



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 22%

Date: Wednesday, August 21, 2019

Statistics: 704 words Plagiarized / 3156 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

Era perubahan dan kompleksitas yang cepat, termasuk kebutuhan untuk mengembangkan bakat manajerial semakin jelas (Day, Harrison, & Halpin, 2012). Dasawarsa ini, organisasi publik menyaksikan dua reformasi utama selama dekade terakhir. Pertama, manajemen publik bertujuan agar sektor publik berevolusi dari organisasi birokrasi menuju yang lebih akuntabel, efisien dan kurang terpusat (Walker, Boyne, & Brewer, 2010).

Kedua, tata kelola organisasi publik baru menghasilkan organisasi publik dengan yang lebih kuat penekanannya pada kompetisi dan tanggung jawab terhadap pengguna layanan publik tersebut (Osborne, 2006). Begitupun di Indonesia, tuntutan pasca reformasi yang digulirkan menciptakan perubahan yang sangat mendasar terhadap tata kelola organisasi publik, dalam hal ini pemerintahan dan dimensi kehidupan birokrasi.

Dalam proses pelaksanaan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat pembukaan Undang-undang Dasar 1945 tercermin dalam bentuk keberadaan pemerintahan ditingkat lokal. Dengan berlakunya undang-undang pelaksanaan pemerintahan daerah yaitu Undang-Undang No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang saat ini telah diperbaharui dengan Undang-Undang No 32 Tahun 2004 memberikan suatu fenomena baru dan angin segar bagi pemerintah daerah dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan.

Terjadinya transisi pemerintahan yang berkali-kali, menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Untuk menghadapi perubahan tersebut Pemerintah Kota Sukabumi berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahannya di berbagai bidang. Antara lain peningkatan faktor-faktor kemampuan sumber daya manusianya seperti kepemimpinan

dan peningkatan kompetensi dari Aparatur Sipil Negara itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan tujuan **capaian sasaran pembangunan nasional**, dimana **dasar yang terpenting adalah pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan** (Brodjonegoro, 2018). **Pengelolaan dan pengembangan SDM sejalan dengan perkembangan masyarakat** saat ini, yang mana tuntutan akan kualitas pelayanan publik dari ASN harus meningkat.

Birokrasi **yang diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, tidak hanya mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern dan tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga dituntut harus mampu merespons aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program organisasi dan mampu melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional** (Riyanto, 2014).

Masyarakat **bukan hanya mempersoalkan terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan akan jasa dan layanan publik, akan tetapi mempertanyakan mutu dan kualitas layanan publik yang mereka terima dari pemerintah.** Untuk memenuhi tuntutan pelayanan dengan **kualitas yang ditentukan oleh masyarakat sebagai pelanggan**, maka pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam kenyataannya aparat pemerintah umumnya belum sadar mengenai posisinya sebagai pelayan masyarakat dan juga filosofi pelayanan itu sendiri.

Ini terlihat dari kondisi riil kualitas ASN yang **masih belum optimal dalam mendukung kinerja pemerintah.** Dari 4,5 juta orang jumlah ASN di Indonesia, 38 persen ASN **hanya memiliki kemampuan administrasi umum atau juru ketik.** Sementara itu, 37 persen **adalah guru, dan sisanya dari sektor profesional dan sebagainya** (Abnur, 2018).

Kepemimpinan dalam organisasi telah dipahami **dan dianggap sebagai suatu hal yang sangat berperan dan mempengaruhi seluruh aspek organisasional baik secara langsung maupun tidak langsung.** Artinya keberadaan dan tindakan para pemimpin menentukan keberhasilan kegiatan-kegiatan dalam organisasi tersebut. Banyak penelitian juga telah membuktikan bahwa **kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku para pegawai, hubungan diantara mereka dan kondisi lingkungan kerja.**

Pentingnya **kepemimpinan ini bahkan diyakini sebagai prime enabler atau faktor utama yang memungkinkan fungsi-fungsi organisasi berjalan, dalam excellence business model yang dibuat oleh European Foundation for Quality Management (Storey, 2004).**

Kepemimpinan harus dijalankan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, yaitu yang dapat diikuti dan dipatuhi serta memberi motivasi kepada para pengikutnya, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hal ini menandakan bahwa posisi atau jabatan-jabatan strategis dalam organisasi, harus diisi oleh para pegawai yang benar-benar mampu dan berkomitmen menjalankan kepemimpinannya. Sepenuhnya harus disadari manfaat membangun kapasitas kepemimpinan, organisasi harus berkembang melampaui fokus yang membatasi hanya pada satu kepemimpinan formal, dan pegawai berpotensi besar, yang membuat pengaruhnya terbatas.

Sebaliknya, organisasi harus mengidentifikasi cara untuk meningkatkan kapasitas untuk gaya kepemimpinan dan pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap pegawai di lingkungan organisasi birokrasi (Scott, Jiang, Wildman, & Griffith, 2018). Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tersebut banyak hal yang mempengaruhinya diantaranya adalah faktor pemimpin dan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri sebagai pemberi layanan.

Namun dalam kenyataannya aparat pemerintah umumnya belum sadar mengenai posisinya sebagai pelayan masyarakat dan juga filosofi pelayanan itu sendiri. Tujuan dari riset ini untuk mengetahui impact kepemimpinan terhadap kinerja aparatur Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman & Pertanahan (PUPRPKPP) Kota Sukabumi, untuk mengetahui dampak kompetensi terhadap kinerja aparatur Dinas PUPRPKPP Kota Sukabumi dan untuk mengetahui dampak kepemimpinan dan kompetensi aparat secara simultan terhadap kinerja aparatur Dinas PUPRPKPP Kota Sukabumi.

Tinjauan berbagai literatur kepemimpinan mengungkapkan serangkaian teori 'aliran pemikiran' yang berevolusi dari teori "Great Man" dan "Trait" ke kepemimpinan "Transformasional". Sementara teori awal cenderung berfokus pada karakteristik dan perilaku para pemimpin yang sukses, teori kemudian mulai mempertimbangkan peran pengikut dan sifat kontekstual kepemimpinan (Bolden, Gosling, Marturano & Dennison, 2003).

Maka itu kepemimpinan terjadi ketika pemimpin dan pengikut dapat mengembangkan hubungan yang efektif (kemitraan) yang menghasilkan pengaruh tambahan (Uhl-bien, 2006). Hal ini sejalan dengan beberapa teori kepemimpinan yang sudah diakui dan akan terus menarik minat terhadap beberapa faktor teori pendukung kepemimpinan seperti teori neokarismatik, pemrosesan informasi, sifat, dan teori pertukaran antara pemimpin-pengikut (Dinh et al., 2013).

Hubungan pemimpin-pengikut dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut, salah satunya dengan memberikan reward kepada bawahan berupa promosi jabatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Junaidi & Susanti, 2019). Cara memimpin yang merupakan pola konsisten dari seorang pemimpin digambarkan dalam teori tiga (3) dimensi sebagai berikut : Task Orientation, gaya seorang pemimpin dapat dilihat dari kualitas keinginannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Relationship Orientation, tipe pemimpin dapat juga dilihat dari kualitas perhatiannya terhadap hubungan dengan orang lain, baik hubungan dengan atasannya, dengan koleganya yang setingkat dan terutama dengan bawahannya. Effectiveness Orientation, yang menyebabkan seorang pemimpin yang satu berbeda dengan pemimpin yang lainnya adalah kemauannya untuk memperoleh produktivitas yang tinggi.

(Nugroho, 2017) Kolaborasi antara pemimpin dan bawahan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif akan berdampak pada kegiatan operasional institusi itu sendiri yang sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance). (Osei & Ackah, 2015) mendefinisikan kompetensi sebagai perilaku yang terkait dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan misi tertentu secara efektif, dan perilaku itu dapat menjadi seperangkat sifat pribadi atau seperangkat standar dan termasuk sifat-sifat kinerja.

Secara teori, kompetensi pegawai dianggap sebagai pendorong utama kinerja organisasi (Cižiuniene, Vaiciute, & Batarliene, 2016). Sejumlah besar studi telah menyelidiki peran berbagai kompetensi karyawan, termasuk kompetensi teknologi, pemasaran dan integratif, dalam meningkatkan kinerja organisasi (Yup Chung, 2000).

Contohnya, keahlian komputer dan bahasa, perasaan dan etika, kerjasama tim dan kepemimpinan, pengetahuan dan keterampilan (Lertwannawit, Serirat, & Pholpantin, 2009) semua terbukti menjadi penentu kinerja organisasi. Organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan mereka tanpa kehadiran karyawan yang kompeten, terutama di bawah lingkungan kerja saat ini (Cižiuniene et al., 2016).

Selain itu, seorang pegawai dalam hal ini aparatur birokrasi harus memiliki kategori skill berikut agar efektif dalam mengelola dan mengatur organisasinya,; technical, human dan conceptual. Technical skill adalah kemampuan berorientasi detail yang diperlukan untuk aparatur tingkat pemula. Human skill adalah itu kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk dapat mengelola sekelompok orang atau yang dapat berinteraksi dalam one-on-one format.

Membangun tim dan komunikasi adalah contoh dari human skill. Conceptual skill adalah kemampuan aparatur dalam perencanaan dan visioner (mampu melihat ke depan) (Katz, 1974; Weber, Finley, Crawford, & Rivera, 2009). Kinerja dan keberhasilan organisasi mana pun tergantung pada pegawai yang terampil dan bagaimana caranya organisasi dapat bertindak efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan memanfaatkannya secara efektif.

Kinerja pada level unit inilah sering dianggap sebagai barometer kesuksesan daripada kinerja individu (Pugh & Dietz, 2008). Kinerja adalah istilah yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari yang menggambarkan perkembangan perjalanan suatu organisasi beserta hasilnya (Brudan, 2010). Dengan kata lain, fungsi kinerja adalah untuk memastikan bahwa kegiatan yang telah dicapai oleh tujuan organisasi secara konsisten dengan **cara yang efektif dan efisien** sehingga suatu organisasi, departemen, pegawai, atau proses dapat fokus **untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di** bidang lainnya.

Pimpinan organisasi publik yang efektif akan memanfaatkan sumber daya organisasinya sedemikian rupa, sehingga berdampak terhadap kinerja yang baik serta kepuasan bagi pegawai yang ikut serta dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi publik. Terdapat dua kriteria yang berhubungan dengan kinerja organisasi, yaitu efektivitas dan efisiensi (Schermerhorn, 1996) sebagaimana gambar berikut : Terdapat dua kategori dasar atribut: yang bersifat internal atau yang berhubungan dengan karakteristik personal, dengan yang bersifat eksternal atau yang berhubungan dengan lingkungan personal. Seperti, perilaku (kinerja) yang ada relasinya hingga ke **faktor spesifik seperti kemampuan, upaya, kesulitan tugas, atau nasib baik.**

Kemampuan **dan upaya adalah penyebab-penyebab yang bersifat internal bagi eksternal.** Demikian juga dengan sejumlah faktor lain juga dapat juga mempengaruhi kinerja, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan partner kerja, seperti bawahan, ataupun **pimpinan, kendala sumber daya** dan kondisi ekonomi (Timpe, 2002).

Penelitian dilakukan dalam upaya menemukan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dengan menggunakan metoda campuran antara metoda kualitatif dan kuantitatif, walaupun demikian metoda kuantitatif memiliki bobot yang lebih banyak karena perolehan data dilengkapi dengan skor sehingga merupakan **data yang bersifat kuantitatif** yang memiliki parameter, sedangkan kualitatif menggunakan metoda deskriptif.

Relasi antar variabel dapat dilihat dalam gambar berikut ; / Keterangan : X1 = variabel bebas pertama, yaitu kepemimpinan X2 = variabel bebas kedua, yaitu kompetensi

aparatur birokrasi Y = variabel terikat yaitu kinerja byx_1 = menunjukkan besarnya dampak x_1 terhadap y byx_2 = menunjukkan besarnya dampak x_2 terhadap y byx_1x_2 = menunjukkan besarnya dampak x_1 dan x_2 terhadap y rx_1x_2 = relasi korelasional x_1 dengan x_2 (= faktor lain yang mempengaruhi y di luar x_1 dan x_2 yang tidak diukur Batasan dari variabel-variabel yang ada beserta indikator-indikator untuk mencapai ke arah itu **terlihat pada tabel 1** : Variabel _Dimensi _Indikator _Kepemimpinan (X1) _Kepemimpinan berorientasi tugas _ 1. Tugas 2. Kualitas 3. Prosedur/pedoman. _ _Kepemimpinan berorientasi hubungan _ 1. Hubungan kerja 2. Hubungan manusiawi 3.

Kompromi _Kepemimpinan berorientasi efektivitas _ 1. Pencapaian 2. Waktu pencapaian 3. Target _Kompetensi Aparatur Birokrasi (X2) _Technikal Skill (kemampuan teknis) _ 1. Kemampuan melaksanakan Peraturan atau prosedur 2. Keterampilan bekerja _ _Human Skill (kemampuan hubungan manusia) _ 1. Kemampuan memimpin 2. Kemampuan beradaptasi _ _Konseptual Skill (kemampuan Konsep) _ 1.

Perencanaan kegiatan 2. Pengambilan keputusan _Kinerja Aparat (Y) _Efektifitas _1. Pencapaian tujuan 2. Penyelesaian kerja _Efisiensi _1. Penggunaan sumber daya 2. Mengurangi pemborosan _ **Teknik pengumpulan data yang** digunakan adalah dengan angket yaitu memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Kuesioner **sebagai alat pengumpul data** penelitian dibagikan kepada responden yaitu ASN pada Dinas PUPRPKPP Kota Sukabumi dengan jumlah populasi sebanyak 518 orang. **Sampel diambil dengan menggunakan** purposive sampling, yaitu kriteria sampel yang diinginkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian, dari Dinas PUPRPKPP Bidang Bina Tata Bangunan sebanyak 47 orang pegawai.

Uji instrumen **dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang** dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu (kuesioner) benar-benar mengukur secara tepat variabel yang akan diteliti. Artinya bahwa instrumen dapat mengukur secara aktual konsep yang telah ditetapkan. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. **Uji reliabilitas dilakukan untuk** melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha.

Uji validitas adalah untuk mengukur suatu instrumen apakah mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang diteliti, atau **untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.** Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel **pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.** Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan **analisis grafik normal PP Plot.**

Analisis data menggunakan korelasi dan multipel korelasi, yaitu untuk mengetahui kuatnya dampak atau relasi antara variabel terikat dan variabel bebas, dengan menggunakan pearson product moment correlation : _ Pearson Product Moment correlation dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 < r < + 1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negatif sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat.

Arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :
Interval Koefisien _Tingkat Hubungan _ 0,80 – 1,000 0,60 – 0,799 0,40 – 0,599 0,20 – 0,399 0,00 – 0,199 _Sangat Kuat Kuat Cukup Kuat Rendah Sangat Rendah _ Uji signifikansi berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna relasi antara variabel X terhadap Y, maka hasil korelasi Pearson Product Moment diuji dengan uji signifikansi dengan persamaan : _ Dimana : $t_{hitung} = \frac{\text{Nilai } t \text{ r}}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n}}}$ = Nilai Koefisien korelasi n = Jumlah Sampel Untuk menguji hipotesis lebih dari dua variabel menggunakan uji F : $F_{hitung} = \frac{R^2}{(1-R^2)} \cdot \frac{n-M}{M}$ Dimana : F = Uji F N = Jumlah Sampel M = Jumlah prediktor (4 variabel) R² = Koefisien korelasi yang dikuadratkan Jika F hitung lebih besar dari F tabel pada taraf nyata 5%, maka hipotesis yang dirumuskan dapat diterima.

Koefisien Determinasi (r²) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Koefisien Determinasi diperoleh dengan cara mengkuadratkan Koefisien Korelasi kemudian dikalikan 100%. Persamaan regresi digunakan untuk memperkirakan terjadinya suatu kejadian di waktu yang akan datang, persamaannya regresi sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ Keterangan : Y = nilai Y prediksi a = nilai rata-rata Y prediksi jika X=0 b = rata-rata perubahan pada Y jika X berubah 1 satuan X1 = variabel independen pertama (Kepemimpinan) X2 = variabel independen kedua (Kompetensi) Variabel _Nilai Alpha_N of Item_Kesimpulan _ X1 0.8335 9_Reliabel _ X2 0.6072 6_Reliabel _ Y 0.6928 4_Reliabel _ Nilai alpha X1 sebesar 0.8335 ini lebih besar dari 0.6 yang artinya instrumen variabel kepemimpinan reliabel.

Hal ini berarti responden memberikan jawaban yang konsisten atau seragam. Nilai alpha X2 sebesar 0.6072 nilai ini lebih besar dari 0.6 yang artinya instrumen variabel kompetensi aparat reliabel. Ini artinya responden memberikan jawaban yang konsisten atau seragam. Nilai alpha Y sebesar 0.6928 ini lebih besar dari 0.6 yang artinya instrumen variabel kinerja reliabel. Artinya bahwa responden memberikan jawaban yang konsisten atau seragam.

Pernyataan_r dengan total _Nilai kritis _Keterangan _ 1 0.662 0.3 Valid _ 2 0.734 0.3 Valid _ 3 0.835 0.3 Valid _ 4 0.639 0.3 Valid _ 5 0.423 0.3 Valid _ 6 0.544 0.3 Valid _ 7 0.662 0.3 Valid _ 8 0.671 0.3 Valid _ 9 0.759 0.3 Valid _

Berdasarkan hasil uji validitas X1 maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur kepemimpinan. Pernyataan r dengan total_Nilai kritis_Keterangan __1_0.374_0.3_Valid __2_0.518_0.3_Valid __3_0.416_0.3_Valid __4_0.450_0.3

_Valid __5_0.362_0.3_Valid __6_0.332_0.3_Valid __ Berdasarkan hasil uji validitas X2 maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur kompetensi aparatur birokrasi. Pernyataann r dengan total_Nilai kritis_Keterangan __1_0.727_0.3_Valid __2_0.756_0.3_Valid __3_0.665_0.3

_Valid __4_0.736_0.3_Valid __ Berdasarkan hasil uji validitas Y maka semua butir pertanyaan hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur kinerja aparat.

/ Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data regresi (nilai variabel dependen) menyebar disekitar garis normal (garis diagonal yang menunjukkan proyeksi hasil perhitungan variabel dependen). Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berasal dari data yang berdistribusi normal Variabel_Keterangan_X1_X2_Y __X1_Pearson Correlation __1_0.789(**)_0.871(**) __Sig. (2-tailed) __.000_0.000 __N_47_47_47 __X2_Pearson Correlation __0.789(**)_1_0.605(**) __Sig. (2-tailed) __.000_0.000 __N_47_47_47 __Y_Pearson Correlation __0.871(**)_0.605(**)_1 __Sig. (2-tailed) __.000_0.000_

__N_47_47_47 __ Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar $r = 0.871$, artinya relasi antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja (Y) sangat kuat, dan sifat hubungannya + (positif) artinya semakin baik kompetensi aparatur birokrasi Dinas PUPRPKPP Kota Sukabumi (X1) maka akan semakin baik kinerjanya (Y). Nilai korelasi X2 dengan Y sebesar $r = 0.605$ artinya hubungan antara kompetensi aparat (X2) dengan kinerja aparat (Y) adalah kuat, sifat hubungannya + (positif) yang artinya semakin baik kompetensi (X2) maka akan semakin baik pula kinerja aparat Dinas PUPRPKPP Kota Sukabumi (Y). Nilai korelasi X1 dengan X2 sebesar $r = 0.789$, artinya hubungan antara kepemimpinan (X1) dengan kompetensi (X2) adalah kuat.

Nilai korelasi dari X1, X2, dengan Y, dapat dilihat dari hasil analisis multi korelasi pada tabel 8 dibawah ini: Model Korelasi_R_R2 __X1 – X2_0,881_0,776 __ Tabel analisis statistik di atas menunjukkan relasi kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) dengan kinerja dilihat dari nilai multiple korelasi yang menunjukkan nilai $R = 0,881$, dan besarnya pengaruh dari X1 dan X2 terhadap Y sebesar 77,6 % ($R^2 = 0,776$), pernyataan ini mempunyai arti dampak kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y)

memiliki relasi positif dan dampak yang sangat kuat.

Sifat relasi positif artinya semakin baik kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja (Y) dengan kontribusi sebesar 77,6%.

Sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain (?). Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut : Model _Variabel _Unstandardized Coefficients _
_ _ _B _Std. Error _1 _(Constant) _114 _402 _ _X1 _1.271 _142 _ _X2 _309 _166 _ _
Berdasarkan tabel analisis regresi tersebut maka diperoleh hasil analisis jalur sebagai berikut: / Hasil analisis diatas terlihat dalam persamaan regresi berikut ini : $Y = 0,114 + 1,271X1 + 0,309X2$ Persamaan regresi tersebut mempunyai arti: Nilai konstanta sebesar 0,114 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi aparat (X2) maka nilai kinerja aparat (Y) adalah 0,114.

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 1,271 menunjukkan bahwa setiap penambahan/kenaikan satu poin nilai variabel kepemimpinan (X1), maka nilai kinerja aparat (Y) akan naik 1,271, tetapi dengan asumsi yang lain dianggap tetap, dan signifikan pada $a < 0.05$. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,309 menunjukkan bahwa setiap penambahan/kenaikan satu poin nilai variabel kompetensi aparat (X2), maka nilai kinerja aparat (Y) akan naik 0,309, tetapi dengan asumsi yang lain dianggap tetap, dan signifikan pada $a < 0.05$.

Persamaan regresi $Y = 0,114 + 1,271X1 + 0,309X2$ menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi aparat (X2) secara bersama-sama naik 1 poin, maka kinerja aparat (Y) akan naik sebesar $0,114 + 1,271 + 0,309$ dan signifikan pada $F < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Relasi antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja (Y) sangat kuat, dan sifat hubungannya positif artinya semakin baik kepemimpinan (X1) maka semakin baik pula kinerja aparatnya (Y).

Relasi antara kompetensi (X2) dengan kinerja (Y) kuat, dan sifat hubungannya positif yang artinya semakin baik kompetensi (X2) maka semakin meningkat kinerja (Y). Relasi antara kepemimpinan (X1) dengan kompetensi (X2) adalah kuat. Dampak kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki relasi positif yang kuat dan dampaknya juga kuat.

Sifat relasinya positif, artinya semakin baik kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan akan meningkatkan kinerja secara signifikan (Y). Saran yang dapat diberikan, seandainya organisasi harus melakukan kebijakan secara parsial untuk meningkatkan kinerja, maka secara keseluruhan harus lebih meningkatkan aspek kepemimpinan dan kompetensi aparatur Dinas PUPRPKPP Kota Sukabumi.

Kemudian untuk penelitian selanjutnya, dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan dan kompetensi.

INTERNET SOURCES:

<1% -

https://www.kompasiana.com/arieflourez/mengevaluasi-pemekaran-wilayah_550081bc813311491afa79be

<1% - https://id.wikipedia.org/wiki/Otonomi_daerah_di_Indonesia

<1% -

https://rikaariyani857.blogspot.com/2015/01/permendagri-nomor-32-tahun-2006-tentang_26.html

1% - <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/7452/1/061801029.pdf>

<1% -

<https://indeksprestasi.blogspot.com/2010/07/tesis-analisis-faktor-faktor-yang.html>

<1% - <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini>

<1% -

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3653839/kepala-bappenas-ungkap-kondisi-dan-kualitas-pns-saat-ini>

1% - <https://reviewtesis.blogspot.com/2008/02/pengaruh-perilaku-aparatur-dan.html>

1% -

https://falahyu.files.wordpress.com/2015/02/dampak_imbalan_kepuasan_kinerja_pegawai.pdf

1% - <https://www.australia.com/id-id/facts/history.html>

<1% -

<https://kumpulanskripsiekonomi.blogspot.com/2015/11/pengaruh-kualitas-layanan-terhadap.html>

<1% -

<https://kumparan.com/langkanid/menteri-pan-rb-ada-6-penyakit-birokrasi-di-indonesia>

<1% - <https://indopos.co.id/read/2018/03/31/133133/kualitas-asn-belum-optimal>

3% - <http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/06/03.Policy-Brief-Maret-2018.pdf>

1% - http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/UU_2013_17.pdf

<1% -

http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2013/12/Pustaka_Unpad_Kualitas_Manajemen_Kinerja.pdf

<1% -

https://artikelrande.blogspot.com/2010/07/manajemen-kepemimpinan_6811.html

<1% - http://jdih.bpk.go.id/wp-content/uploads/2012/02/2010_Peraturan_BPK_04.pdf

2% -

<https://melinda2002.blogspot.com/2016/03/pandangan-teori-situasional-menurut.html>
<1% -

[https://bagawanabiyasa.wordpress.com/2016/12/29/kecerdasan-emosional-dalam-kepe
mimpinan-pendidikan/](https://bagawanabiyasa.wordpress.com/2016/12/29/kecerdasan-emosional-dalam-kepe-mimpinan-pendidikan/)
1% -

[https://www.muhammadhadidimagisterilmuhukum.blogspot.com/2015/06/implementasi
-prinsip-prinsip-good.html](https://www.muhammadhadidimagisterilmuhukum.blogspot.com/2015/06/implementasi-prinsip-prinsip-good.html)
<1% - <https://widuri.raharja.info/index.php?title=SI1422477714>
<1% - https://www.slideshare.net/k_tarou/bmp-ekma4367
<1% - <https://id.wikipedia.org/wiki/Psikologi>
<1% -

[https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-manajemen-kinerja-tujuan-manfaat-syar
at/](https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-manajemen-kinerja-tujuan-manfaat-syarat/)
<1% - <https://jantifornia.blogspot.com/2013/03/makalah-kinerja-pegawai.html>
<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/326170908_MANAJEMEN_KINERJA_DALAM_
MENINGKATKAN_COMPETITIVE_ADVANTAGE_PADA_LEMBAGA_PENDIDIKAN_ISLAM](https://www.researchgate.net/publication/326170908_MANAJEMEN_KINERJA_DALAM_MENINGKATKAN_COMPETITIVE_ADVANTAGE_PADA_LEMBAGA_PENDIDIKAN_ISLAM)
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/620/1/JURNAL%20TESIS%202016.docx>
1% - <http://ejournal.stitmuhpacitan.ac.id/index.php/tajdid/article/download/21/13/>
<1% - http://www.jurnal.upi.edu/file/Nenny_Anggraeni.pdf
<1% - <https://konsultasiskripsi.com/category/metode-analisa-data/>
<1% -

<https://wahyumirza.blogspot.com/2011/04/analisis-pengaruh-gaya-kepemimpinan.html>
<1% - <https://noerzusniyaap14.blogspot.com/2016/05/teknik-evaluasi-non-tes.html>
<1% - <https://www.scribd.com/document/379727563/ROHIM>
<1% -

https://kosasihade75.blogspot.com/2009/06/studi-tentang-kualitas-pelayanan_17.html
<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2230/9/11520017_Bab_3.pdf
<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2261/7/10520035_Bab_3.pdf
<1% - <https://rajadataa.blogspot.com/2015/11/uji-validitas-dan-reliabilitas.html>
<1% -

[https://www.eurekapedidikan.com/2015/10/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-em
pirik-teoritik.html](https://www.eurekapedidikan.com/2015/10/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-empirik-teoritik.html)
1% -

https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/2019/04/uji-normalitas-skripsi-dan-tesis_4.html
<1% - <https://dataolah.blogspot.com/2012/07/v-behaviorurldefaultvmlo.html>
<1% -

[https://www.academia.edu/35791077/SIKLUS_HIDUK_PERUSAHAAN_DAN_TEORI_PECKI
NG_ORDER](https://www.academia.edu/35791077/SIKLUS_HIDUK_PERUSAHAAN_DAN_TEORI_PECKING_ORDER)
<1% -

<http://eprints.ung.ac.id/1909/8/2012-2-62201-921410207-bab3-30012013060640.pdf>
<1% -

<https://maglovthes.blogspot.com/2015/04/ringkasan-tentang-korelasi-product.html>
<1% - <https://slideplayer.info/slide/1912952/>
<1% - <https://slideplayer.info/slide/3290583/>
<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3071/09.%20BAB%20III.pdf?sequence=9>
<1% - http://a-research.upi.edu/operator/upload/s_adp_0700233_chapter5.pdf
<1% -

<https://rahmatsuharjana.blogspot.com/2013/06/makalah-korelasi-dan-regresi.html>
2% - https://sersan-mulyono.blogspot.com/2013/02/contoh-bab-iv-skripsi_2968.html
<1% -

<http://mmt.its.ac.id/download/SEMNAS/SEMNAS%20XIII/MI/41.%20Prosiding%20Rita-O K-PRINT.pdf>
<1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2018/14.1.02.02.0253.pdf
<1% -

<http://skripsi.narotama.ac.id/files/PENGARUH%20PRIBADI,%20SOSIAL,%20KEBUDAYAA N%20DAN%20PSIKOLOGIS%20DALAM%20PENGAMBILAN%20KEPUTUSAN%20NASABA H%20MEMILIH%20PRODUK%20PERBANKAN%20SYARIAH.docx>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/34815/13/6%20BAB%20IV.pdf>
<1% - <https://www.scribd.com/document/388189878/14441-28870-1-SM>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/37239/10/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
<1% - http://eprints.walisongo.ac.id/720/5/082411036_Bab4.pdf
<1% -

https://www.academia.edu/37061491/PENGARUH_KEPEMIMPINAN_DAN_BUDAYA_ORG ANISASI_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PADA_KANTOR_KEMENTERIAN_AGAMA_KABU PATEN_EMPAT_LAWANG
<1% -

https://mafiadoc.com/pengaruh-persepsi-auditor-internal-atas-kode-etik-_5a170c531723dd162bda676b.html
<1% -

<https://febriantama96.blogspot.com/2017/10/mini-skripsi-ekonometrika-analisi.html>
<1% -

https://www.academia.edu/36955382/Pengaruh_Kompensasi_Standar_Kerja_Dan_Lingku ngan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan
<1% -

[https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/03/JURNAL%20%20\(03-06-18-03-43-10\).doc](https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/03/JURNAL%20%20(03-06-18-03-43-10).doc)
<1% - <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/download/178/171>

<1% - <http://eprints.unm.ac.id/11556/1/jurnal%20skripsi%20rahmat.pdf>