

**PENGARUH KEBIJAKAN BIMBINGAN TEKNIS TERHADAP KINERJA
LEGISLASI
(Studi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran)**

(Skripsi)

Oleh

**Tasya Kamila
NPM 1816021003**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH KEBIJAKAN BIMBINGAN TEKNIS TERHADAP KINERJA LEGISLASI (Studi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran)

Oleh

TASYA KAMILA

Pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu bagaimana pengaruh yang signifikan dari bimbingan teknis terhadap kinerja legislatif DPRD Kabupaten Pesawaran. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di DPRD Kabupaten Pesawaran, dengan jumlah responden sebanyak 45 orang dengan menggunakan penelitian populasi dimana seluruh populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel bimbingan teknis berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja legislatif DPRD Kabupaten Pesawaran, yang dibuktikan dengan melihat uji analisis korelasi *product moment* sebesar $0,480 > 0,294$. Hasil tersebut juga diperkuat dengan uji t yang menunjukkan thitung sebesar $3,891 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,016 dengan taraf signifikan 0,000 . Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Nilai koefisien determinasi nilai *R square* sebesar 0,243 atau 24,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan bimbingan teknis memberikan kontribusi sebesar 24,3% dan pengaruh terhadap variabel kinerja, dimana dalam variabel bimbingan teknis yang dominan pada indikator metode dan indikator yang tidak dominan pada peserta. Sedangkan, sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengamatan bahwa 75,7% dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, faktor karakteristik organisasi dan faktor lingkungan.

Kata kunci : Bimbingan teknis, kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF TECHNICAL GUIDANCE POLICY ON THE PERFORMANCE OF LEGISLATION (Study at the Pesawaran Regency Regional House of Representatives)

By

TASYA KAMILA

The main problem in this study, namely, is there a significant effect of technical guidance on the legislative performance of the Pesawaran Regency DPRD. This type of research is a quantitative research. This research was conducted in the DPRD of Pesawaran Regency, with the number of respondents as many as 45 people using population research where the entire population was used as the research subject. The results showed that the technical guidance variable had a significant effect on the legislative performance of the Pesawaran DPRD, as evidenced by looking at the product moment correlation analysis test of $0.480 > 0.294$. These results are also strengthened by the t test which shows tcount of $3.891 > t_{table}$ which is 2.016 with a significant level of 0.000. The significant level is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . The coefficient of determination of R square value is 0.243 or 24.3%. This shows that the technical guidance policy contributes 24.3% and influences the performance variable, where the dominant technical guidance variable is the method indicator and the non-dominant indicator is the participant. Meanwhile, the remaining 75.7% is influenced by other factors outside the independent variables in this study. Based on the observation that 75.7% is influenced by human resource factors, organizational characteristics factors and environmental factors.

Keywords: Technical guidance, performance

**PENGARUH KEBIJAKAN BIMBINGAN TEKNIS TERHADAP KINERJA
LEGISLASI
(Studi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran)**

Oleh

Tasya Kamila

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEBIJAKAN BIMBINGAN
TEKNIS TERHADAP KINERJA LEGISLASI
(Studi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
Kabupaten Pesawaran)**

Nama Mahasiswa : **Tasya Kamila**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1816021003**

Program Studi : **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing

Bendi Juantara, S.IP., M.A.
NIP 19880923201903011

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP.
NIP 196112181989021001

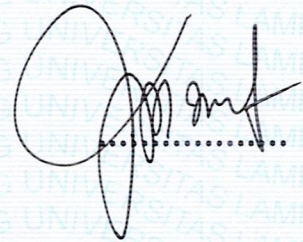
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Bendi Juantara, S.IP., M.A.**



Penguji : **Drs. Aman Toto Dwijono, M.H.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Drs. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP 19610807 198703 2 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **05 Juli 2022**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 05 Juni 2022
Yang Membuat Pernyataan



Tasya Kamila
NPM. 1816021003

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Tasya Kamila dilahirkan di Tambah Sari pada tanggal 31 Mei 2000. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Turohibin dan Ibu Titin Herawati. Pendidikan formal yang telah diselesaikan penulis sebagai berikut.

1. SD Negeri 3 Tambahrejo lulus pada tahun 2012.
2. SMP Negeri 1 Gadingrejo lulus pada tahun 2015.
3. SMA Negeri 1 Gadingrejo lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri atau yang disingkat dengan (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa penulis pernah menjadi anggota Biro 1 Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Pemerintahan pada tahun 2019-2020. Pada tahun yang sama penulis juga menjadi anggota Kementrian Sosial Masyarakat di Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Lampung.

MOTTO

*“Apabila anda ingin hidup bahagia, fokuslah pada tujuan, bukan pada orang
atau benda. ”*

-Albert Einstein

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Puji syukur atas nikmat dan karunia yang telah Allah Subhanahu Wa Ta'ala berikan sehingga karya ini dapat terselesaikan. Karya tulis ini kupersembahkan untuk:

*Ayahandaku Turohibin dan Ibundaku Titin Herawi,
Terima kasih telah senantiasa mendidik, memberikan kasih sayang yang tulus kepadaku, bekerja keras demi kebahagiaan anak-anaknya, selalu mendoakan kebaikan untuk kesuksesanku, selalu berjuang, dan memberikan motivasi serta dukungan yang luar biasa.*

*Adik kandungku Hatta Peria Utama dan Altaf Tsaqif Ghifari,
selalu membantu bahkan tanpa disadari, kalian adalah motivasiku untuk terus berjuang dan mengingatkanku untuk terus menyelesaikan kewajibanku. Suatu hari nanti, banggakanlah Ayah dan Ibu dengan prestasimu.*

Almamater tercinta "Universitas Lampung"

SANWACANA

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kebijakan Bimbingan Teknis Terhadap Kinerja Legislasi (Studi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran)*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Pemerintahan di Universitas Lampung.

Dengan kerendahan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Karomani, M.Si selaku Rektor Universitas Lampung;
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si selaku Dekan Fisip Universitas Lampung;
3. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan;
4. Bapak Bendi Juantara, S.IP., M.A selaku pembimbing utama atas ketersediaannya untuk membimbing dalam proses penyelesaian skripsi ini;
5. Bapak Drs. Aman Toto Dwijono, M.H selaku penguji utama pada ujian skripsi, terimakasih atas masukan dan saran-saran pada seminar proposal dan seminar hasil;
6. Pihak Kantor DPRD Kabupaten Pesawaran yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian;
7. Kedua orang tua saya serta adik-adik saya dan keluarga tercinta yang telah mendukung dan memberikan perhatian, semangat dan doa selama penyusunan skripsi ini;

8. Kepada seluruh keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan terutama pada satu angkatan 2018, terkhusus kelas regular A;
9. Kepada teman-teman seperjuanganku, Diana Amalia, Ririn Anjarwati dan Riska Widi Astuti yang telah menemani perjuangan selama ini dan memberikan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.

Sehubungan akhir tulisan ini, penulis memohon maaf kepada semua pihak atas segala kekurangan dan kekhilafan yang disadari maupun tidak disadari. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 05 Juni 2022

Tasya kamila

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Bimbingan Teknis	13
2.2.1 Pelatihan.....	14
2.3 Kinerja.....	16
2.3.1 Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.3.2 Karakteristik Kinerja.....	19
2.3.3 Indikator Kinerja	20
2.4 Legislasi DPRD.....	21
2.5 Kerangka Pikir	23
2.6 Anggapan Dasar dan Hipotesis	24
2.6.1 Anggapan Dasar	24
2.6.2 Hipotesis.....	24
III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2 Jenis Penelitian.....	25
3.3 Definisi Konseptual.....	25
3.4 Definisi Oprasional	26
3.4.1 Variabel Bebas	26
3.4.2 Variabel Terikat	27
3.5 Populasi Dan Sampel	27

3.5.1	Populasi.....	27
3.5.2	Sampel.....	27
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6.1	Data Primer	28
3.6.2	Data Sekunder	28
3.6.3	Quesioner	28
3.7	Teknik Pengukuran Data.....	29
3.8	Teknik Pengelolaan Data	29
3.9	Pengujian Instrumen.....	30
3.10	Teknis Analisis Data	32
3.11	Pengujian Hipotesis.....	33
IV	GAMBARAN UMUM.....	35
4.1	Profil DPRD Kabupaten Pesawaran	35
4.2	Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Pesawaran.....	37
4.3	Alat Kelengkapan DPRD Kabupaten Pesawaran.....	40
V	HASIL DAN PEMBAHASAN	42
5.1	Hasil Penelitian	42
5.1.1	Demografi Responden Penelitian.....	42
5.1.2	Pengujian Instrumen	43
5.1.3	Teknik Analisis Data.....	56
5.1.4	Pengujian Hipotesis.....	59
5.2	Pembahasan Hasil Penelitian	65
VI	PENUTUP	72
6.1	Kesimpulan	72
6.2	Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah perda yang disahkan.....	3
2. Data bimbingan teknis yang telah diikuti DPRD Kabupaten Pesawaran.....	7
3. Penelitian Terdahulu.....	9
4. Skor Skala Likert Kategori Respon.....	29
5. Pimpinan DPRD Kabupaten Pesawaran 2019-2024.....	37
6. Komposisi Anggota di DPRD Kabupaten Pesawaran.....	38
7. Daerah Pemilihan DPRD Kabupaten Pesawaran.....	38
8. Anggota DPRD Kabupaten Pesawaran Masa Jabatan 2019-2024.....	39
9. Demografi responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
10. Demografi Responden Berdasarkan Strata Pendidikan.....	43
11. Ringkasan Hasil Uji Validitas.....	44
12. Hasil Uji Reliabilitas Bimbingan Teknis.....	45
13. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	52
14. Hasil Uji Normalitas.....	57
15. Hasil Uji Homogenitas.....	58
16. Hasil Uji Linieritas.....	59
17. Koefisien.....	60
18. Uji Nilai Signifikan.....	60
19. Koefisien Regresi Sederhana.....	61
20. Korelasi.....	62
21. Hasil Uji T.....	63
22. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	64
23. Bimbingan Teknis Anggota DPRD Kabupaten Pesawaran Tahun 2019.....	66
24. Peraturan Daerah Yang Dihasilkantahun 2019.....	67
25. Bimbingan Teknis Anggota DPRD Kabupaten Pesawaran Tahun 2020.....	67
26. Peraturan Daerah Yang Dihasilkantahun 2020.....	68
27. Bimbingan Teknis Anggota DPRD Kabupaten Pesawaran Tahun 2021.....	69
28. Peraturan Daerah Yang Dihasilkantahun 2021.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	24
2. Diagram Indikator Tujuan dan Sasaran.....	46
3. Diagram Indikator Pelatihan.....	47
4. Diagram Indikator Materi.....	48
5. Diagram Indikator Metode.....	50
6. Diagram Indikator Pesserta Pelatihan.....	51
7. Diagram Indikator Kualitas.....	53
8. Diagram Indikator Kuantitas.....	54
9. Diagram Indikator Pelaksanaan Tugas.....	55

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia Nomer 23 Tahun 2014, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sejalan dengan prinsip tersebut dilaksanakan pula prinsip otonomi yang nyata dan bertanggungjawab. Prinsip otonomi nyata adalah suatu prinsip bahwa untuk menangani urusan pemerintahan dilaksanakan berdasarkan tugas, wewenang, dan kewajiban yang senyatanya telah ada dan berpotensi untuk tumbuh, hidup dan berkembang sesuai dengan potensi dan kekhasan daerah. Kepentingan dan aspirasi masyarakat tersebut harus dapat ditangkap oleh Pemerintah Daerah maupun Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai representasi perwakilan rakyat dalam struktur kelembagan pemerintahan daerah yang menjalankan fungsi pemerintahan.

Sebagai pejabat daerah yang berkedudukan menjadi unsur penyelenggara pemerintahan daerah, DPRD mempunyai fungsi sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Pasal 149 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyebutkan bahwa DPRD memiliki fungsi

antara lain, fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan. Dalam rangka melaksanakan fungsi tersebut, maka DPRD dilengkapi dengan tugas, wewenang, kewajiban dan hak. Salah satu fungsi DPRD yang sangat penting dalam rangka mendukung pelaksanaan otonomi luas di daerah adalah fungsi legislasi. Dalam melaksanakan fungsi legislasi, DPRD diberi bermacam-macam hak yang salah satunya adalah hak mengajukan rancangan peraturan daerah dan hak mengadakan perubahan atas rancangan peraturan daerah atau implementasi dari fungsi legislasi harus ditindaklanjuti dengan peraturan daerah. Dibentuknya peraturan daerah sebagai bahan pengelolaan hukum di tingkat daerah guna mewujudkan perangkat-perangkat peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan pemerintahan daerah serta sebagai penampung aspirasi masyarakat yang berkenaan dengan hal tersebut.

Sebagai lembaga perwakilan rakyat di daerah yang anggotanya dipilih oleh rakyat dalam kurun waktu tertentu, DPRD mempunyai hubungan yang sangat erat dengan rakyat, karena DPRD merupakan bagian dari aspirasi masyarakat. Oleh karena itu segala tindakan dalam pengambilan keputusan DPRD harus mempertimbangkan dan memperhatikan kepentingan aspirasi publik secara keseluruhan sehingga dapat menghasilkan kebijakan yang tepat bagi rakyatnya. Diberlakukannya Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah secara langsung Undang – Undang tersebut telah melimpahkan kekuasaan baik secara politik maupun secara administratif kepada daerah untuk menyelenggarakan kewenangan sesuai dengan prakarsa dan inisiatif masyarakat di daerah. Pelimpahan kewenangan itu disertai pula dengan dengan pemberian kekuasaan yang lebih besar bagi DPRD dalam menjalankan fungsi legislasi.

Dasar hukum fungsi legislasi yang dilakukan oleh DPRD diatur dalam beberapa undang-undang diantaranya yaitu Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 42 ayat (1) huruf a dan b, Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD Pasal 69 ayat (1) huruf a dan Fungsi pembentukan peraturan daerah dalam Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 149 ayat (1) huruf a.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran (disingkat DPRD Pesawaran) adalah lembaga legislatif unikameral yang menjadi mitra kerja Pemerintah Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung. DPRD Kabupaten Pesawaran memiliki 45 anggota yang tersebar di 11 partai politik, dengan perolehan suara mayoritas diraih oleh Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan. Sejarah sesi baru dimulai 20 Agustus 2019 dalam jangka waktu 5 tahun. Tahun 2016-2021 DPRD Kabupaten Pesawaran telah mengesahkan beberapa peraturan daerah yaitu :

Tabel 1. Jumlah Peraturan Daerah Yang Disahkan

Berikut ini merupakan jumlah peraturan daerah dari tahun 2016-2020

No	Tahun	Keterangan	Jumlah
1	2016	Jumlah program pembentukan peraturan daerah (propemperda)	20 Propemperda
		Jumlah perda yang disahkan	13 Perda
2	2017	Jumlah program pembentukan peraturan daerah (propemperda)	14 Propemperda
		Yang Sudah Disetujui oleh DPRD Kab. Pesawaran dan ada di Propemperda 2017	9 Perda
		Yang Belum Disetujui dan Belum Diparipurnakan	4 Perda
		Yang disetujui dan tidak ada di Propemperda 2017	1 Perda
3	2018	Jumlah program pembentukan peraturan daerah (propemperda)	15 Propemperda
		Yang Belum Disetujui dan Belum Diparipurnakan	5 Perda
		Yang Baru disampaikan oleh Bupati dan akan diparipurnakan	3 Perda
		Yang Sudah Disetujui oleh DPRD Kab. Pesawaran dan ada di Propemperda 2018	8 Perda
		Yang disetujui dan tidak ada di Propemperda 2018	1 Perda
4	2019	Jumlah program pembentukan peraturan daerah (propemperda)	12 Propemperda
		Yang Sudah Disetujui oleh DPRD Kab. Pesawaran dan ada di Propemperda 2019	9 Perda
		Yang disetujui dan tidak ada di Propemperda 2019	2 Perda

Tabel 1. (lanjutan)

No	Tahun	Keterangan	Jumlah
5	2020	Jumlah program pembentukan peraturan daerah (propemperda)	11 Propemperda
		Yang Sudah Disetujui oleh DPRD Kab. Pesawaran dan ada di Propemperda 2020	7 Perda
		Yang disetujui dan tidak ada di Propemperda 2020	3 Perda
6	2021	Jumlah program pembentukan peraturan daerah (propemperda)	17 Propemperda
		Yang sudah disetujui dan diundangkan	3 Perda
		Yang sudah disampaikan, Pembahasan dan masih proses fasilitasi dan evaluasi Biro Hukum Provinsi	1 Perda
		Sudah turun hasil fasilitasi provinsi sampai dengan 17 September 2021	8 Perda

(Sumber : diolah peneliti 2021)

Dalam menjalankan fungsinya, DPRD berdasarkan pasal 159 ayat 1 UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan, hak dan kewajiban DPRD meliputi hak interpelasi, angket dan hak menyatakan pendapat. Sedangkan pasal 160, anggota DPRD diberi hak meliputi; mengajukan rancangan Peraturan daerah, mengajukan pertanyaan, menyampaikan usul dan pendapat, memilih dan dipilih, membela diri, imunitas, mengikuti orientasi dan pendalaman tugas, protokoler dan Hak keuangan dan administratif. Karena itu, anggota DPRD dituntut untuk memiliki kualitas yang sebanding dengan beban tugasnya sehingga dapat menghasilkan kinerjanya sesuai semangat otonomi daerah.

Kaho (2003:71) menjelaskan, untuk merealisasikan fungsinya dengan baik dan berkualitas, maka pendidikan dan pengalaman anggota DPRD sangat diperlukan. Fungsi pembuatan peraturan daerah merupakan fungsi utama dan asli DPRD sebagai lembaga legislatif. Lewat fungsi ini, DPRD menunjukkan warna, karakter dan kualitasnya, baik secara material maupun fungsional. Kuantitas dan kualitas Peraturan daerah yang dihasilkan DPRD, baik berdasarkan usul inisiatif ataupun berdasarkan usulan eksekutif menjadi ukuran kemampuan DPRD tersebut dalam menjalankan fungsinya serta

menjamin eksistensinya sebagai lembaga perwakilan rakyat. Ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2004 yang mengatur tentang tata cara pembahasan rancangan peraturan daerah melalui program legislative daerah atas prakarsa eksekutif maupun legislatif. Eksekutif membuat program legislasi daerah sebagai konsekuensi penyusunan rancangan pembangunan jangka panjang daerah dan rancangan pembangunan jangka menengah daerah yang diterjemahkan dalam bentuk peraturan daerah, sedangkan DPRD membuat program legislatif daerah karena selain sebagai lembaga legislatif yang berwenang membuat peraturan daerah, juga karena DPRD melalui Peraturan daerah menjadi landasan yuridis perumusan kebijakan publik daerah.

Meriam Budiarjo (1998,185) menjelaskan bahwa telah menjadi gejala umum, titik berat bidang legislasi telah banyak bergeser ketangan eksekutif. Mayoritas peraturan daerah dirumuskan dan dipersiapkan oleh eksekutif, sedangkan legislatif tinggal membahas dan mengamandemennkannya. Karena itu, tidaklah mengherankan jika banyak kalangan masyarakat sudah sejak lama menyoroti dan mempertanyakan tentang kinerja DPRD, apakah mampu menghimpun dan menyalurkan aspirasi masyarakat seperti yang diamanatkan dalam peraturan pemerintah tersebut dalam kapasitasnya sebagai wakil rakyat, atau malah berkonotasi negatif sebagai simbol atau stempel saja. Untuk itu, anggota DPRD dituntut harus mampu menterjemahkan kebutuhan dan kemauan masyarakat dalam peraturan daerah.

Menurut Kaho (2003), fungsi pokok DPRD sebagai patner kepala daerah dalam merumuskan kebijakan daerah, dan pengawas pelaksanaan kebijakan daerah yang dilaksanakan kepala daerah menyoroti peranan anggota DPRD Kabupaten Pesawaran terlihat masih minim jumlah Perda yang dihasilkan, maupun kadar mutunya yang mampu mengartikulasikan segala kebutuhan dan kepentingan rakyat serta menentukan cara yang lebih tepat dan efisien untuk mempertimbangkan dan menilai berbagai kepentingan rakyat dalam menetapkan kebijaksanaan daerah berdasarkan urutan prioritas dan kebutuhan

masyarakat. Sebagai kabupaten pemekaran, harus dapat menghasilkan peraturan daerah yang baik untuk dijadikan pedoman bagi pemerintah daerah terkait pengelolaan pemerintahan, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Berpedoman pada peraturan menteri dalam negeri Nomor 133 Tahun 2017 tentang pedoman orientasi dan pendalaman tugas anggota DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota bahwa dalam rangka meningkatkan pemahaman anggota dewan perwakilan rakyat daerah provinsi dan kabupaten/kota dalam menjalankan tugas, fungsi, hak dan kewajiban sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah, berhak mengikuti orientasi dan pendalaman tugas. Pendalaman tugas diatur dalam pasal 16, yang mana pendalaman tugas dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan; bimbingan teknis; dan workshop atau lokakarya atau seminar.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Peran sumber daya manusia sangat utama dan penting, hal ini menjadikan sumber daya manusia unsur terpenting dalam suatu organisasi dengan menyesuaikan dengan kemajuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas demi mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat tercapai didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan utama yaitu sebagai perencana, pelaku, penggerak dan pengambil keputusan dalam setiap kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia terdiri atas daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia di tentukan oleh daya fikir serta daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang di lakukan. Adanya peralatan yang canggih tanpa adanya sumber daya manusia maka hal tersebut

tidak akan berarti apa-apa karena daya pikir merupakan modal dasar yang di bawa sejak lahir sedangkan keahlian di dapatkan dari usaha (belajar dan pelatihan).Hasibuan (2003:244).

DPRD Kabupaten Pesawaran setiap tahunnya melaksanakan orientasi dan pendalaman tugas atau bimbingan teknis untuk anggota DPRD Kabupaten Pesawaran. Hal ini ditempuh mengingat sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi yang dalam hal ini adalah DPRD Kabupaten Pesawaran. Mengingat berhasil tidaknya organisasi akan sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi, maka melalui orientasi pendalaman tugas atau yang dalam penelitian ini disebut dengan bimbingan teknis yang salah satunya adalah untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap hasil dari kinerja terutama dalam penelitian ini terfokus pada kinerja legislasi DPRD sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan kebutuhan organisasi. DPRD Kabupaten Pesawaran dalam tahun 2021 telah mengikuti beberapa kali bimbingan teknis diantaranya yaitu sebagai berikut :

Table 2. Data bimbingan teknis yang telah diikuti DPRD Kabupaten Pesawaran

Bimbingan teknis yang telah diikuti DPRD Kabupaten Pesawaran

No	Bimbingan Teknis	Tempat/lokasi	Waktu
1	Pendalaman Fungsi Pengawasan DPRD atas LKPJ LHP BPK dan Proses Perencanaan serta Pembahasan Propemperda Cipta Kerja	Swiss-Bellhotel Bandar Lampung	25 s.d 28 Januari 2021
2	Bimbingan Teknis Gelombang II Anggota DPRD Provinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota PDI Perjuangan seluruh Indonesia dalam rangka HUT ke-48 PDI Perjuangan	Jakarta	19 s.d 22 Februari 2021
3	Orientasi Kepengurusan Partai (OKP) Partai Bulan Bintang se-Provinsi Lampung Bandar Lampung	Bandar Lampung	13 s.d 15 Maret 2021
4	Penyusunan Produk Hukum Daerah Yang Efektif Berdasarkan Permendagri Nomor 120 Tahun 2018 dan Pemetaan Kebutuhan Produk Hukum Daerah”	Hotel Radisson Lampung	14 s.d.17 April 2021

No	Bimbingan Teknis	Tempat/lokasi	Waktu
5	Workshop atau Bimbingan Teknis Nasional Anggota DPRD Fraksi Nasdem se-Indonesia	Jakarta	02 s.d 05 April 2021
6	Workshop/Bimbingan Teknis Nasional Anggota DPRD Fraksi Golkar se-Indonesia.	Jakarta	24 s.d 27 Juni 2021
7	Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Dimasa Pandemi Melalui Ekstensifikasi Dan Intensifikasi Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Serta Peran DPRD Dalam Evaluasi Perencanaan Dan Penganggaran Pemerintah Daerah	Hotel Bukit Randu Lampung	27 s.d.30 September 2021
8	Peran Partai Politik Dalam Meningkatkan Kualitas Demokrasi dan Kesejahteraan Rakyat	Bali Nusa Dua Convention Center, Kabupaten Badung, Bali	03 s.d 06 Oktober 2021
9	Bimbingan Teknis Penyusunan KUA PPAS dan RKPD 2022	Hotel Redtop, Pecenongan-Jakarta	15 s.d.18 Oktober 2021

(Sumber : diolah peneliti 2021)

Faktor – faktor bimbingan teknis sangat mempengaruhi keberhasilan dari pelaksanaan bimbingan teknis, dan pengaruh kebijakan bimbingan teknis berpengaruh pula terhadap kinerja legislasi DPRD dalam bentuk keputusan atau peraturan daerah. Banyaknya aspirasi masyarakat yang masuk ke DPRD Kabupaten Pesawaran yang perlu diperjuangkan aspirasinya dalam bentuk suatu keputusan maka diperlukan adanya bimbingan teknis yang mengarah kepada proses legislasi agar tercapai persamaan persepsi mengingat beragamnya latar belakang anggota DPRD di Kabupaten Pesawaran sehingga dapat menghasilkan peraturan yang tepat untuk kepentingan publik. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawainya maupun organisasinya. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, korelasi terhadap kekurangan – kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan atau salah satunya bimbingan teknis. Bimbingan teknis akan memberikan

kesempatan bagi anggota DPRD dalam memahami tugas, fungsi, dan wewenangnya melalui orientasi agar dapat membantu DPRD dalam bekerja dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan.

Pada penelitian terdahulu, penulis mengangkat penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan beberapa jurnal penelitian terdahulu.

Table 3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang sejenis sebagai referensi dalam memperkaya kajian pada penelitian ini adalah sebagai berikut

No	Nama Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Hasil
1	Ruby Awaluddin, 2009	Analisis Pengaruh Bimbingan Teknis Terhadap Peningkatan Keterampilan Pegawai Pada Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Bogor, Jawa Barat.	Jurnal	Penelitian ini mengemukakan bahwa program pelaksanaan bimbingan teknis membantu auditor menjalankan proses teknis dalam melakukan audit sesuai dengan program kerja yang dilakukan dua kali dalam setahun dan pelaksanaan bimbingan teknis meningkatkan kompetensi dan mengembangkan profesi sebagai auditor.
2	Indah Zirani, 2019	Pengaruh Diklat Bimbingan teknis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.	Jurnal	Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa diklat bimbingan teknis e-kinerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Binjai.

No	Nama Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Hasil
3	Muzdalifah, Lca 2016	Pengaruh pelatihan bimbingan teknis terhadap kinerja pada badan penyuluhan kabupaten kutai timur	Jurnal	Pelatihan Bimbingan teknis mempunyai pengaruh yang positif Terhadap Kinerja pegawai Penyuluh Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur.
4	Sugiharto, Unggul 2019	Pengaruh Bimbingan Teknis Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Pematang	Jurnal	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil pelaksanaan bimbingan teknis di DPRD Kabupaten pematang berada pada kategori sangat baik dengan perolehan total skor sebesar 2821. Sedangkan kinerja anggota DPRD pun berada pada kategori sangat baik dengan perolehan total skor sebesar 2658. Adapun pengaruh bimbingan teknis terhadap kinerja anggota DPRD kabupaten pematang berdasarkan perhitungan Rank Spearman memperoleh hasil 0,639 dan dikategorikan kuat dengan koefisien determinan yang didapatkan adalah sebesar 40,8% sedangkan 59,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya
5	Tri Putri Andriastuti, Komang, 2017	Pengaruh kebijakan bimbingan teknis terhadap kinerja legislasi DPRD Kabupaten Bangli	Jurnal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bimbingan teknis berpengaruh signifikan terhadap kinerja legislasi DPRD Kabupaten Bangli.

(Sumber : diolah peneliti 2021)

Adapun dari beberapa penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan judul ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan sama meneliti tentang bimbingan teknis. Sedangkan perbedaannya pada bentuk evaluasinya dimana penelitian ini dilakukan di DPRD Kabupaten Pesawaran. Berdasarkan hal tersebut yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian tentang **PENGARUH KEBIJAKAN BIMBINGAN TEKNIS TERHADAP KINERJA LEGISLASI (Studi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran)**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam suatu penelitian penting dilakukan oleh seorang peneliti, sebab dengan adanya rumusan masalah akan memudahkan peneliti untuk melakukan pembahasan searah dengan tujuan yang ditetapkan. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu Bagaimana pengaruh Kebijakan Bimbingan teknis terhadap Kinerja legislasi DPRD Kabupaten Pesawaran ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh bimbingan teknis terhadap kinerja legislasi DPRD Kabupaten Pesawaran

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini nantinya adalah sebagai bahan masukan kepada DPRD Kabupaten Pesawaran untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengaruh bimbingan teknis terhadap kinerja legislasi yang kemudian dapat dijadikan dasar untuk bahan perbaikan dan penyempurnaan dimasa yang akan datang.
2. Bahan rujukan bagi para penelitalain yang tertarik mengambil judul dan topik yang sejenis.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2012:1) dalam buku manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu” .Menurut Mangkunegara (2011:2) dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2004) ada empat tujuan manajemen SDM, yaitu:

1. Terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
2. Tujuan Organisasional adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Pribadi adalah setiap dari anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

2.2 Bimbingan teknis

Menurut G. Erric Allenbaugh seperti di kutip oleh Faozan Al Fikri (1994), menyatakan bahwa bimbingan teknis (Bimbingan Teknis) adalah suatu proses kegiatan berlanjut yang memberikan tuntunan, arahan, dan memanfaatkan kekuatan yang ada pada seseorang sehingga yang bersangkutan menjadi mahir dan terampil untuk mengerjakan sesuatu menjadi produktif.

Bimbingan Teknis DPRD adalah suatu kegiatan arahan yang sistematis dan berkelanjutan meliputi pelatihan – pelatihan untuk lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit dan bersifat teknis sesuai dengan tugas dan fungsinya yang meliputi fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan agar mencapai tujuan optimal. Oleh karena itu, sangatlah penting diadakannya bimbingan teknis sehingga dengan diadakannya program bimbingan teknis tersebut ditujukan agar terdapat SDM yang mampu menunjang kelancaran dalam kegiatan organisasi dalam suatu institusi maupun lembaga pemerintah.

Tujuan dilaksanakannya bimbingan teknis adalah untuk menyelesaikan masalah atau kasus yang terjadi dan dihadapi oleh para pejabat sehingga penyelesaiannya dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa bimbingan teknis adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memberikan bantuan yang biasanya berupa tuntunan dan nasehat untuk menyelesaikan persoalan atau masalah yang bersifat teknis. Bimbingan teknis merupakan kegiatan pelatihan dan pengembangan pengetahuan serta kemampuan yang dapat digunakan untuk memecahkan

masalah yang dihadapi oleh setiap individu maupun institusi tertentu. Dengan mengikuti bimbingan teknis diharapkan setiap individu maupun institusi tertentu, baik swasta maupun lembaga pemerintahan, dapat mengambil sebuah manfaat dengan berorientasi pada kinerja.

Semakin tinggi kompetisi saat ini, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia atau bimbingan teknis menjadi sebuah kebutuhan untuk individu, instansi, ataupun lembaga pemerintahan. Bimbingan teknis ini diselenggarakan oleh instansi resmi, jadi pelaksanaannya bisa berlokasi di dalam gedung, hotel atau aula besar. Namun, tidak menutup kemungkinan dilaksanakan diluar gedung, tergantung kebutuhan dan situasi yang mendukung. Terkadang bimbingan teknis ini juga dilaksanakan di dalam daerah, luar kota dan di kota-kota besar. Untuk waktu pelaksanaan bimbingan teknis dapat disesuaikan dengan kebutuhan tergantung dari banyaknya materi yang akan disampaikan oleh pemateri itu sendiri dan ada hal tambahan lain yang telah di rencanakan serta disetujui bersama oleh peserta, jadi waktu bimbingan teknis bisa 2 hari bahkan sampe 6 hari.

2.2.1 Pelatihan

Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”.

Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hasibuan (2003 : 69) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan

operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu suatu pencapaian organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Hasibuan,(2010:75), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pelatihan, kurikulum dan dana pelatihan

Indikator – indikator Pelatihan menurut Melmambessy Moses (2011:69), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2) Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti

3) Waktu pelatihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Menurut Mangkunegara (2006:87) menyatakan indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Saran

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran,satu hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2. Instruktur atau pelatih

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instrukturpun harus benar benar baik untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihanpun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

2.3 Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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. Bangun (2012:234) menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi berikut :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan

3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerjasama

Menurut Gibson (1994:213) kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan menurut Wahyudi (1991:100), kinerja atau performance merupakan prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Milner, 1992 (dalam buku Khaerul Umam 2009:187) kinerja karyawan sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran serta merupakan evaluasi yang jelas.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Prawirosentono (1999) dalam Pramudyo (2010), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan menjadi baik.

2.3.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe 1993, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kinerja baik, dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:
 - Internal (Pribadi)
 - Kemampuan kerja tinggi
 - Kerja keras
 - Eksternal (Lingkungan)
 - Pekerjaan mudah
 - Nasib baik
 - Bantuan dari rekan
 - Rekan
 - Pimpinan yang baik

2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor, yaitu:

- Internal (Pribadi)
 - Kemampuan rendah
 - Upaya sedikit
- Eksternal (Lingkungan)
 - Pekerjaan sulit
 - Nasib buruk
 - Rekan – rekan kerja yang tidak produktif
 - Pemimpin yang tidak simpatik

Menurut Mc Comik (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individu. Terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik dan kepribadian.
2. Variabel situasional. Variabel ini menyakut dua faktor:
 - Faktor sosial dan organisasi. Meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah, serta lingkungan sosial.
 - Faktor fisik dan pekerjaan. Meliputi metode kerja, pengaturan kondisi, perlengkapan kerja, peraturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

Menurut Prawirosentono, (1999:27) faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai maka kegiatan yang dilakukan efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatikan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.2 Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi, antara lain:

1. Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Bernadin (2003) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu yaitu:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap pengguna sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.

6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggungjawab kerja terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011: 75), disebutkan adanya indikator dari kinerja pegawai diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja. Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, jadi kuantitas kerja ini dapat dilihat dari segi kecepatan kerja yang dilakukan disetiap masing-masing pegawai. Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam waktu satu hari.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah dimana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa adanya suatu hambatan.

2.4 Legislasi DPRD

Legislasi adalah hukum yang telah disahkan oleh badan legislatif atau unsur pemerintahan yang lainnya. Sebelum disahkan, undang-undang disebut sebagai rancangan undang-undang. Undang-undang berfungsi untuk digunakan sebagai otoritas, untuk mengatur, untuk menganjurkan, untuk menyediakan (dana), untuk menghukum, untuk memberikan, untuk mendeklarasikan, atau untuk membatasi sesuatu. Legislasi dalam arti luas meliputi legislasi dalam arti sempit merupakan proses dan produk pembuatan peraturan daerah (*the creation of general legal norm by special organ*), dan regulasi (*regulations or ordinances*). Legislasi dalam arti luas termasuk pula pembentukan Peraturan Pemerintah dan peraturan-peraturan lain yang mendapat delegasian kewenangan dari undang-undang (*delegation of rule making power by the laws*) (Azmi, 2020)

Dalam proses legislasi pembentukan undang-undang (*legislative act, parliament act, Act of Parliament*) melibatkan badan perwakilan. Legislasi dilakukan oleh badan legislatif baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama.

Pembuatan peraturan daerah sebagai suatu fungsi hampir tidak dapat dimengerti selain pembuatan norma-norma umum. Suatu organ adalah organ legislatif sepanjang organ ini diberi wewenang untuk membuat norma-norma hukum yang umum. Tidak pernah terjadi dalam realita politik bahwa semua norma umum dari suatu tata hukum nasional harus dibuat secara eksklusif oleh suatu organ yang disebut lembaga legislatif. Apa yang berlaku secara praktis hanyalah suatu organisasi fungsi legislatif yang mengatur pembuatan semua norma umum baik oleh organ yang disebut legislatif maupun oleh organ –organ lainnya dari yudikatif maupun eksekutif atas dasar wewenang yang diberikan oleh organ legislatif ini.

Orang hampir tidak dapat mengatakan pemisahan pembuatan undang-undang (hukum) dari fungsi-fungsi negara lainnya dalam arti bahwa yang disebut organ legislatif tanpa organ eksekutif dan yudikatif akan kompeten untuk menjalankan fungsi ini. Pemisahan seperti itu hanya ada karena norma umum yang dibuat oleh organ legislatif disebut sebagai “leges” (hukum). Organ legislatif tidak pernah memonopoli pembuatan norma-norma umum, melainkan hanya menempati posisi tertentu yang lebih seperti dikemukakan sebelumnya. Semakin dibenarkan penyebutannya sebagai organ legislatif maka semakin besar peran sertanya di dalam pembuatan norma-norma umum.

Berkenaan dengan fungsi legislasi, dapat dikatakan mencakup kegiatan mengkaji, merancang, membahas, dan mengesahkan undang-undang (Jiml Asshidiqie, 2006). DPRD mempunyai kewajiban-kewajiban yang berkaitan langsung dengan kepentingan masyarakat yaitu memperjuangkan peningkatan kesejahteraan masyarakat yaitu memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat di daerah, dan menyerap, menampung, menghimpun, dan menindak lanjuti aspirasi masyarakat. Keinginan-keinginan, aspirasi, usulan-usulan, permasalahan, kebutuhan-kebutuhan, kepentingan dan lain-lain yang muncul

dari berbagai lapisan masyarakat (seperti kelompok masyarakat, organisasi kemasyarakatan, profesi, keagamaan, akademisi, organisasi politik, LSM, lembaga masyarakat adat, dll) bahkan mungkin juga masukan-masukan dari institusi pemerintah, pada umumnya disalurkan melalui DPRD.

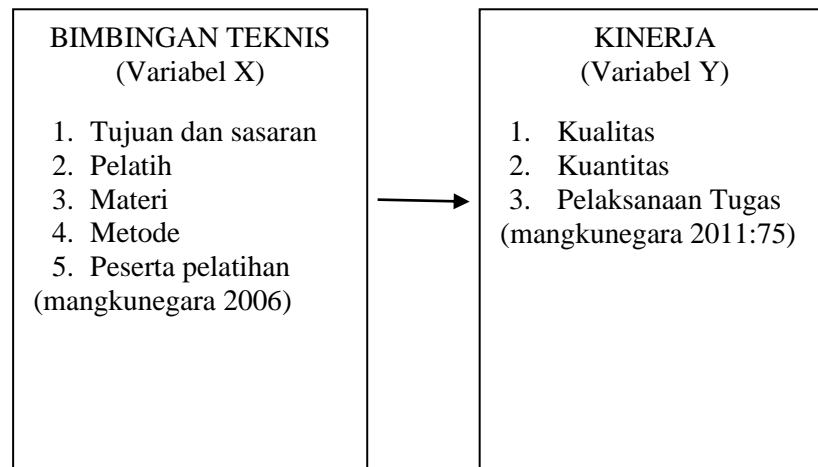
Aspirasi tersebut ditampung, diolah, dan selanjutnya dituangkan dalam berbagai bentuk kebijakan daerah, termasuk program-program perencanaan pembentukan peraturan daerah (program legislasi daerah) (Bambang Iriana Djajaatmadja, 2006).

2.5 Kerangka Berfikir

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh anggota dewan adalah diadakannya suatu program bimbingan teknis dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan. Bimbingan teknis adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Bimbingan teknis berpengaruh terhadap kinerja, jika bimbingan teknis yang dilakukan berhasil maka akan meningkatkan kinerja. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja dalam instansi. Sehingga sangat penting untuk melakukan bimbingan teknis untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki.

Pada hakikatnya pengaruh bimbingan teknis merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja. Adapun indikator-indikator kinerja itu sendiri yaitu kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2011:75)

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pikir yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel yang akan diteliti di bawah ini.



Gambar 1. kerangka pikir

(Sumber : diolah peneliti 2021)

2.6 Anggapan Dasar dan Hipotesis

2.6.1 Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah suatu titik tolak pemikiran yang menjadi landasan penyelidikan suatu masalah. Hal ini sesuai dengan pendapat Winarno yang dikutip dari Arikunto (1998:60) yang mengungkapkan bahwa “ anggapan dasar atau postulat merupakan asumsi dasar yang telah diyakini kebenarannya oleh peneliti dan digunakan sebagai landasan teori dalam menyusun laporan hasil penelitian”. Adapun anggapan dasar yang diajukan adalah bimbingan teknis juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang “bimbingan teknis pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja ”.

2.6.2 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah diduga terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja legislasi DPRD Kabupaten Pesawaran. Adapun hipotesis statistiknya yaitu:

- Ha : Ada pengaruh kebijakan bimbingan teknis terhadap kinerja legislasi DPRD Kabupaten Pesawaran.
- Ho : Tidak ada pengaruh kebijakan bimbingan teknis terhadap kinerja legislasi DPRD Kabupaten Pesawaran

III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Kabupaten Pesawaran, yang berada di Jalan Waylayap, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran. Pemilihan lokasi penelitian di Kantor DPRD Kabupaten Pesawaran dikarenakan adanya keterkaitan yang sesuai dengan objek penelitian yaitu pengaruh kebijakan bimbingan teknis terhadap kinerja legilatif.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif, karena hasil data dari angket yang diperlukan untuk mengungkap masalah dalam bentuk skor angka data kuantitatif yang selanjutnya diolah dan diuji dengan teknik analisis statistika.

3.3. Definisi Konseptual

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Ferdinand, 2006:77), penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen yaitu:

1) Variabel independen (bimbingan teknis)

Menurut G. Erric Allenbaugh seperti di kutip oleh Faozan Al Fikri (1994), menyatakan bahwa bimbingan teknis adalah suatu proses kegiatan berlanjut yang memberikan tuntunan, arahan, dan memanfaatkan kekuatan yang ada pada seseorang sehingga yang bersangkutan menjadi mahir dan terampil untuk mengerjakan sesuatu menjadi produktif.

2) Variabel dependen (kinerja)

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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

3.4. Definisi Operasional

Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Variabel penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu bimbingan teknis dan kinerja. Secara operasional kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Bebas (X) yaitu Kebijakan Bimbingan teknis

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian. Oleh karena itu pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dalam hal ini pendidikan pelatihan sebagai variabel bebas, diukur melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Adapun indikator pelatihan bimbingan teknis menurut Mangkunegara 2006 adalah :

1. Tujuan dan sasaran
2. Pelatih
3. Materi
4. Metode
5. Peserta pelatihan

3.4.2 Variabel terikat (Y) yaitu kinerja

Menurut Mangkunegara (2011: 75), disebutkan adanya indikator dari kinerja pegawai diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Sugiyono (2010: 90) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah semua anggota DPRD Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 45 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian besar populasi tersebut. Menurut Arikunto (2002:120), penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Berdasarkan pedoman penarikan sampel yang dikemukakan di atas, yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh jumlah anggota DPRD Kabupaten Pesawaran. Jadi total sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dan sekaligus responden dalam penelitian ini. Maka sampel ini adalah sampel populasi.

3.6 Teknik pengumpulan data

Beberapa teknik dalam pengumpulan data penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

3.6.1 Data Primer

Menurut Ruslan (2006:138) penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang di himpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk di manfaatkan. Metode yang dipakai adalah angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2010:162), metode angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

3.6.2 Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data dimana peneliti mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen maupun catatan-catatan tertulis yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

3.6.3 Quesioner

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan teknik angket untuk data variabel tentang bimbingan teknis dengan kinerja, langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data melalui angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Mempersiapkan kisi-kisi dan indikator angket
- b) Membuat pertanyaan sesuai dengan indikator angket yang telah ditentukan, dan selanjutnya di konsultasikan pada dosen pembimbing
- c) Menyebarkan angket
- d) Melakukan analisis hasil penelitian.

3.7 Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:67). Melalui skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel responden dalam menentukan jawaban dengan mengikuti pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya disusun melalui indikator-indikator yang telah ditentukan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari nilai tertinggi sampai nilai terendah. Untuk lebih jelasnya penilaian skor pada pengisian kuesioner, dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Table 4. Skor Skala Likert Kategori Respon

Skor skala likert kategori responden yang digunakan dalam penelitian ini.

No	Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber : Sugiyono, (2009: 133)

3.8 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dilakukan dengan cara :

- Pengeditan data (*Editing*)

Proses peneliti melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsistensi, dan kelengkapan data yang sudah terkumpul. Proses klarifikasi menyangkut memberikan penjelasan mengenai data apakah data yang sudah terkumpulkan menciptakan masalah konseptual atau teknis pada saat peneliti melakukan analisis data. Keterbacaan berkaitan dengan apakah data yang sudah terkumpul secara logis dapat digunakan sebagai justifikasi penafsiran terhadap hasil analisis.

Konsistensi mencakup keaslian jenis data berkaitan dengan skala pengukuran yang akan digunakan oleh peneliti.

- Pengkodean data (*Coding*)

Pengkodean data (*Coding*) yaitu, usaha mengklarifikasikan jawaban dari para responden menurut jenisnya. Dalam melakukan pengkodean data, jawaban responden di klarifikasikan dengan memberikan kode-kode tertentu yang berupa angka.

- Tabulasi data

Tabulasi data ini di maksudkan untuk proses penyusunan dan analisis data dalam bentuk tabel. Dengan memasukan data ke dalam tabel kita akan mudah menganalisisnya. Tabel yang dibuat untuk menghasilkan statistik deskriptif dari variabel-variabel yang di teliti.

3. 9 Pengujian Instrumen

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:53). Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Menentukan validitas instrumen dengan cara:

- a. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai validitas tinggi yaitu korelasi r hitung $>$ r table (terlampir).

- b. Suatu instrumen di anggap tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *product moment* dari Karl Pearson, (Sugiyono, 2005:182) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

x_i = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y_i = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

n = Banyaknya koresponden

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing y

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi instrumen saat digunakan kapan dan oleh siapa saja sehingga akan cenderung akan menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan sebelumnya meskipun dilakukan secara berulang-ulang (Muhammad Idrus, 2009:130). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji dengan menggunakan software *IBM Statistic SPSS for windows Versi 19.0*. Variabel dinyatakan reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$ maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliabel.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Keterangan :

$r...$ = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σba = Jumlah varian butir/item

$Vt2$ = Varian total

Uji realibilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat pengukuran tersebut dalam mengambil berbagai macam gejala tertentu dari kelompok individu, walaupun dilakukan dalam waktu yang relatif berbeda.

3.10 Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Penyelesaian uji normalitas ini menggunakan *test of normality Kolmogorov–Smirnov* pada software *IBM Statistic SPSS for windows Versi 19*. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi beberapa data dari populasi memiliki varian yang sama atau tidak. Uji ini umumnya berfungsi sebagai syarat dalam analisis uji independen sampel *T test* dan *analisis of varians* (ANOVA) . Asumsi yang mendasari dalam *analisis of varians* (ANOVA) yaitu bahwa varians dari beberapa Data dinyatakan varian dua data atau lebih adalah sama jika nilai signifikansi lebih dari $(sig) > 0,05$ (Prayitno, 2010 : 90).

c. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada $linearity \leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3.11 Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, analisis regresi sederhana. Variabel yang akan di korelasikan terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas , dan Variabel Y sebagai variabel terikat.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Koefisien Konstanta

b = Koefisien Regresi Sederhana

X = Variabel bebas

2. Uji t (Parsial)

Pengujian Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan . Dasar pengambilan keputusannya adalah:

Kesimpulan :

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho 1 diterima dan Ha 1 ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho 1 ditolak dan Ha 1 diterima.

b. Jika probabilitas > 0.05 maka Ho 1 diterima dan Ha 1 ditolak.

Jika probabilitas < 0.05 maka Ho 1 ditolak dan Ha 1 diterima.

Uji t-parsial dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2011:184).

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = statistik t dengan derajat bebas n-1

n = banyaknya observasi atau pengamatan

r = korelasi parsial yang ditemukan

3. Pengujian Koefisien Determinasi

Fungsi uji (R^2) yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam mendeskripsikan variabel terikat, Uji R^2 dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Dalam hal ini penyelesaian pengujian ini menggunakan *Software IBM Statistic SPSS for Windows Version 19*.

IV. GAMBARAN UMUM

4.1 Profil DPRD Kabupaten Pesawaran

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran (DPRD Pesawaran) adalah lembaga legislatif unikameral yang menjadi mitra kerja Pemerintah Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung. DPRD Kabupaten Pesawaran memiliki 45 anggota yang tersebar di 11 partai politik, dengan perolehan suara mayoritas diraih oleh Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan.

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan DPRD Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Tertib bahwa DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Sebagai lembaga legislatif daerah, DPRD Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung mempunyai fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Fungsi legislasi dilaksanakan bersama-sama dengan kepala daerah dalam menyusun, membahas, dan menetapkan peraturan daerah. Kemudian fungsi anggaran dilaksanakan dalam bentuk membahas dan memberikan persetujuan atau tidak memberikan persetujuan terhadap Raperda tentang APBD yang diajukan Bupati. Sedangkan fungsi pengawasan dilaksanakan melalui pengawasan atas APBD dan pelaksanaan peraturan daerah serta perundang-undangan lainnya. Ketiga fungsi tersebut dijalankan dalam kerangka representasi rakyat Lampung.

Seperti diatur dalam Bab V Peraturan DPRD Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung No. 10 Tahun 2018 tentang tata tertib bahwa DPRD mempunyai hak interpelasi, hak angket, dan hak menyatakan pendapat. Tata cara dan mekanisme dalam penyampaian hak-hak tersebut diatur dalam Pasal 101

sampai dengan Pasal 110 Tata Tertib DPRD. Sedangkan pasal 112 sampai dengan pasal 119 mengatur hak-hak anggota DPRD, yaitu hak mengajukan rancangan peraturan daerah, mengajukan pertanyaan, menyampaikan usul dan pendapat; memilih dan dipilih, membela diri, imunitas, mengikuti orientasi dan pendalaman tugas, protokoler, keuangan dan administratif.

Sedangkan kewajiban anggota DPRD diatur dalam pasal 57, yaitu: memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan UUD RI tahun 1945 dan menaati peraturan perundang-undangan, mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan NKRI, mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi, kelompok, dan golongan, memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat, menaati prinsip demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, menaati tata tertib dan kode etik, menjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah provinsi, menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala, menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat, dan memberikan pertanggungjawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

Selain membentuk peraturan daerah, membahas dan menyetujui Rancangan Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD), serta melaksanakan pengawasan terhadap peraturan daerah dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), DPRD Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung juga mempunyai tugas dan wewenang, mengusulkan pengangkatan dan atau pemberhentian bupati dan atau wakil bupati kepada presiden melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan atau pemberhentian, memilih wakil bupati dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati, memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah terhadap rencana perjanjian internasional di daerah, memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah, meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama

dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah, mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.2 Pimpinan dan Anggota DPRD Kabupaten Pesawaran

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pesawaran memiliki 45 anggota dari hasil pemilihan umum 17 April 2019, yang tersebar di 11 partai politik. Pimpinan DPRD Kabupaten Pesawaran terdiri atas satu orang ketua dan tiga orang wakil ketua yang berasal dari partai politik yang memiliki suara terbanyak di dewan.

Table 5. Pimpinan DPRD Kabupaten Pesawaran 2019-2024

Berikut ini merupakan nama-nama pimpinan DPRD Kabupaten Pesawaran tahun periode 2019-2024.

No	Nama	Jabatan	Fraksi	Mulai Menjabat
1	Suprpto	Ketua DPRD	PDIP	3 Februari 2021
2	Paisaludin	Wakil Ketua I DPRD	PAN	7 Oktober 2019
3	Musannif Yasser Syamsurya	Wakil Ketua II DPRD	Demokrasi	7 Oktober 2019
4	Zulkarnain	Wakil Ketua III DPRD	PKB	7 Oktober 2019

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022)

Berdasarkan hasil pemilihan umum Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pesawaran memiliki 45 anggota yang tersebar di 11 partai politik. Berikut nama partai politik dan jumlah kursi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pesawaran dalam periode.

Table 6. Komposisi Anggota di DPRD Kabupaten Pesawaran

Berikut ini merupakan table komposisi anggota di DPRD Kabupaten Pesawaran dari tahun 2014-2019 dan 2019-2024.

Partai Politik	Jumlah Kursi Dalam Periode	
	2014-2019	2019-2024
PKB	4	5
Gerindra	4	4
PDI-P	8	9
Golkar	5	4
NasDem	4	4
PKS	4	4
PPP	3	2
PAN	7	5
Hanura	2	2
Demokrat	2	5
PBB	2	1
Jumlah Anggota	45	45
Jumlah Partai	11	11

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022)

Pada Pemilihan umum yang dilaksanakan pada tahun 2019, pemilihan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pesawaran dibagi kedalam 5 daerah pemilihan (dapil). Ke lima daerah pemilihan itu sendiri adalah :

Table 7. Daerah Pemilihan DPRD Kabupaten Pesawaran

Pada pemilihan DPRD Kabupaten Pesawaran, terbagi menjadi beberapa dapil, berikut merupakan nama dapil, wilayah dapil serta jumlah kursi.

Nama Dapil	Wilayah Dapil	Jumlah Kursi
Pesawaran 1	Gedong Tataan	9
Pesawaran 2	Negeri Katon, Tegi Neneng	11
Pesawaran 3	Waya Ratai, Padang Cermin, Teluk Pandan	10
Pesawaran 4	Marga Punduh, Punduh Pidada	3
Pesawaran 5	Way Lima, Kedondong, Way Khilau	12
Total		45

(Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022i)

Pada tahun 2019 Kabupaten Pesawaran telah melakukan pemilihan calon legislatif. Pemilihan tersebut dilakukan untuk memilih calon anggota untuk mengisi kursi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pesawaran sebagai lembaga legislatif di daerah. Hasil dari pemilihan legislatif tersebut terpilih 45 anggota Dewan Perwakilan Rakyat untuk dapat duduk di kursi legislatif di Kabupaten Pesawaran. Berikut nama-nama anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pesawaran masa jabatan 2019-2024 :

Table 8. Anggota DPRD Kabupaten Pesawaran Masa Jabatan 2019-2024

Daftar 45 nama Anggota DPRD Kabupaten Pesawaran yang terpilih masa jabatan 2019-2024 .

No	Nama	Keterangan
1	SUPRAPTO	Ketua DPRD
2	PAISALUDIN, S.H.	Wakil Ketua I DPRD
3	YASSER SYAMSURYA RYACHUDU, S.E., M.M	Wakil Ketua II DPRD
4	ZULKARNAIN	Wakil Ketua III DPRD
5	YUSAK, S.H., M.H	Ketua Komisi I
6	ROHIMA RAHMAN, S.Ag	Wakil Ketua Komisi I
7	H. SAIPUROHMAN, S.E	Sekretaris Komisi I
8	PUJADI, S.Pd., M.M.	Anggota Komisi I
9	MASNAYATI	Anggota Komisi I
10	AGUNG PRASETIA BAKTIANA	Anggota Komisi I
11	MUKLIS	Anggota Komisi I
12	HAMSINAR	Anggota Komisi I
13	ROHMAN	Anggota Komisi I
14	OLAN FITRIONANDO	Anggota Komisi I
15	SAPTONI, S.H.	Ketua Komisi II
16	EVI USINA, S.H.	Wakil Ketua Komisi II
17	ATUT WIDIARTI, S.Sos.	Sekretaris Komisi II
18	HARNO IRAWAN	Anggota Komisi II
19	EVI DWIANA LISTIANI	Anggota Komisi II
20	MUSTIKA BAHRUM, S.E., M.M.	Anggota Komisi II
21	RUDI ADRIANSYAH	Anggota Komisi II
22	RIFKI ASSOFANI, S.H., M.H	Anggota Komisi II

No	Nama	Keterangan
23	FAHMI FAHLEVI, S.Pd	Anggota Komisi II
24	IRFANI, S.P.	Anggota Komisi II
25	HERI YURIZAL EFENDI, S.Sos.	Ketua Komisi III
26	SAIFUDIN, S.H.	Wakil Ketua Komisi III
27	BUMAIRO	Sekretaris Komisi III
28	WIDADA	Anggota Komisi III
29	BAMBANG SUHERI, S.H.	Anggota Komisi III
30	FIRDAYANA	Anggota Komisi III
31	A. GUNAWAN	Anggota Komisi III
32	ANDI SUPRATMAN	Anggota Komisi III
33	SUPRIADI	Anggota Komisi III
34	LENIDA PUTRI, S.IP.	Anggota Komisi III
35	DEVITA SAHARA	Ketua Komisi IV
36	ROLIANSYAH, S.E.	Wakil Ketua Komisi IV
37	ARIA GUNA, S.Sos., M.M.	Sekretaris Komisi IV
38	NS. FX BAMBANG DSLP, S.H., S.Kep.	Anggota Komisi IV
39	Hj. TATI, S.E.	Anggota Komisi IV
40	Dra. Hj. ERLINDA WIDIASTUTI	Anggota Komisi IV
41	UMRONI. A.Md	Anggota Komisi IV
42	MUZAKKAR. S.Sos	Anggota Komisi IV
43	RUDI AGUS SUNANDAR, .E	Anggota Komisi IV
44	SUBHAN WIJAYA, S.Kom	Anggota Komisi IV
45	RANI YUNITA	-

(Sumber : Oleh sekretariat DPRD Kabupaten Pesawaran, 2021)

4.3 Alat Kelengkapan DPRD Kabupaten Pesawaran

Alat kelengkapan sebagaimana dimaksud yaitu untuk mengatur tata kerjanya sendiri dengan persetujuan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya alat kelengkapan DPRD menyusun rencana kerja dan anggaran yang ditindaklanjuti dalam Badan Anggaran. Alat kelengkapan sebagaimana dimaksud menyebarluaskan kepada masyarakat tentang hasil kerjanya dalam rangka akuntabilitas publik. Dalam menjalankan tugasnya, alat kelengkapan dibantu oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Alat kelengkapan dewan diantaranya adalah :

- Pimpinan DPRD
- Badan Musyawarah
- Komisi
- Badan Anggaran
- Badan Kehormatan, dan
- Alat kelengkapan lain yang diperlukan dan dibentuk berdasarkan rapat paripurna

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 19.0, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa bimbingan teknis berpengaruh terhadap kinerja legislasi DPRD Kabupaten Pesawaran. Hal ini dibuktikan dengan uji t pada t hitung sebesar $3,891 > t$ tabel yaitu sebesar 2,016 dengan taraf signifikan 0,000 . Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya terdapat hubungan yang signifikan dari bimbingan teknis terhadap kinerja legislasi anggota DPRD. Hal tersebut menunjukkan jika pelaksanaan bimbingan teknis sering diikuti dengan baik maka kinerja legislatif anggota DPRD juga akan meningkat.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana pada uji coefficient bimbingan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja legislatif DPRD Kabupaten Pesawaran. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien arah positif yaitu 0,597 dan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari bimbingan teknis terhadap kinerja legislasi DPRD Kabupaten Pesawaran.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,243. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 24,3%, sisanya 75,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Maksud dari 24,3% di sini adalah bahwa bimbingan teknis

berpengaruh terhadap kinerja legislasi sebesar 24,3%, dimana dari lima indikator dalam variabel bimbingan teknis yang diujikan terdapat indikator yang dominan yaitu pada indikator metode dan indikator yang tidak dominan pada indikator peserta. Dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengamatan bahwa 75,7% dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yang mana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh anggota dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten Pesawaran yaitu hampir keseluruhannya berpendidikan sarjana. Artinya apabila ditinjau dari pola pikir memiliki tahapan yang baik, karena dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan yang dimiliki, faktor karakteristik organisasi dan faktor lingkungan

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran, yaitu:

- 1) Bagi DPRD, bahwa bimbingan teknis mempengaruhi kinerja legislatif DPRD. Oleh karena itu, agar lebih memperhatikan bimbingan teknis guna memberikan kinerja yang lebih baik. Regulasi yang ada sebaiknya ditinjau kembali sehingga aturan yang ada dapat lebih tegas dan jelas baik dari aspek penyelenggara, anggaran, materi dan prosedur pelaksanaan bimtek, sehingga bimtek yang dilaksanakan berdampak efisien dan efektif.
- 2) Bagi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran, agar selalu mengikuti kegiatan bimbingan teknis dengan baik guna mendapatkan pengalaman dan kerja yang lebih optimal.
- 3) Bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian ini atau melakukan penelitian dengan topik ini, diharapkan dapat menambahkan atau mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono.2010. *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

Keban, Yeremias, T, 1995, Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan, Seminar Sehari Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapan, 20 Mei 1995, Yogyakarta, MAP-UGM.

Khtarina, Riris, Peneliti Madya Bidang Administrasi negara, Sekjen P3DI PR-RI, Menciptakan Relasi seimbang antara DPRD dan Pemda (Studi Kasus di Propinsi sumatera Selatan dan Sumatera Utara), *Jurnal KAJIAN*, Vol. 13 No. 4, Desember 2008.

Nurhimah. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*. Volume 2 No. 1

Riri Ainun Mardiah Harahap, Anita Silvianita. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PosIndonesia (Persero) Regional V Bandung. *Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2.*

Safitri, Debby Endayani. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi.* Vol. 8, No. 2 : 240-248.

Tri Putri Andriastuti Komang, Putu Ngurah Suyatnayasa, dan I Wayan Wesna Astara. 2017. Pengaruh Kebijakan Bimbingan Teknis Terhadap Kinerja Legislasi DPRD Kabupaten Bangli. *Jurnal administrasi public.* ISSN 2581-2378

Unggul Sugiharto, Silvi Agoestiani. 2019. Pengaruh Bimbingan Teknis Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Pematang. *Indonesian Governance Journal (Kajian Politik - Pemerintahan) Vol. 2 (1).*

PERUNDANG UNDANGAN

Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran Nomor : 10 Tahun 2018 Tentang Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pesawaran.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 133 Tahun 2017 Tentang Orientasi Dan Pendalaman Tugas Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota.

Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2004 tentang Tata Cara Pembahasan Raperda

SKRIPSI

Indah zairani. 2019. Pengaruh diklat bimtek e-kinerja Terhadap prestasi kerja pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota binjai. Skripsi. FISIP, Administarasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan

INTERNET

Abduh, Hery. 2009. Peranan Fungsi Legislasi DPRD Dalam Pembentukan Peraturan Daerah. <http://www.google.com>. (25 Desember 2021)