih kecil dari 10,0; Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas dengan ketentuan bila berdasarkan nilai tolerance:

- 1) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka artinya tidak terjadi multikoleneritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikoleneritas model regresi

Atau membaca dengan berdasarkan VIF (Variance Inflation Factor) maka:

- 1) Jika nilai VIF < 10,0 maka artinya tidak terjadi multikoleneritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF > 10,0 maka artinya terjadi multikoleneritas dalam model regresi.

Tabel 5. 25 Uji Multikoleneritas

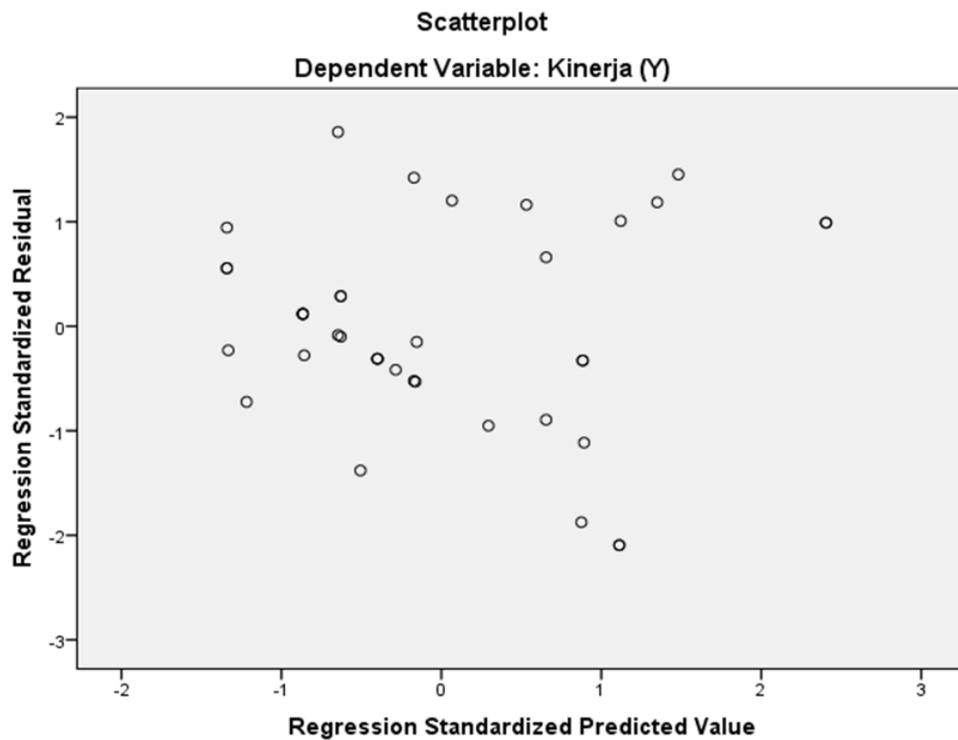
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Tolerance	VIP
(Constant)	6.425	6.412		
Pendidikan (X1)	.271	.348	.603	1.658
Pelatihan (X2)	1.105	.348	.576	1.735
Model Kepemimpinan (X3)	.563	.273	.817	1.225

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel di atas berdasarkan nilai tolerance > 0,1; maka dikatakan tidak terjadi multikoleneritas dalam model regresi, begitu juga jika dianalisis dalam nilai VIF < 10,0, maka juga menyatakan bahwa tidak terjadi multikoleneritas dalam model regresi.

5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varians residual (error) data tidak sama (tidak konstan) pada semua data amatan yang akan diuji dengan menggunakan regresi linier. Ketika terjadi heteroskedastisitas, nilai estimasi koefisien regresi masih dapat diperoleh, tidak bias dan konsisten, tetapi tidak lagi efisien.



Dengan melihat gambar di atas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastistik

5.2.4 Uji Hipotesis

Uji t (t tabel = 2,028)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung,

Tabel 5.26. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std.Error		
(Constant)	6.425	6.412	1.002	.323
Pendidikan (X1)	.271	.348	.707	.484
Pelatihan (X2)	1.105	.348	2.875	.007
Model Kepemimpinan (X3)	.563	.273	2.058	.047

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel di atas menunjukkan dari hasil olahan data menggambarkan bahwa untuk variabel :

1. Pendidikan (X1) t hitung $<$ t tabel ($0,707 < 2,028$); itu artinya H_0 diterima, dan H_a ditolak, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan 0,484 terhadap kinerja anggota DPRD dalam menyerap aspirasi masyarakat. bagi anggota DPRD jenjang pendidikan hanya menjadi bagian syarat awal untuk berkiprah dalam legislative. Kekuatan baginya bagaimana menanam rasa kepercayaan dan simpatti dari masyarakat konstituennya dalam mewakili aspirasi daerah pemilihannya masing-masing.
2. Pelatihan (X2) t hitung $>$ t tabel ($2,875 > 2,028$); artinya H_0 ditolak dan H_a diterima; maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan 0,007 terhadap kinerja anggota DPRD dalam menyerap aspirasi Masyarakat.dengan banyak melakukan pelatihan akan semakin menambah khasanah pengalaman dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya. sehingga melalui pelatihan dapat

mengomunikasikan antara kebutuhan masyarakat pada umumnya dan terkhusus masyarakat daerah pemilihannya dengan pemerintah atau eksekutif.

3. Model Kepemimpinan (X3) t hitung $> t$ tabel ($2,059 > 2,028$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima; maka dapat dikatakan bahwa model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan $0,047$ terhadap kinerja Anggota DPRD dalam menyerap aspirasi masyarakat. Dengan cara ini anggota DPRD dapat menyesuaikan diri dalam menerima aspirasi yang beragam dari masyarakat untuk selanjutnya dilakukan bersama pemerintah mewujudkan kebutuhan yang ada pada masyarakat baik tingkat paling bawah hingga pemerintah daerah amupun pusat jika dalam hal itu menjadi prioritas dalam layanan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Sehingga rumus linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + E_0$$

$$Y = 6,425 + 0,271(X_1) + 1,105(X_2) + 0,54(X_3) + E_0$$

Artinya konstan sebesar 6,425 satuan, jika Pendidikan (X1) dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,27 atau 27% sementara yang lainnya dianggap tetap. Jika Pelatihan di tambah satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1,105 satuan sementara factor lain dianggap tetap. Begitu juga jika model kepemimpinan (X3) dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,563 satuan sementara factor lain dianggap tetap.

5.2.5 Uji F (F tabel = 2,87)

uji F adalah Uji Signifikan Simultan (Uji F) Uji dengan F-Test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat

Tabel 5.27 Uji F

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	219.240	3	73.080	11.042	.000 ^b
	Residual	238.260	36	6.618		
	Total	457.500	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan (X3), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)

Data diatas dari hasil olah data menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (11,042 > 2,028); maka dapat dikatakan bahwa secara simultan ketiga variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan model kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD dalam menyerap aspirasi masyarakat.

5.2.6. Uji Korelasi Regresi Berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah multiple regression. Kata multiple berarti jamak atau lebih dari satu variabel.

Tabel 5.28 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of The Estimate	Durbin - Watson
1	.629 ^a	.479	.463	2.57261	2.516

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari hasil olah data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Ver.25 menghasilkan hasil R-Square 0,479; dapat dikatakan bahwa besar pengaruh ketiga variabel pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Model Kepemimpinan (X3).

5.3. Pembahasan

1) Pendidikan terhadap Kinerja

Hasil penelitian anggota DPRD Kabupaten Bulukumba menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Pendidikan dalam perilaku akan mempengaruhi perilaku manusia yang terjadi karena adanya kecenderungan atau dorongan seseorang baik internal maupun eksternal. Dorongan internal berupa pemenuhan kebutuhan hidup untuk kesejahteraan, sedang dorongan eksternal berupa situasi tempat. Perilaku juga untuk memenuhi kebutuhannya, mencari kesenangan, dan atau menghindari kesusahan guna mempertahankan kesejahteraan hidupnya. Hull (dalam Gredler, 1991)

Dari peneliti terdahulu maka hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuru (2013) tentang “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Politik terhadap Kinerja DPRD dalam*

Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah/APBD. Dan temuan hasil penelitian Shaleh (2013) tentang “*Hakikat Pendidikan Dan Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja anggota DPRD*”. Kedua peneliti menemukan hasil penelitian yang dilakukannya juga menunjukkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD. Sehingga penelitian yang dilakukan pengaruh pendidikan, pelatihan, dan model kepemimpinan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat mendukung penelitian penelitian sebelumnya. Dan Jika kembali membaca defenisi operasioanal pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dalam mewujudkan tupoksi para anggota DPRD dalam mengembangkan potensi dirinya. hal ini dapat dikatakan bahwa dengan pendidikan akan membangun kinerja, tetapi dalam hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang anggota DPRD Bulukumba tidak demikian dengan teorinya dikarenakan alasan walau dengan sendirinya baginya itu tingkat pendidikan hanya merupakan bagian pengalaman teknis yang membentuk sikap dan perilaku yang kreatif dan serta bagaimana mengontrol emosional dalam berperilaku, dalam menjalankan kewenagannya sebagai anggota DPRD, hingga menurutnya pendidikan itu tidak akan menjadi penilaian bagi dirinya sendiri sebagai anggota DPRD dalam peningkatan kariernya karena mereka berpendapat semuanya sangat setuju ada pendidikan tetapi dengan tingkat pendidikan hanya sebagai pengakuan diri (Self Introduktions). Sementara anggota DPRD yang merasa dipilih dari wilayah daerah pemilihannya berpikir bahwa yang terpenting baginya bagaimana menjaga hubungan serta kepercayaan konstituen yang

mereka wakili. Namun sesungguhnya tidak berarti akan mengabaikan tujuan visi misi pendidikan mencerdaskan anak bangsa, dalam memberikan ilmu secara nasional dan menjadi manusia yang berpendidikan dan patuh kepada Allah SWT.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam peroleh suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan anggota DPRD dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi anggota DPRD dalam lingkungan kerjanya. Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Suatu

badan instansi apalagi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya. Menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya. Dalam peraturan Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pencalonan Anggota DPR dan DPRD yang diterbitkan KPU, syarat menjadi Anggota DPR adalah berpendidikan paling rendah tamat sekolah menengah atas, madrasah aliyah, sekolah menengah kejuruan, madrasah aliyah kejuruan atau sekolah lain yang sederajat. Kemudian, dapat berbicara, membaca, dan atau menulis dalam bahasa Indonesia. Kemudian, tidak pernah sebagai terpidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Serta syarat umum lainnya. Pendidikan politik adalah suatu upaya pendidikan yang disengaja dan sistematis untuk membentuk individu-individu yang mampu menjadi partisipan yang bertanggungjawab secara etis maupun moral dalam mencapai suatu tujuan politik. Juga menambahkan bahwa dengan adanya pendidikan politik diharapkan setiap individu dapat mengenal dan memahami nilai-nilai ideal

yang dalam sistem politik yang sedang diterapkan. Serta bahwa dengan adanya pendidikan politik pada setiap individu tidak hanya sekedar tahu saja akan tetapi juga lebih jauh dapat menjadi seorang warga negara yang memiliki kesadaran politik untuk mampu mengemban tanggungjawab yang ditunjukkan dengan adanya perubahan sikap dan peningkatan kadar partisipasi dalam dunia politik

2) Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh dan paling dominan terhadap peningkatan kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba. Ini memberi arti bahwa seluruh anggota DPRD terkait erat dengan pelatihan teknis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya untuk menambah pengalaman langsung ataupun tidak langsung, berhubung dengan pelatihan dapat mengubah skill para anggota DPRD dalam menjalankan tugasnya. Sehingga mereka berpendapat bahwa pelatihan sangat setuju untuk mereka terima dan kembangkan sebagai bekal teknis praktis mendukung menyelesaikan tugasnya untuk menerima aspirasi masyarakat yang akan disampaikan ke pemerintah melalui lembaga DPRD. Karena itu membentuk sumber daya manusia yang cakap, terampil, berperilaku baik dan memiliki ilmu yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan maka perlu diadakan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan baik kepada anggota DPRD baru maupun lama dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia yang dimiliki DPRD. pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku

pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan anggota DPRD untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau organisasi diharapkan anggota baru maupun anggotalama dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga melalui pelatihan para anggota bisa terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dan akan memberikan dampak pada aktivitas perusahaan agar kinerja anggota DPRD mencapai hasil yang optimal dan produktif. kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya. Seorang anggota DPRD mempunyai peranan sangat penting dalam suatu lembaga, baik skala kecil, menengah atau besar. Ini karena, keberhasilan yang akan diraih oleh organisasi akan tergantung pada kinerja anggota DPRD yang ada di dalamnya. Bagi organisasi yang mempunyai produktivitas kinerja sangat tinggi maka mereka mampu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaannya. Sementara itu, untuk membentuk karyawan dengan etos kerja atau produktivitas yang tinggi organisasi juga harus bisa mendorongnya dengan baik, salah satunya adalah dengan membuat sebuah program pelatihan dan pengembangan SDM. Namun tentunya, manfaat tersebut tidak hanya untuk peningkatan produktivitas anggota DPRD saja, secara lebih luas berikut adalah beberapa manfaat pelatihan dan pengembangan SDM bagi DPRD. Manfaat pelatihan dan pengembangan SDM bagi anggota DPRD terutama bagi para anggota selanjutnya adalah agar mampu melatih anggota lebih memahami

perkembangan dan juga tren terbaru yang ada di dalam kewenangan dimana organisasi mereka lembaga perwakilan Rakyat.

3) Model Kepemimpinan Terhadap

Hasil penelitian menyampaikan bahwa model kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba, hal ini berarti dengan memahami model kepemimpinan anggota DPRD dapat dan mampu lebih cepat memahami solusi terbaik mengomunikasikan aspirasi masyarakat ke pemerintah dengan menerapkan komunikasi kepemimpinan antara legislative dan eksekutif dalam hal ini pemerintah untuk mewujudkan pembagunan disegala sector pada rancangan kerja pemerintah. Menyusukan waktu kerja, mengetahui rambu-rambu program pemerintah baik daerah maupun dari pusat, tetapi tetap mandiri dalam pengambilan keputusan, serta merasa ada kebebasan dalam berpendapat dalam memahami aspirasi masyarakat. Dengan model model kepemimpinan yang beragam membuat anggota DPRD lebih luwes dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Model kepemimpinan merupakan seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh kelompok. Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda,.Gaya kepempinan dalam situasi apapun menyenangkan pemimpin tetap berhubungan ke anggotaya, pemimpin memberi masukan, pemimpin memberikan kekuasaan yang dioptimalkan lewat formal atau nonformal, dan ketiga situasinya di

tengah-tengah atau mudarat antara menyenangkan dan tidak menyenangkan maka gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan yang baik. Kinerja untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi yaitu meningkatkan kemampuan atau kualitas apratur pemerintah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karena pada dasarnya kemampuan menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kerja yang efektif dan efisien tetapi perlu adanya komitmen dan keyakindiri dalam melaksanakan kerja, kinerja anggota DPRD yang mana kinerja diuraikan empat factor menjadi tolak ukur dari kemampuan dan mentrasformasikan sebagai aspirasi masyarakat dalam kebijakan public, kebijakan politik dengan kebijakan-kebijakan lainnya seperti halnya menawarkan program pada waktu kampanye, pemilu, semata-mata mendapat suara yang banyak.

- 1) Kepemimpinan direktif Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokra-tis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang di-harapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.
- 2) Kepemimpinan supportif Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
- 3) Kepemimpinan partisipatif Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berda padanya.
- 4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk ber-partisipasi.

BAB. VI

KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

Dari uraian diatas dan rumusan masalah dan hasil analisis dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dan dominan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat.
3. Model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat.

6.2 Saran-Saran

Berdasarkan uraian di atas, maka disarankan dalam penelitain ini adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat.

2. Menyelenggarakan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh model kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menyerap aspirasi masyarakat.

6.3 Rekomendasi

Hasil penelitian ini merekomendasikan untuk meningkatkan kinerja anggota DPRD Kabupaten Bulukumba lebih menekankan pelatihan teknis Anggota DPRD, dengan model kepemimpinan dan tetap mempertimbangkan peningkatan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peran DPRD dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Kasus pada DPRD Kabupaten Purworejo)*, Skripsi: Universitas Negeri Semarang.
- Ardana I Komang , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, aYogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2010, *Aplikasi Analisis Statistik dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gredler, M.E.B., 1991. *Belajar dan Membelajarkan*, Rajawali, Jakarta.
- Inkeles, A., and Smith, D.H. 1976. *Becoming Modern: Individual Change in Six Developing Countries*, President and Fellows, Harvard Collage, Cambridge.
- James, L., Gibson, John, M., Ivancevich, James, H., and Donnelly, 1996. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*, edisi 8, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Kamil, Mustofa. 2012 . *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Alfabeta, Bandung.
- Kaswan, 2013. *Pelatihan kepemimpinan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. PT Refika Aditama, Bandung
- Prawirosentono, Suyadi (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan kinerja karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era perdagangan Bebas Dunia Yogyakarta*:BPFE
- Manopo. 2017. *Hubungan Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AIR MANADO*, Jurnal :Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Marifah. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang*. Jurnal. Vol. 1. No. 5. Universitas Tridianti Palembang.

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mawikera. 2013. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Politik terhadap Kinerja DPRD*, Jurnal Accountability.
- Mujib, Abdul, Muhaimin, 2010, *Pemikiran Pendidikan: Kajian Filosofis dan Karangka Dasar Operasionalnya*. Bandung Triganda Karya.
- Nasution. (2013). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Noviyanto. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal :Universitas 17 Agustus 1945, Samarinda.
- Nuru., Mawikere. 2013. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Politik terhadap Kinerja DPRD dalam Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah/APBD*, Jurnal *Accountability*:Universitas Sam Ratulangi.
- Rika Wulanda, Nurdin Brasit, Nurdjannah Hamid,2018, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi*“ Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files> diakses pada tanggal 13 Oktober 2020
- Rivai dan Sagala. 2011. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Said, Zainal. 2014.*Kebijakan Publik*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandaung : CV. Alfabeta.
- Shaleh, 2013. *Hakikat Pendidikan dan Pola Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota DPRD*, Jurnal:Universitas Tribhuwana Tungadewi.

- Sulaiman, 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen. 2018.
- Supriyoko et al, 2010, *Konfigurasi Politik Pendidikan Nasional*. Pustaka Fahima Yogyakarta
- Salinding, 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Universitas Hassanudin Makassar.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sudarmansyah, Josmangel Harapan, 2014, *Analisis Terhadap Hubungan Antara Anggota DPRD dengan Konstituen di daerah pemilihannya (Studi analisis: Kegiatan Masa Reses Anggota DPRD Tapanuli Utara di dapil I pada Tahun 2013*, Skripsi Universitas Sumatra utara.
- Sugiyono, 2010. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrijat, S., 1999. *Perilaku Petani Dalam Pengelolaan Lahan Pertanian*, PT Pustaka Sawab Abadi, Jakarta.
- Smith, Ronald, E., Sarason, I. G., and Sarason, B. R., 1988, *Psychology, The Frontier and Behavior*, Harper and Row, New York.
- Stephen, P.R., and Timothy, A.J. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Timple, Dale, A. 2015. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Thoha Miftah., 2010, *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Veithzal Rivai dan Sagala , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik*, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2012, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja*. Jakarta: Persada Press.

Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah

Undang-Undang Nomor 17 tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang keterbukaan

Tata Tertib Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulukumba Tahun 2019-2024

UU RI. No. 20 th. 2003, tentang SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL, LNRI Tahun 2003 Nomor 78, TLNRI No. 4301.

Pedoman Umum Pengelolaan Aspirasi dan Pengaduan Masyarakat Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2010.

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Bapak/Ibu/Saudara Yang Terhormat
di Tempat
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP ANGGOTA DPRD KABUPATEN BULUKUMBA DALAM MENYERAP ASPIRASI MASYARAKAT", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Pernyataan sengaja dirancang sesederhana mungkin, untuk tidak mengambil waktu Bapak/Ibu/Saudara yang sangat berharga. Pendapat Bapak/Ibu/Saudara akan sangat membantu keberhasilan survei ini sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba kepada masyarakat. Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
3. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

Mutmainnah Malik

2018.MM.1.1324

KUESIONER
PENELITIAN

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN BULUKUMBA
DALAM MENYERAP ASPIRASI MASYARAKAT

1. Nama Responden

.....

2. Jenis Kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

3. Umur

- 20-24
- 25-34
- 35-49
- 50-64
- 65 tahun keatas

4. Masa Kerja / Dinas

- < 5 Tahun
- 5 Tahun – 10 Tahun
- 10 Tahun – 20 Tahun
- > 20 Tahun

5. Pendidikan

- SMA
- Diploma
- Sarjana
- Magister

6. Status Kawin

- Nikah
- Belum Nikah

Petunjuk Pengisian :

(STS) Sangat Tidak Setuju

(TS) Tidak Setuju

(R) Ragu-Ragu

(S) Setuju

(SS) Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	Pendidikan (X₁)					
1	Pendidikan yang sudah saya lalui mampu membangun kemampuan teknis sebagai anggota DPRD					
2	Pendidikan yang sudah saya lalui mampu membangun kemampuan sosial sebagai anggota DPRD					
3	Pendidikan yang sudah saya lalui mampu membentuk sikap yang kreatif sebagai Anggota DPRD					
4	Pendidikan yang sudah lalui mampu membentuk etika sebagai anggota DPRD					
5	Pendidikan saya sudah saya lalui mampu mengontrol emosi dalam melaksanakan tugas sebagai anggota DPRD					

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	Pelatihan (X₂)					
1	Pelatihan yang saya ikuti mampu memberikan nilai tambah kemampuan dan pengalaman bagi anggota DPRD					
2	Pelatihan yang saya ikuti mampu membangun motivasi sebagai anggota DPRD					
3	Materi pelatihan yang saya ikuti terkait langsung dengan tupoksi sebagai anggota DPRD					
4	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat bermanfaat					
5	Pelatihan yang saya ikuti membekali metode yang praktis dalam pengambilan keputusan sebagai anggota DPRD					
6.	Pelatihan yang saya ikuti memberikan metode yang relevan dengan pekerjaan sebagai Anggota DPRD					

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	Model Kepemimpinan (X₃)					
1	Saya sebagai anggota DPRD selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas					
2	Saya sebagai anggota DPRD selalu patuh terhadap aturan yang berlaku					
3	Saya sebagai Anggota DPRD selalu berani mengungkapkan pendapat dalam menyerap aspirasi konstituen					
4	Saya sebagai Anggota DPRD dapat memahami setiap aspirasi yang dibawakan oleh konstituen					
5	Saya sebagai anggota DPRD mampu memberi gagasan atau informasi yang baik terhadap konstituen					
6	Saya sebagai anggota DPRD dapat bertindak mandiri dalam mengambil keputusan dalam menyerap aspirasi					

KUESIONER
PENELITIAN
PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MODEL KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN BULUKUMBA
DALAM MENYERAP ASPIRASI MASYARAKAT

1. Nama Responden

.....

2. Jenis Kelamin

Laki-Laki

Perempuan

2. Umur

20-24

25-34

35-49

50-64

65 Tahun Keatas

3. Pekerjaan anda saat ini

Pelajar/Mahasiswa

PNS

Pegawai Swasta

Buruh

Pedagang

Tidak Bekerja

4. Pendidikan

 SMA Diploma Sarjana Magister

5. Status Kawin

 Nikah Belum Nik

Petunjuk Pengisian :

(STS) Sangat Tidak Setuju

(TS) Tidak Setuju

(R) Ragu-Ragu

(S) Setuju

(SS) Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	Kinerja Anggota DPRD (Y)					
1	Saya menilai anggota DPRD memiliki pengetahuan dalam menyerap aspirasi konstituen					
2	Saya menilai anggota DPRD memiliki kapasitas yang memadai dalam menindak lanjuti aspirasi konstituen					
3	Saya menilai Anggota DPRD memiliki kemandirian dalam melayani aspirasi konstituen					
4	Saya menilai Anggota DPRD mampu menyesuaikan diri dalam menyerap aspirasi konstituen					
5.	Saya menilai Anggota DPRD mampu berkomunikasi dengan anggota dewan lainnya dalam menyerap aspirasi konstituen					

6.	Saya menilai Anggota DPRD mampu bekerjasama dengan anggota dewan lainnya dalam menyerap aspirasi konstituen					
7.	Saya menilai Anggota DPRD memiliki disiplin ilmu dalam menyerap aspirasi konstituen					
8.	Saya menilai Anggota DPRD memiliki kecepatan dalam menyelesaikan aspirasi konstituen					
9.	Saya menilai Anggota DPRD selalu tepat waktu dalam menerima aspirasi konstituen					
10.	Saya menilai Anggota DPRD memiliki kemampuan dalam menyampaikan ide terhadap konstituen					
11.	Saya menilai Anggota DPRD mampu mengatur pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sebagai anggota dewan					

2. Tabulasi Kusioner

a. Ideintitas Responden

Nama	Label
Jenis Kelamin	1 = Laki-Laki
	2 = Perempuan
Usia	1 = 20-24
	2 = 25-34
	3 = 35-49
	4 = 50-64
	5 = 65 keatas

Masa Kerja	1 = < 5 Tahun
	2 = 5 Tahun - 10 Tahun
	3 = 10 Tahun - 20 Tahun
	4 = > 20 Tahun
Pendidikan	1 = SMU
	2 = Diploma
	3 = Sarjana
	4 = Pasca Sarjana
Status Perkawinan	1 = Nikah
	2 = Belum menikah

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Status Perkawinan
1	1	5	2	3	1
2	1	3	2	3	1
3	1	3	2	3	1
4	1	3	2	3	1
5	1	4	2	3	1
6	2	5	2	3	1
7	2	3	2	1	1
8	1	2	2	1	2
9	1	3	2	1	1
10	1	4	2	1	1
11	1	4	2	3	1
12	2	2	2	4	1
13	1	3	2	1	1
14	1	3	2	3	1
15	1	3	1	3	1
16	2	3	2	1	1
17	1	4	2	3	1
18	1	5	2	4	1
19	1	2	2	3	1
20	1	5	2	1	1
21	2	5	2	3	1
22	1	4	2	3	1
23	1	3	2	2	1
24	1	3	2	1	1
25	1	3	2	3	1
26	1	3	2	3	1

27	2	4	1	4	1
28	1	4	2	3	1
29	1	4	2	3	1
30	1	3	2	4	1
31	1	4	2	3	1
32	1	3	2	3	1
33	1	2	2	1	1
34	2	4	2	4	1
35	1	5	2	4	1
36	1	3	2	3	1
37	1	3	2	4	1
38	1	4	2	3	1
39	1	3	2	1	1
40	2	3	2	1	1

b. Tanggapan Responden

Pendidikan

PENDIDIKAN(X1)							TO-TAL X1	
KEMAMPUAN		TO-TAL	PERILAKU		TO-TAL	PENGENDALIAN DIRI		TO-TAL
1	2		3	4		5		
4	4	1,6	4	4	1,6	5	1	21
5	5	2	5	4	1,8	5	1	24
4	5	1,8	4	5	1,8	5	1	23
4	4	1,6	4	4	1,6	5	1	21
5	5	2	4	4	1,6	4	0,8	22
4	4	1,6	3	4	1,4	5	1	20
5	5	2	5	5	2	5	1	25
4	4	1,6	5	4	1,8	5	1	22
5	4	1,8	4	4	1,6	5	1	22
5	5	2	4	4	1,6	4	0,8	22
4	4	1,6	4	4	1,6	4	0,8	20
4	4	1,6	4	4	1,6	5	1	21

5	5	2	5	4	1,8	5	1	24
4	5	1,8	4	5	1,8	5	1	23
4	4	1,6	4	4	1,6	5	1	21
5	5	2	4	4	1,6	4	0,8	22
4	4	1,6	3	4	1,4	5	1	20
5	5	2	5	5	2	5	1	25
4	4	1,6	4	4	1,6	4	0,8	20
4	4	1,6	4	5	1,8	5	1	22
5	5	2	4	4	1,6	4	0,8	22
4	3	1,4	3	4	1,4	4	0,8	18
4	4	1,6	5	4	1,8	4	0,8	21
4	4	1,6	5	5	2	5	1	23
4	4	1,6	4	4	1,6	5	1	21
5	4	1,8	4	5	1,8	5	1	23
5	5	2	4	5	1,8	4	0,8	23
4	4	1,6	5	4	1,8	5	1	22
4	4	1,6	4	4	1,6	4	0,8	20
4	4	1,6	4	4	1,6	4	0,8	20
4	4	1,6	4	4	1,6	5	1	21
4	4	1,6	5	4	1,8	5	1	22
5	4	1,8	4	4	1,6	5	1	22
5	5	2	4	4	1,6	4	0,8	22
4	4	1,6	4	4	1,6	4	0,8	20
4	4	1,6	4	4	1,6	5	1	21
5	5	2	5	4	1,8	5	1	24
4	5	1,8	4	5	1,8	5	1	23
4	4	1,6	4	4	1,6	5	1	21
5	5	2	4	4	1,6	4	0,8	22

Pelatihan

PELATIHAN (X2)									TOTAL X2
SASARAN		TOTAL	MATERI		TOTAL	METODE YANG DIGUNAKAN		TOTAL	
6	7		8	9		10	11		
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
5	5	2	5	4	1,8	4	5	1,8	28
5	4	1,8	4	4	1,6	5	4	1,8	26
4	4	1,6	4	4	1,6	5	4	1,8	25
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
3	4	1,4	5	4	1,8	4	5	1,8	25
5	5	2	5	5	2	5	4	1,8	29
4	4	1,6	5	5	2	4	2	1,2	24
4	5	1,8	5	5	2	5	5	2	29
5	4	1,8	4	4	1,6	4	4	1,6	25
4	4	1,6	4	4	1,6	5	2	1,4	23
4	4	1,6	4	4	1,6	5	4	1,8	25
5	5	2	5	4	1,8	4	4	1,6	27
5	4	1,8	4	4	1,6	4	5	1,8	26
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
4	4	1,6	4	4	1,6	2	5	1,4	23
3	4	1,4	5	4	1,8	4	4	1,6	24
5	5	2	5	5	2	4	2	1,2	26
4	4	1,6	3	4	1,4	4	4	1,6	23
4	4	1,6	5	5	2	4	4	1,6	26
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
4	4	1,6	4	5	1,8	5	4	1,8	26
5	4	1,8	5	4	1,8	4	4	1,6	26

5	5	2	5	4	1,8	4	5	1,8	28
5	4	1,8	4	5	1,8	5	4	1,8	27
5	5	2	4	4	4	4	4	1,6	26
5	5	2	5	5	2	4	4	1,6	28
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
4	4	1,6	4	4	1,6	4	5	1,8	25
5	4	1,8	3	4	1,4	5	4	1,8	25
4	4	1,6	5	5	2	4	5	1,8	27
4	5	1,8	5	5	2	4	4	1,6	27
5	4	1,8	4	4	1,6	4	4	1,6	25
4	4	1,6	4	4	1,6	4	5	1,8	25
4	4	1,6	4	4	1,6	4	5	1,8	25
5	5	2	5	4	1,8	5	4	1,8	28
5	4	1,8	4	4	1,6	4	4	1,6	25
4	4	1,6	4	4	1,6	4	5	1,8	25
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24

Model Kepemimpinan

MODEL KEPEMIMPINAN (X3)									TO-TAL X3
DISIPLIN		TO-TAL	KE-PERCAYAAN YANG TINGGI		TO-TAL	KOMU-NIKASI YANG BAIK		TO-TAL	
12	13		14	15		16	17		
4	4	1,6	4	4	1,6	5	5	2	26
4	4	1,6	4	4	1,6	5	5	2	26
4	4	1,6	4	4	1,6	5	5	2	26
4	4	1,6	4	4	1,6	4	5	1,8	25
5	4	1,8	4	4	1,6	5	4	1,8	26
4	5	1,8	4	4	1,6	4	5	1,8	26

5	5	2	5	5	2	4	4	4	28
4	4	1,6	5	5	2	4	5	1,8	27
4	4	1,6	5	4	1,8	4	4	1,6	25
4	4	1,6	4	4	1,6	5	4	1,8	25
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
4	4	1,6	4	4	1,6	4	2	1,2	22
4	4	1,6	4	4	1,6	4	5	1,8	25
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
5	4	1,8	4	4	1,6	4	4	1,6	25
4	5	1,8	4	4	1,6	4	2	1,2	23
5	5	2	5	5	2	4	4	1,6	28
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
5	5	2	5	5	2	4	2	1,2	26
4	4	1,6	5	5	2	4	4	1,6	26
4	4	1,6	4	4	1,6	5	5	2	26
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24
4	5	1,8	4	5	1,8	5	2	1,4	25
5	5	2	5	5	2	4	5	1,8	29
5	5	2	4	5	1,8	4	4	1,6	27
4	4	1,6	4	4	1,6	4	5	1,8	25
4	4	1,6	4	4	5	4	4	1,6	24
4	4	1,6	4	4	1,6	4	2	1,2	22
5	4	1,8	5	5	2	5	4	1,8	28
4	4	1,6	5	5	2	4	4	1,6	26
4	4	1,6	5	4	1,8	4	4	1,6	25
4	4	1,6	4	4	1,6	4	2	1,2	22
4	4	1,6	4	4	1,6	4	4	1,6	24

4	4	1,6	4	4	1,6	4	5	1,8	25
4	4	1,6	4	4	1,6	2	4	1,2	22
4	4	1,6	4	4	1,6	5	2	1,4	23
4	4	1,6	4	4	1,6	4	2	1,2	22
5	4	1,8	4	4	1,6	5	4	1,8	26

Kinerja (Y)

PENGE- TAHUAN YANG DI- MILIKI	KUALI- TAS PEKER- JAAN	SELF CONFIDENCE(K EMANDIR IAN)	KEMAMPUAN ME- NYESUAIKAN DIRI	KOMU- NIKASI	KER- JASAMA
18	19	20	21	22	23
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	3
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	3

5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

DISIPLIN ILMU	KECEPATAN DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN	KETEPATAN WAKTU	KEMAMPUAN MMENYAMPAIKAN IDE	KEMAMPUAN MENGATUR PEKERJAAN	TOTAL
24	25	26	27	28	
4	4	5	4	4	0,8
4	4	3	3	4	0,8
5	4	4	5	4	0,8
4	4	4	4	5	1
4	4	4	4	4	0,8
3	2	4	3	5	1
5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	2	0,4
4	4	4	5	4	0,8
4	4	4	4	4	0,8
4	4	4	4	4	0,8
4	4	5	4	4	0,8
4	4	3	3	4	0,8
5	4	4	5	4	0,8
4	4	4	4	5	1
4	4	4	4	4	0,8
3	2	4	3	5	1
5	5	5	5	5	1
4	3	3	4	4	0,8
5	4	5	5	5	1
4	4	4	4	4	0,8
4	4	4	4	5	1
4	4	4	4	5	1
4	4	4	4	5	1

4	5	5	4	5	1
5	5	5	4	5	1
5	5	5	5	4	0,8
5	5	5	4	4	0,8
4	4	4	4	5	1
4	4	4	4	4	0,8
4	4	4	4	5	1
4	4	4	4	5	1
4	4	4	5	4	0,8
4	4	4	4	4	0,8
4	4	4	4	5	1
4	4	5	4	4	0,8
4	4	3	3	4	0,8
5	4	4	5	5	1
4	4	4	4	5	1
4	4	4	4	4	0,8

LAMPIRAN

• UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.402$)

1) Validitas Pendidikan (Sebelum item dihapus)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Pendidikan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.662**	.226	.077	-.189	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000	.161	.635	.242	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.662**	1	.311	.324*	-.109	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.051	.041	.501	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.226	.311	1	.157	.237	.674**
	Sig. (2-tailed)	.161	.051		.333	.141	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.077	.324*	.157	1	.270	.569**
	Sig. (2-tailed)	.635	.041	.333		.092	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	-.189	-.109	.237	.270	1	.386*
	Sig. (2-tailed)	.242	.501	.141	.092		.014
	N	40	40	40	40	40	40
Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	.608**	.745**	.674**	.569**	.386*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.014	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Pendidikan (Setelah item dihapus)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALBR_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.662**	.226	.077	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.161	.635	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.662**	1	.311	.324*	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.051	.041	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.226	.311	1	.157	.646**
	Sig. (2-tailed)	.161	.051		.333	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.077	.324*	.157	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.635	.041	.333		.001
	N	40	40	40	40	40
TOTALBR_X1	Pearson Correlation	.724**	.844**	.646**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2) Validitas Pelatihan (Sebelum item dihapus)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Pelatihan (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.454**	.035	.050	.173	-.102	.520**
	Sig. (2-tailed)		.003	.831	.757	.287	.530	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.454**	1	.587**	.333*	.104	-.019	.759**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.036	.524	.906	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.035	.587**	1	.485**	-.048	-.037	.623**
	Sig. (2-tailed)	.831	.000		.002	.770	.821	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.050	.333*	.485**	1	.207	-.251	.506**
	Sig. (2-tailed)	.757	.036	.002		.199	.118	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.173	.104	-.048	.207	1	-.240	.366**
	Sig. (2-tailed)	.287	.524	.770	.199		.136	.020
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-.102	-.019	-.037	-.251	-.240	1	.262
	Sig. (2-tailed)	.530	.906	.821	.118	.136		.103
	N	40	40	40	40	40	40	40
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	.520**	.759**	.623**	.506**	.366**	.262	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.020	.103	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Pelatihan (Setelah item dihapus)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTALBR_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.454**	.035	.050	.581**
	Sig. (2-tailed)		.003	.831	.757	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.454**	1	.587**	.333*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.036	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.035	.587**	1	.485**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.831	.000		.002	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.050	.333*	.485**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.757	.036	.002		.000
	N	40	40	40	40	40
TOTALBR_X2	Pearson Correlation	.581**	.838**	.753**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3) Validitas Model Kepemimpinan (Sebelum item dihapus)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Model Kepemimpinan (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.479**	.380*	.518**	.129	.007	.617**
	Sig. (2-tailed)		.002	.016	.001	.427	.964	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.479**	1	.289	.577**	-.067	-.182	.429**
	Sig. (2-tailed)	.002		.071	.000	.680	.261	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.380*	.289	1	.733**	-.104	.070	.595**
	Sig. (2-tailed)	.016	.071		.000	.524	.667	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.518**	.577**	.733**	1	.000	-.042	.661**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		1.000	.797	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.129	-.067	-.104	.000	1	.044	.334*
	Sig. (2-tailed)	.427	.680	.524	1.000		.789	.035*
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.007	-.182	.070	-.042	.044	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.964	.261	.667	.797	.789		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Model Kepemimpinan (X3)	Pearson Correlation	.617**	.429**	.595**	.661**	.334*	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.035*	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Model Kepemimpinan (Setelah item dihapus)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.6	TOTALBR_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.479**	.380*	.518**	.007	.611**
	Sig. (2-tailed)		.002	.016	.001	.964	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.479**	1	.289	.577**	-.182	.478**
	Sig. (2-tailed)	.002		.071	.000	.261	.002
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.380*	.289	1	.733**	.070	.666**
	Sig. (2-tailed)	.016	.071		.000	.667	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.518**	.577**	.733**	1	-.042	.701**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.797	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.007	-.182	.070	-.042	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.964	.261	.667	.797		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALBR_X3	Pearson Correlation	.611**	.478**	.666**	.701**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4) Validitas Kinerja (Sebelum item dihapus)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.273	.540**	.724**	.453**	.280	.369	.519**	.454**	.147	-.066	.612**
	Sig. (2-tailed)		.089	.000	.000	.003	.080	.019	.001	.003	.366	.684	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.273	1	.170	.327	.819**	.508**	.430**	.062	.305	.449**	.044	.609**
	Sig. (2-tailed)	.089		.295	.039	.000	.001	.006	.702	.056	.004	.787	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.540**	.170	1	.619**	.339	.313	.415**	.467**	.173	-.092	.060	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.295		.000	.033	.049	.008	.002	.287	.571	.711	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.724**	.327	.619**	1	.541**	.307	.388	.531**	.495**	.229	.202	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000		.000	.054	.013	.000	.001	.156	.212	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.453**	.819**	.339	.541**	1	.347	.462**	.158	.426**	.278	.169	.675**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.033	.000		.028	.003	.331	.006	.082	.296	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.280	.508**	.313	.307	.347	1	.837**	.630**	.357	.760**	-.097	.774**
	Sig. (2-tailed)	.080	.001	.049	.054	.028		.000	.000	.024	.000	.550	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.369	.430**	.415**	.388	.462**	.837**	1	.729**	.437**	.720**	-.051	.837**
	Sig. (2-tailed)	.019	.006	.008	.013	.003	.000		.000	.005	.000	.755	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.519**	.062	.467**	.531**	.158	.630**	.729**	1	.489**	.483**	-.091	.721**
	Sig. (2-tailed)	.001	.702	.002	.000	.331	.000	.000		.001	.002	.578	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	.454**	.305	.173	.495**	.426**	.357	.437**	.489**	1	.479**	.123	.687**
	Sig. (2-tailed)	.003	.056	.287	.001	.006	.024	.005	.001		.002	.448	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	.147	.449**	-.092	.229	.278	.760**	.720**	.483**	.479**	1	-.035	.677**
	Sig. (2-tailed)	.366	.004	.571	.156	.082	.000	.000	.002	.002		.832	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.11	Pearson Correlation	-.066	.044	.060	.202	.169	-.097	-.051	-.091	.123	-.035	1	.216
	Sig. (2-tailed)	.684	.787	.711	.212	.296	.550	.755	.578	.448	.832		.216
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.612**	.609**	.518**	.712**	.675**	.774**	.837**	.721**	.687**	.677**	.200	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.216	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Kinerja (Setelah item dihapus)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTALBR_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.273	.540**	.724**	.453**	.280	.369	.519**	.454**	.147	.637**
	Sig. (2-tailed)		.089	.000	.000	.003	.080	.019	.001	.003	.366	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.273	1	.170	.327	.819**	.508**	.430**	.062	.305	.449**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.089		.295	.039	.000	.001	.006	.702	.056	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.540**	.170	1	.619**	.339	.313	.415**	.467**	.173	-.092	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.295		.000	.033	.049	.008	.002	.287	.571	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.724**	.327	.619**	1	.541**	.307	.388	.531**	.495**	.229	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000		.000	.054	.013	.000	.001	.156	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.453**	.819**	.339	.541**	1	.347	.462**	.158	.426**	.278	.658**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.033	.000		.028	.003	.331	.006	.082	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.280	.508**	.313	.307	.347	1	.837**	.630**	.357	.760**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.080	.001	.049	.054	.028		.000	.000	.024	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.369	.430**	.415**	.388	.462**	.837**	1	.729**	.437**	.720**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.019	.006	.008	.013	.003	.000		.000	.005	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.519**	.062	.467**	.531**	.158	.630**	.729**	1	.489**	.483**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001	.702	.002	.000	.331	.000	.000		.001	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	.454**	.305	.173	.495**	.426**	.357	.437**	.489**	1	.479**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.003	.056	.287	.001	.006	.024	.005	.001		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	.147	.449**	-.092	.229	.278	.760**	.720**	.483**	.479**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.366	.004	.571	.156	.082	.000	.000	.002	.002		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALBR_Y	Pearson Correlation	.637**	.613**	.518**	.690**	.658**	.808**	.864**	.752**	.678**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1) **Reliabilitas Pendidikan (Sebelum item dihapus)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.555	5

- Reliabilitas Pendidikan (Setelah item dihapus)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	4

Nilai Cronbach's Alpha
 → $0.630 > 0.50$

2) Reliabilitas Pelatihan (Sebelum item dihapus)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.310	6

Reliabilitas Pelatihan (Setelah item dihapus)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.633 > 0.50

3) Reliabilitas Model Kepemimpinan (Sebelum item dihapus)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.382	6

Reliabilitas Model Kepemimpinan (Setelah item dihapus)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.434	5

Nilai Cronbach's Alpha
 → $0.434 < 0.50$

4) Reliabilitas Kinerja (Sebelum item dihapus)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	11

Reliabilitas Kinerja (Setelah item dihapus)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Nilai Cronbach's Alpha

→ $0.875 > 0.50$

• **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1) Deskriptif Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	32	80.0	80.0	80.0
	perempuan	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	27.5	27.5	27.5
	Diploma	1	2.5	2.5	30.0
	Sarjana S1	21	52.5	52.5	82.5
	Pascasarjana S2	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 34 Tahun	4	10.0	10.0	10.0
	35 - 49 Tahun	19	47.5	47.5	57.5
	50 - 64 Tahun	11	27.5	27.5	85.0
	> 65 Tahun	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	2	5.0	5.0	5.0
	5 - 10 Tahun	38	95.0	95.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Status_Perkawina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nikah	39	97.5	97.5	97.5
	Belum Nikah	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2) Deskriptif Item Pernyataan

Item Pendidikan (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	25	62.5	62.5	62.5
SS	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	1	2.5	2.5	2.5
S	24	60.0	60.0	62.5
SS	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	3	7.5	7.5	7.5
S	27	67.5	67.5	75.0
SS	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	31	77.5	77.5	77.5
SS	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item Pelatihan (X2)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	2	5.0	5.0	5.0
S	22	55.0	55.0	60.0
SS	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	75.0	75.0	75.0
SS	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	2	5.0	5.0	5.0
S	23	57.5	57.5	62.5
SS	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	75.0	75.0	75.0
SS	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item Model Kepemimpinan (X3)**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	31	77.5	77.5	77.5
SS	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	32	80.0	80.0	80.0
SS	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	75.0	75.0	75.0
SS	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	75.0	75.0	75.0
SS	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	20.0	20.0	20.0
S	21	52.5	52.5	72.5
SS	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Item Kinerja (X4)**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	82.5	82.5	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	70.0	70.0	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	77.5	77.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	90.0	90.0	90.0
	SS	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	72.5	72.5	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	7.5	7.5	7.5
	S	25	62.5	62.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	5.0	5.0	5.0
	S	29	72.5	72.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	RR	1	2.5	2.5	7.5
	S	31	77.5	77.5	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	10.0	10.0	10.0
	S	26	65.0	65.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	12.5	12.5	12.5
	S	26	65.0	65.0	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

- 1) Uji Normalitas (Nilai Sig. Shapiro Wilk > 0.05)

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan (X1)	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
Pelatihan (X2)	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
Model Kepemimpinan (X3)	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
Kinerja (Y)	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pendidikan (X1)	.192	40	.001	.936	40	.024
Pelatihan (X2)	.272	40	.000	.843	40	.000
Model Kepemimpinan (X3)	.202	40	.000	.928	40	.014
Kinerja (Y)	.287	40	.000	.838	40	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Variabel Pendidikan (X1)

Rasio Skewness = $0.134 / 0.374 = 0.358$ (Nilai berada antara -2 sampai 2: Data terdistribusi normal)

Rasio Kurtosis = $-0.371 / 0.733 = -0.506$ (Nilai tidak berada antara -2 sampai 2: Data tidak terdistribusi normal)

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Pendidikan (X1)	Mean	17.1250	.21835	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	16.6833	
		Upper Bound	17.5667	
	5% Trimmed Mean	17.1111		
	Median	17.0000		
	Variance	1.907		
	Std. Deviation	1.38096		
	Minimum	14.00		
	Maximum	20.00		
	Range	6.00		
	Interquartile Range	2.00		
	Skewness	.134	.374	
	Kurtosis	-.371	.733	

Variabel Pelatihan (X2)

Rasio Skewness = $0.651 / 0.374 = 1.740$ (Nilai berada antara -2 sampai 2: Data terdistribusi normal)

Rasio Kurtosis = $-0.861 / 0.733 = -1.174$ (Nilai berada antara -2 sampai 2: Data terdistribusi normal)

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Pelatihan (X2)	Mean	17.1750	.22328	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	16.7234	
		Upper Bound	17.6266	
	5% Trimmed Mean	17.1111		
	Median	17.0000		
	Variance	1.994		
	Std. Deviation	1.41217		
	Minimum	15.00		
	Maximum	20.00		
	Range	5.00		
	Interquartile Range	2.00		
	Skewness	.651	.374	
	Kurtosis	-.861	.733	

Variabel Model Kepemimpinan (X3)

Rasio Skewness = $0.334 / 0.374 = 0.893$ (Nilai berada antara -2 sampai 2: Data terdistribusi normal)

Rasio Kurtosis = $0.323 / 0.733 = 0.440$ (Nilai berada antara -2 sampai 2: Data terdistribusi normal)

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Model Kepemimpinan (X3)	Mean	20.8000	.26360	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	20.2668	
		Upper Bound	21.3332	
	5% Trimmed Mean	20.7500		
	Median	21.0000		
	Variance	2.779		
	Std. Deviation	1.66718		
	Minimum	18.00		
	Maximum	25.00		
	Range	7.00		
	Interquartile Range	1.75		
	Skewness	.334	.374	
	Kurtosis	.323	.733	

Variabel Kinerja (Y)

Rasio Skewness = $1.127 / 0.374 = 3.013$ (Nilai tidak berada antara -2 sampai 2: Data tidak terdistribusi normal)

Rasio Kurtosis = $0.379 / 0.733 = 0.517$ (Nilai berada antara -2 sampai 2: Data terdistribusi normal)

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kinerja (Y)	Mean	41.7500	.54154	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	40.6546	
		Upper Bound	42.8454	
	5% Trimmed Mean	41.5556		
	Median	40.0000		
	Variance	11.731		
	Std. Deviation	3.42502		
	Minimum	37.00		
	Maximum	50.00		
	Range	13.00		
	Interquartile Range	4.50		
	Skewness	1.127	.374	
Kurtosis	.379	.733		

2) Uji Multikolonieritas → VIF < 10.00

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.425	6.412		1.002	.323		
Pendidikan (X1)	.271	.384	.109	.707	.484	.603	1.658
Pelatihan (X2)	1.105	.384	.455	2.875	.007	.576	1.735
Model Kepemimpinan (X3)	.563	.273	.274	2.058	.047	.817	1.225

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3) Uji Autokorelasi

Jumlah $n = 40$

Jumlah k (independen variabel) = 3

Nilai $dL = 1.338$

Nilai $dU = 1.658$

Nilai $Dw = 2.516$

Kesimpulan = $Dw > dU$ ($2.516 > 1.658$) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary^b

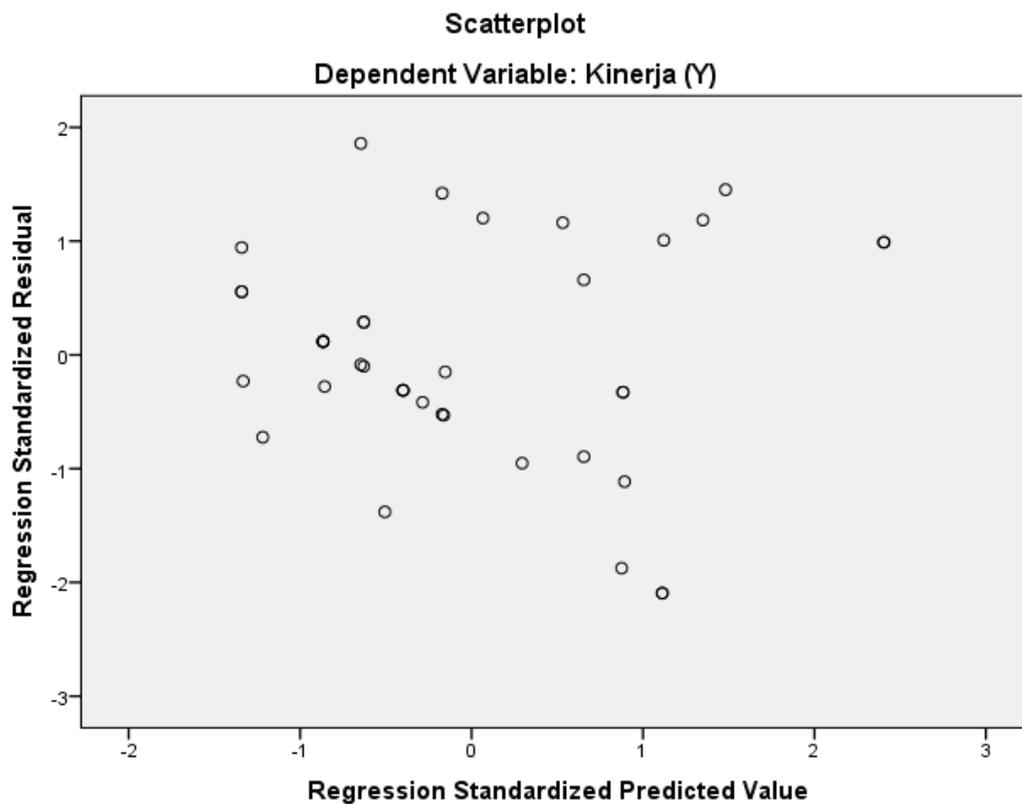
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.436	2.57261	2.516

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan (X3), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

4) Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik O pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



• Uji Hipotesis

1) Uji T \rightarrow T Table = 2.028

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.425	6.412		1.002	.323		
	Pendidikan (X1)	.271	.384	.109	.707	.484	.603	1.658
	Pelatihan (X2)	1.105	.384	.455	2.875	.007	.576	1.735
	Model Kepemimpinan (X3)	.563	.273	.274	2.058	.047	.817	1.225

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2) Uji F \rightarrow F Table = 2.87

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.240	3	73.080	11.042	.000 ^b
	Residual	238.260	36	6.618		
	Total	457.500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan (X3), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)

3) Uji Koefisien Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.436	2.57261	2.516

a. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan (X3), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.240	3	73.080	11.042	.000 ^b
	Residual	238.260	36	6.618		
	Total	457.500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Model Kepemimpinan (X3), Pendidikan (X1), Pelatihan (X2)



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.091/BPK/S.KET/NII/STIE-NI/IX/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : MUTMAINNAH MALIK
NIM : 2018MM11324
Program Studi : MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH
No. HP : 085340810799

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk selanjutnya digunakan sebagai syarat untuk mengikuti ujian hasil.

Makassar, 22 September 2020

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarijini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.