

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

Mutmainnah Malik^{*1}, Anwar², Haeranah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}mutmainnahmalik36@gmail.com, ²anwar.rauf82@gmail.com

³rana090768@cloud.com

ABSTRAK

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

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

PENDAHULUAN

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 terus meningkat setiap tahun, hal ini tentunya akan menuntut peran legislatif 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.

Kinerja 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 sangat kurang dengan berbagai alasan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja DPRD Kabupaten Bulukumba dalam menerima aspirasi belum optimal, 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. 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 anggotan dewan sejatinya dilihat dari perilaku dan pengendalian diri, kemudian pelatihan anggota DPRD itu sejatinya dapat dilihat dari keterampilan, peningkatan SDM dan keahlian, selanjutnya model kepemimpinan anggota DPRD itu sejatinya dapat dilihat dari kedisiplinan, kepercayaan yang tinggi, komunikasi yang baik dan semuanya akan berdampak pada kinerja anggota DPRD. Untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dituntut adanya latar belakang pendidikan yang tinggi sehingga akan mampu membantu seseorang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya (Nuru, 2013). Setiap orang yang mempunyai pendidikan sesuai dengan pekerjaan atau tugasnya akan lebih mengerti tentang masalah

atau pekerjaan yang sedang dihadapinya. Pendidikan sejatinya adalah salah satu pendorong untuk membangun daya pikir manusia dalam kedewasaan sumberdaya Insani dan berahklakul karimah. Menurut Mudjhardjo (dalam Suprijoko.2007) bahwa pendidikan memproses belajar, kedewasaan, atau kematangan dalam keputusan yang realistis. Kesesuaian latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Setiap orang yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan atau tugasnya akan lebih mengerti tentang masalah atau pekerjaan yang sedang dihadapinya (Nuru, 2013).

Peningkatan kinerja secara efektif dan efisien juga dipengaruhi oleh 48rofes 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 48rofe, 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. Model kepemimpinan merupakan seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha mencapai tujuan yang hendak dicapai 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 48rofessiona.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian 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. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Anggota Dewan Perwakilan Daerah yang berjumlah 40 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja serta produktivitas kerja pegawai. Ada 4 variabel yaitu (1) Kinerja pada hakekatnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan indikator (Pengetahuan yang dimiliki, Ketepatan waktu, Self Confidence dan Komunikasi antar karyawan), (2) Pendidikan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena sangat berpengaruh terhadap pola 48rofe, tindakan dan peran seseorang dalam suatu masyarakat atau organisasi dengan indikator Kemampuan, Perilaku dan Pengendalian diri) (3) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga mampu memiliki kinerja yang 48rofessional di bidangnya dengan indikator (Sasaran, Materi, dan Metode Yang digunakan) (4) model kepemimpinan merupakan gaya yang dimiliki oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan

untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan indikator (Disiplin,Kepercayaan yang tinggi dan Komunikasi yang baik) Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisisioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier 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.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. 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.

Table 2. Uji Multikoleneritas
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)

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.

Uji Hipotesis

Table 3. Uji t (t tabel = 2,028)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	6.425	6.412		1.002	.323
Pendidikan (X1)	.271	.384	.109	.707	.484
Pelatihan (X2)	1.105	.384	.455	2.875	.007
Model Kepemimpinan(X3)	.563	.273	.274	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 Ho diterima, dan Ha ditolak, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja.
2. Pelatihan (X2) t hitung > t tabel (2,875 > 2,028); artinya Ho ditolak dan Ha diterima; maka dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan 0,007 terhadap kinerja.
3. Model Kepemimpinan (X3) t hitung >t tabel (2,059 >2,028) artinya Ho ditolak dan Ha diterima; maka dapat dikatakan bahwa model kepemimpinan berpengaruh secara signifikan 0,047 terhadap kinerja. Sehingga rumus linear sebagai berikut:

$$Y = a + b1(X1) + b2(X2) + b3(X3) + Eo$$

$$Y = 6,425 + 0,271(X1) + 1,105(X2) + 0,54(X3) + Eo$$

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.

Uji F (F tabel = 2,87)

Uji F adalah uji yang mengukur besarnya perbedaan variance antara kedua atau beberapa kelompok.

Tabel 4. Uji F
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)

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 secara signifikan terhadap kinerja

Table 5. Uji Korelasi Regresi Berganda

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

Table 6. Uji F
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)

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) secara simultan atau bersama-sama adalah 47,9% dimana diasumsikan bahwa sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN**1) Pendidikan terhadap Kinerja**

Hasil penelitan 40 orang anggota DPRD Kabupaten Bulukumba menemukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Jika merujuk pada kajian teori dan 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 Moh.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. 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 kewenangannya 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 pendidikan secara nasional dan menjadi manusia yang berilmu dan patuh terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

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.

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. Menyusuiikan 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 kepemimpinan dalam situasi apapun menyenangkan pemimpin tetap berhubungan ke anggotanya, 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 faktor menjadi tolak ukur dari kemampuan dan mentrasformasikan sebagai aspirasi masyarakat dalam kebijakan publik, kebijakan politik dan kebijakan-kebijakan lainnya seperti halnya menawarkan program pada waktu kampanye, pemilu, semata-mata mendapat suara yang banyak.

KESIMPULAN

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

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

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.
- 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
- 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 Tridinanti 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.
- 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.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.

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.