



Volume XI, Nomor 1, November 2016 ISSN 1978-1474

ANALISIS EKONOMI UTAMA

UTAMA

JURNAL EKONOMI KEUANGAN DAN MANAJEMEN

**ANALISIS STRATEGI BISNIS PT RAYA JAYA TRANS DALAM MENCAPAI
TARGET LABA**

Ida Harahap

**LEARNING ORGANIZATION : KONSEP DAN PENERAPAN DI UNIVERSITAS
TAMA JAGAKARSA**

Budi Akhmad Tarigan

**PENGARUH PRODUK DAN PROMOSI TERHADAP KEINGINAN MEMBELI
KONSUMEN PADA PT. BISI INTERNATIONAL TBK. SURABAYA**

Rosmaniar Sembiring

**PENGARUH RETURN ON INVESTMENT DAN LEVERAGE TERHADAP
PRICE EARNING RATIO PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI BURSA EFEK
INDONESIA SELAMA PERIODE 2003-2015**

Hj. Rosaidah Permanasari

**PERANAN AKUNTAN PUBLIK DAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN
ATAS AKTIVITAS REKSA DANA**

Eri Wibowo

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DITJEN BINA PEMBANGUNAN DAERAH KEMENTERIAN
DALAM NEGERI**

Mohamad Duddy Dinantara

**PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP
LOYALITAS PELANGGAN PADA PT. ANGSANA CIPTA PRATAMA**

Swasta Bangun

ALAMAT REDAKSI:

LPPM Universitas Tama Jagakarsa
Jl. Letjen T.B. Simatupang No. 152, Tanjung Barat, Jakarta Selatan 12530
Telp.(021) 7890965-66
Fx.(021) 7890966, Email : info@jagakarsa.ac.id
lppm_utama@yahoo.com
Website : <http://www.jagakarsa.ac.id>

Volume XI, Nomor 1, November 2016

ISSN 1978-1474

ANALISIS EKONOMI UTAMA

Pelindung:

Rektor

Universitas Tama Jagakarsa (UTAMA)

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

DEWAN REDAKSI

Ketua Dewan Redaksi:

Ketua LPPM UTAMA

Wakil Ketua Dewan Redaksi:

Wakil Ketua LPPM UTAMA

Anggota Dewan Redaksi:

Dr. H.M. Noor Sembiring, S.E., M.M

Dr. H. Rahmat Sembiring, S.E, M.M

Dr. H. M. R. Ulung Sembiring S.E., M.M.

Budi Akhmad Tarigan, S.E., M.M (UTAMA)

Dr. F.X.Soewarto ,S.E, M.S (Univ. Atmajaya Yogyakarta)

Dr. Wilson Bangun, M.M (Univ. Maranatha Bandung)

Dr. Agus Zainul Arifin, M.Sc (UNTAR)

Prof. Dr. J.H. Sinaulan, S.E, S.H (UTAMA)

Prof. Drs. NFH Ginting, S.H, M.M

Dr. Firmanta Sebayang, S.E, M.M

Redaksi Pelaksana:

H. Hamidullah Mahmud, Lc, MA

Wati Rosmawati, S.E., M.M.

Budi Akhmad Tarigan, S.E., M.M

Yoga Fortuna, S.E, M.M

Swasta Bangun, S.E., M.M.

Penerbit:

Universitas Tama Jagakarsa (UTAMA)

Alamat Redaksi:

LPPM Universitas Tama Jagakarsa

Jl. Letjen T.B. Simatupang No. 152, Tanjung Barat, Jakarta Selatan 12530

Telp.(021) 7890965-66

Fx.(021) 7890966, Email : info@jagakarsa.ac.id

Website : <http://www.jagakarsa.ac.id>



Volume XI, Nomor 1, November 2016 ISSN 1978-1474

ANALISIS EKONOMI UTAMA

JURNAL EKONOMI KEUANGAN DAN MANAJEMEN

ANALISIS STRATEGI BISNIS PT RAYA JAYA TRANS DALAM MENCAPAI TARGET LABA

Ida Harahap1 - 12

LEARNING ORGANIZATION : KONSEP DAN PENERAPAN DI UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA

Budi Akhmad Tarigan..... 13 - 28

PENGARUH PRODUK DAN PROMOSI TERHADAP KEINGINAN MEMBELI KONSUMEN PADA PT. BISI INTERNATIONAL TBK. SURABAYA

Rosmaniar Sembiring..... 29 - 36

PENGARUH RETURN ON INVESTMENT DAN LEVERAGE TERHADAP PRICE EARNING RATIO PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA SELAMA PERIODE 2003-2015

Hj. Rosaidah Permanasari..... 37 - 46

PERANAN AKUNTAN PUBLIK DAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ATAS AKTIVITAS REKSA DANA

Eri Wibowo..... 47 - 58

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN BINA PEMBANGUNAN DAERAH KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Mohamad Duddy Dinantara.....59 - 72

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA PT. ANGSANA CIPTA PRATAMA

Swasta Bangun..... 73 - 90

ALAMAT REDAKSI:

LPPM Universitas Tama Jagakarsa
Jl. Letjen T.B. Simatupang No. 152, Tanjung Barat, Jakarta Selatan 12530
Telp.(021) 7890965-66
Fx.(021) 7890966, Email : info@jagakarsa.ac.id
Website : <http://www.jagakarsa.ac.id>

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DITJEN BINA PEMBANGUNAN DAERAH
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Oleh :

Mohamad Duddy Dinantara, Dosen UNPAM

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Untuk menjawab tujuan tersebut dirancang masing-masing 15 pertanyaan untuk setiap variabel penelitian dengan 5 macam jawaban menurut skala likert. Kuesioner variabel penelitian dibuat berdasarkan dimensi dan indikator variabel penelitian yang disebarkan kepada 60 sampel dari 151 pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Dari hasil jawaban kuesioner didapatkan skor untuk setiap variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian, ditentukan formula persamaan regresi setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas terhadap setiap hasil kuesioner dan skor baik untuk variabel terikat maupun variabel bebas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi baik secara terpisah maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri dengan ketelitian 99%. Persentasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri adalah 52,7%, untuk Kompetensi adalah 45,2%. Sedangkan secara bersama-sama pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri adalah 54,8%.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan dan Kompetensi sangat berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Oleh karena itu pada makalah ini penulis mencoba untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Pada dasarnya pegawai negeri sipil berperan sebagai ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan di Indonesia. Agar penyelenggaraan pemerintah dan

pembangunan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, pemerintah harus melakukan langkah-langkah konstruktif untuk mewujudkan daya kepemimpinan yang berkompotensi tinggi, disiplin, bermoral dan bertanggung jawab, dengan motivasi yang tinggi. Hal inilah yang ingin dicapai oleh Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendukung, sangat diperlukan dalam satu organisasi karena kepemimpinan menentukan keberhasilan dan ciri kinerja yang ada. Kepemimpinan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri belum optimal

disebabkan oleh beberapa faktor baik menyangkut karakter individu yang memimpin dan yang dipimpin maupun lingkungan organisasi, seperti pelaksanaan kompetisi yang tidak sehat dalam penentuan karier, stagnasi inovasi, ketegangan dalam menaiki jenjang karier dalam tahapan-tahapan yang penuh dengan kolusi dan nepotisme sangat mengganggu upaya kepemimpinan yang baik. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, syarat untuk menduduki jabatan struktural antara lain berstatus PNS, memiliki pangkat serendah-rendahnya 1 jenjang di bawah syarat pangkat minimal yang ditentukan, memiliki kinerja yang baik yang ditunjukkan dari DP-3 dua tahun terakhir, memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, sehat jasmani rohani, telah mengikuti Diklat penjurangan yang ditentukan dan mempunyai pengalaman kerja di bidang yang relevan. Perlakuan yang diberikan kepada sumberdaya manusia pada setiap organisasi mempunyai kriteria dan dimensi yang berbeda, tergantung kepada kebutuhan, kepentingan dan kondisi organisasi masing-masing. Namun perlakuan yang paling pokok dan mendasar ialah perlakuan yang diberikan melalui upaya, perbaikan terhadap kepemimpinan dan kompetensi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Para pejabat dituntut untuk memiliki keahlian dan keterampilan dalam bidang tugasnya sehingga mereka mampu menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang ada. Aparat yang kompeten merupakan salah satu syarat bagi organisasi untuk dapat mewujudkan visi, misi untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila

organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi diperkirakan dapat dilakukan secara cepat, tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kualitasnya. Namun kondisi tersebut kelihatannya masih belum sepenuhnya terwujud. Pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi apabila harapan dan keinginan serta adanya standar pelaksanaan jenjang karir yang jelas yang diterapkan organisasi. Ketidakpastian akan menurunkan kinerja pegawai, seperti melaksanakan tugas asal selesai, pegawai tidak ada keinginan untuk meningkatkan pengetahuannya. Hal seperti ini disebabkan kompetensi belum dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga dengan demikian akan membawa dampak yang besar terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diupayakan agar penempatan pegawai dalam jabatan dengan mempertimbangkan kompetensi yang sudah ditetapkan sesuai kedudukan serta pemberian motivasi kerja melalui pemberian kompetensi yang memadai sesuai dengan prestasi setiap pegawai. Manusia memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri perlu melaksanakan pengawasan kerja. Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri dalam meningkatkan kinerja pegawainya perlu memperhatikan aspek kepemimpinan dan kompetensi, karena pada dasarnya seseorang karyawan

dalam bekerja sangat memperhatikan kepemimpinan dan kompetensi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di muka, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat di identifikasikan sebagai berikut, yaitu Kepemimpinan dan Kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Namun walaupun demikian ada beberapa variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri yaitu :

- a. Kepemimpinan
- b. Kompetensi
- c. Pengalaman kerja
- d. Promosi Jabatan
- e. Pelatihan
- f. Pembinaan

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai dengan uraian sebagaimana dikemukakan sebelumnya pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulisan tesis ini dibatasi hanya pada masalah-masalah aspek kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri sebagai sebuah variabel terikat yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki, seperti keterbatasan waktu dan kemampuan, penelitian ini hanya dibatasi mengkaji dua pengaruh yaitu kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan

masalah dapat di rumuskan sebagai berikut,

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri;
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri;
- c. Apakah kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri, penulis dan para peneliti/praktisi pada umumnya

- a. Bagi manajemen Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri penelitian ini memberi informasi mengenai

pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Dengan demikian informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri untuk membuat keputusan atau kebijaksanaan yang lebih baik dimasa mendatang.

- b. Bagi Penulis, dalam penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, ketajaman berfikir, kritis terhadap permasalahan yang ada dan cara pemecahan suatu masalah.
- c. Bagi peneliti/praktisi lain pada umumnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau literatur yang bisa dijadikan bahan perbandingan dalam penelitian lanjutan mengenai judul maupun tema yang sama.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Teori-teori kepemimpinan sangat beraneka ragam. Diantaranya Teori Sifat (*Thrains Theory*) dan Teori Bakat, Teori Hubungan Antar Manusia, Teori Hubungan Kepribadian dan Situasi, Teori Lingkungan, Teori Beri-Memberi dan Teori Kegiatan-Harapan, Teori Perilaku (*Behavioral Theory*), Teori Situasional (*Situational Theory*). Dalam penelitian ini yang akan digunakan sebagai landasan teori yaitu teori kepemimpinan situasional. Menurut Silalahi Bennet (2000:198) ada tiga faktor situasi yang mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan-nya yaitu, faktor hubungan pemimpin dengan pengikut, struktur luas, dan kekuatan

posisi pemimpin. Apabila hubungan pemimpin dengan pengikut baik atau pemimpin disenangi bawahan, struktur tugas jelas serta posisi kepemimpinan kuat, keadaan ini menunjukkan suatu situasi yang menguntungkan bagi pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Namun sebaliknya jika hubungan pemimpin tidak disenangi, struktur tugas tidak jelas dan posisi kepemimpinan kurang/tidak kuat maka situasi tidak menguntungkan bagi pemimpin. Situasi kepemimpinan menurut Silalahi (2000:199) ternyata berkaitan dengan tipe gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan. Situasi kepemimpinan yang menguntungkan sangat efektif menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, situasi yang cukup menguntungkan sangat efektif menggunakan gaya kepemimpinan direktif dan situasi yang tidak menguntungkan sangat efektif menggunakan gaya kepemimpinan otoratif.

2.1.1 Hakikat Kepemimpinan

Definisi yang sederhana tentang kepemimpinan, yaitu : “Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keterikatan pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat perusahaan, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di pihak kelompok kerja Achmad Rustandi (2001:10)”. Dari uraian tersebut dapat ditarik pokok-pokok pemahaman bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memperoleh konsensus dan kaitan pada sasaran bersama melampaui syarat-syarat perusahaan yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di pihak kelompok kerja. Achmad Rustandi (2001:12), mengemukakan bahwa definisi

kepemimpinan digolongkan ke dalam beberapa golongan, yakni :

- a. Kepemimpinan sebagai titik pusat dari proses yang terjadi dalam kelompok
- b. Kepemimpinan sebagai kepribadian dan akibatnya.
- c. Kepemimpinan sebagai seni membentuk kepatuhan.
- d. Kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh.
- e. Kepemimpinan sebagai perbuatan atau perilaku.
- f. Kepemimpinan sebagai suatu bentuk mengajak (persuasi).
- g. Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan.
- h. Kepemimpinan sebagai alat untuk mencapai tujuan.
- i. Kepemimpinan sebagai suatu efek saling hubungan.
- j. Kepemimpinan sebagai suatu perbedaan peran.
- k. Kepemimpinan sebagai penggerak awal tata hubungan kerja.

Dari kesebelas definisi tersebut di atas, dapat ditarik pokok-pokok pemahaman bahwa kepemimpinan pada mulanya diidentifikasi sebagai titik pusat dari proses yang terjadi dalam kelompok. Selain itu juga kepemimpinan dianggap sebagai seni untuk menciptakan kepatuhan, tetapi yang lebih mutakhir lagi, kepemimpinan adalah sebagai pengaruh yang disebabkan perbedaan peran atau sebagai penggerak awal tata hubungan kerja.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin di jajaran birokrasi akan lebih banyak menggunakan stafnya dengan menggunakan kedudukan dan berdasarkan alasan-alasan yang kuat. Namun ditengah-tengah perkembangan jaman yang semakin kompleks dan

semakin maju dengan tingkat kecerdasan yang lebih baik dibutuhkan adanya seorang figur kepemimpinan yang lebih demokratis sehingga diharapkan meningkatkan efektifitas dan produktivitas bawahannya. Hal ini disebabkan adanya keterlibatan langsung para stafnya dalam menangani suatu masalah atau pekerjaan secara mandiri. Tipe kepemimpinan semacam ini sangat menghargai potensi setiap individu, agar mau mendengarkan nasehat dan sugesti dari bawahannya serta mau mengakui keahlian masing-masing sesuai dengan bidangnya. Adapun gejala-gejala yang dimiliki oleh seorang pemimpin demokratis diantaranya :

- a. Dalam proses menggerakkan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk permulaan di bumi ini.
- b. Selalu berusaha untuk mensinkronisasi tujuan pribadi dari bawahannya.
- c. Ia sangat senang menerima saran, pendapat, bahkan kritikan dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya dan tidak lagi berbuat kesalahan lain.
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Sedangkan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus memahami dan mengetahui secara pasti akan fungsi dirinya dalam perusahaan tersebut. Fungsi kepemimpinan itu sendiri

sebenarnya akan berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen. Hal ini sejalan dengan pendapat Kartono Kartini (2002 : 81) sebagai berikut :

“Fungsi kepemimpinan adalah : Membantu, memandu, membimbing, membangun motivasi kerja, mengemudikan perusahaan, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, membangkitkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan mampu pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan ketentuan, waktu dan perencanaan”. Untuk memberikan atau mendorong motivasi kerja seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dapat berupa pemberian insentif, baik berupa insentif material maupun insentif sosial. insentif sosial disebut juga insentif imaterial. meliputi : membantu, mengemudikan, dan membimbing.

2.2 Kompetensi

Prihadi (2004:84) mengatakan bahwa ada dua penggunaan istilah untuk kompetensi yaitu *competence* atau *competency* :

- a. *Competence*, digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peran yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten (training desing, competency model development, manajemen proyek, manajemen keuangan, dsb). Makna ini bertumpu pada pemahaman yang lebih umum menurut kamus bahasa yang berkaitan dengan jabatan. Pemahaman ini berasal dari skema-skema pelatihan nasional, dengan mendefinisikan kompetensi adalah “kemampuan seorang manajer untuk melaksanakan standar-standar yang disyaratkan di dalam pekerjaan”.
- b. *Competency*, digunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi

perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten (efficiency orientation, result driven, dsb). Makna ini tumbuh dan berkembang dikalangan peneliti dan konsultan yang mengambil spesialisasi pada upaya-upaya peningkatan efektivitas manajerial. Definisi ini lazim berisi deskripsi mengenai perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam melakukan berbagai tugas untuk menghasilkan output jabatan yang efektif, outstanding atau superior.

Hornby dan Thomas (dalam Prihadi, 2004:89) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kualitas-kualitas manajer atau leader yang efektif. Prihadi (2004:91) mengartikan kompetensi sebagai berikut : Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait yang memperngaruhi jabatan yang diduduki seseorang (peran dan tanggung jawab), berkolerasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-satandar yang diterima serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Tate (dalam Prihadi, 2004:90) mendefinisikan kompetensi sebagai : “A *competence is external to the person; it is what he or she demonstrates in a job*”. Maksudnya suatu kompetensi adalah sesuatu yang eksternal, yaitu apa yang ditunjukkan seseorang dalam suatu jabatan. Lucia dan Lepsiger (Prihadi, 2004:91) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut : “A *competency is built on the foundation of inherent talent incorporation the types of skill and knowledge that can be acquired through learning, effort and experience the all innate and acquired abilities manifest in a specific set of behaviours*”. Artinya suatu kompetensi dibangun

berdasarkan bakat-bakat yang melekat dan berhubungan erat dengan tipe-tipe kemampuan dan pengetahuan yang dapat diperoleh melalui pembelajaran, upaya-upaya pengalaman, semua kemampuan yang dimiliki dan diperolehnya tergambar dari rangkaian tingkah laku yang spesifik. Dengan demikian kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang cukup dalam dan bersifat permanen.

Kompetensi bukanlah kepemilikan kemampuan yang bersifat sementara. Oleh karenanya kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan perilaku seseorang dalam berbagai situasi dan tugas kerja. Demikian pula kompetensi secara aktual dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang dan dapat menunjukkan siapa yang bekerja lebih baik dari yang lain berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Ruky (2003:16), suatu organisasi atau lembaga pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka pendek dan jangka menengah. Sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut :

- a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang.
- b. Memiliki pengetahuan (knowledge) yang diperlukan terkait dengan pelaksanaan tugas secara penuh.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian atau keterampilan (skill) yang diperlukan.

- d. Bersikap produktif, inovatif atau kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dsb.

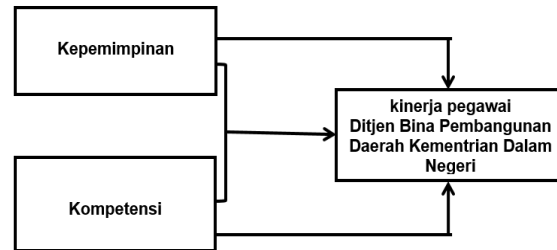
2.3 Kinerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai

karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Mangkunegara (2000) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut adalah faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Ruky (2003:16), suatu organisasi atau lembaga pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka pendek dan jangka menengah. Berdasarkan hal tersebut diatas sangat jelas bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kerangka pemikiran penelitian tersebut di atas dapat digambarkan secara sederhana sebagai berikut:



Gambar 1, Kerangka pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dilakukan Jl. Taman Makam Pahlawan No. 20, Kalibata, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta tel : 021 7942653

3.2 Bentuk Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif (*deskriptif research*) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari kepemimpinan dan kompetensi baik secara bersama-sama maupun terpisah terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri secara sistematis, faktual dan akurat. Selain itu juga untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian berkenaan dengan subyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, diambil 2 (dua) buah variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompetensi, sebagai variabel terikatnya adalah kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan angket (kuesioner) dengan menggunakan skala

likert terhadap sampel dari pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri, hasil angket ini akan ditentukan persamaan regresinya, baik regresi ganda maupun regresi sederhana setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas dari skor hasil angket.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri yang berjumlah 151 orang. Iqbal Hassan (2002) mengatakan bahwa populasi adalah kumpulan dari semua kasus yang diperlukan sebagai sumber data.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, sampel harus mewakili populasi, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan random sampling dari populasi yang ada. Jumlah sampel yang diambil dari populasi yang ada menurut rumus Slovin mengikuti formula matematik sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

e = kesalahan pengambilan sampel (%) yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi. Dalam hal ini di ambil e sebesar 10%,

$$n = \frac{151}{1 + 151(0,1)^2}$$

n= 60,159 responden.

(diambil jumlah sampel sebanyak 60 orang)

3.4 Operasional Variabel

Data yang diperlukan meliputi data kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri. Dari data yang terkumpul, selanjutnya data tersebut dipisah-pisah sesuai dengan klasifikasinya ke dalam indikator-indikator yang selanjutnya diubah menjadi tiga jenis instrumen angket. Selanjutnya instrumen itu diuji validitas, reliabilitasnya dan normalitasnya. Instrumen yang sah dan andal digunakan sebagai data. Uraian dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

3.4.1 Kepemimpinan

Menurut Steers, et.al (2000) dimensi variabel bebas kepemimpinan terdiri dari : a. Kemampuan, dan b. Fungsi. Secara terperinci dimensi dan indicator variabel kepemimpinan disajikan pada Tabel 1. sebagai berikut,

Tabel 1. Dimensi, indikator, dan skala variabel Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	skala
Kepemimpinan (X ₁) Steers, et.al (2000)	Kemampuan	1. Pengalaman	Ordinal
		2. Perbuatan	Ordinal
		3. Kepatuhan	Ordinal
		4. Hubungan	Ordinal
		5. Tujuan	Ordinal
		6. Penjelasan	Ordinal
	Fungsi	7. pengayom	Ordinal
		8. tempat bertanya	Ordinal
		9. Memberi perhatian	Ordinal
		10. Membantu	Ordinal
		12. Mengemudikan	Ordinal
		13. Pengendali	Ordinal
		14. Membimbing	Ordinal
		15. panutan	Ordinal

3.4.2 Kompetensi

Menurut Ruky (2003:16), variabel dari kompetensi mempunyai indicator :1. Traits (karakteristik), 2. Fleksibilitas, 3. Skill (kemampuan) dan 4. Knowledge (pengetahuan). Secara terperinci di tabelkan pada Tabel 2

Tabel 2.
Dimensi, indikator, dan skala variabel Kompetensi (X₂)

Variabel	Indikator	Nomor Butir Angket
Kompetensi (X ₂) Ruky (2003:16)	a. <i>Trait</i> (Karateristik)	1. Pengendalian Emosi 2. Kemampuan analitikal 3. <u>Ketajaman Naluri</u>
	b. Fleksibilitas	4. Menerima pendapat orang lain 5. Pengembangan Organisasi 6. Pengembangan individu
	c. <i>Skill</i> (Kemampuan)	7. Jaringan Komunikasi 8. Kinerja 9. Pengembangan Organisasi 10. Diklat
	d. <i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	11. Wawasan yang luas 12. Kemampuan menduduki jabatan 13. Diklat Struktural 14. pengetahuan luas 15. Pengalaman Diklat

3.4.3 Kinerja

Mathis dan Jakson (2002) menyatakan bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif. Secara terperinci di tabelkan pada Tabel 3

Tabel 3
Dimensi, indikator, dan skala variabel kinerja (Y)

Variabel	Indikator	Nomor Butir Angket
Kinerja (Y) Mathis dan Jakson (2002)	a. kuantitas output	1. Prestasi 2. Kondisi 3. karateristik
	b. kualitas output	4. Ketajaman analisis 5. Komunikasi 6. Pengembangan individu 7. Motivator 8. Wawasan yang luas
	c. jangka waktu output	9. Ketepatan jadwal 10. Kecepatan kerja 11. Pengalaman kerja
	d. kehadiran	12. Tepat waktu 13. Kuantitas
	e. sikap kooperatif	14. Pengendalian Emosi 15. Diklat Struktural

4. PEMBAHASAN

4.1 Regresi Sederhana dan Pengujian Hipotesis

4.1.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

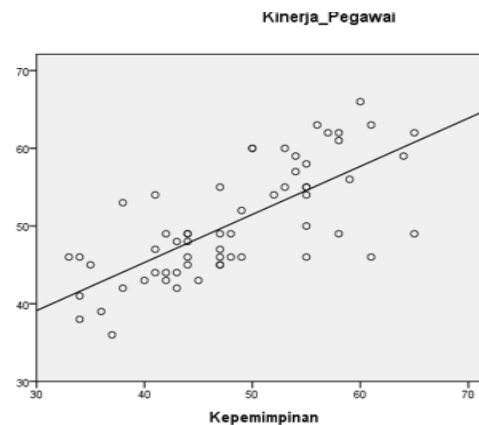
Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai konstan (a₁) dan nilai koefisien regresi (b₁) masing-masing adalah 20,539 dan 0,619 seperti yang disajikan pada Tabel 4 berikut ini,

Tabel 4.
Koefisien Regresi (X₁ terhadap Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.539	3.773		5.443	.000
	Kepemimpinan	.619	.077	.726	8.038	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan demikian persamaan regresinya adalah, $Y = 20,539 + 0,619 X_1$. Secara grafis persamaan regresi ini dapat dilihat pada Gambar 2. sebagai berikut :



Gambar 2
Pengaruh X₁ terhadap Y

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Kepemimpinan tersebut signifikan

atau tidak dilakukan uji t pada taraf 1%. Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($8.038 > 2,392$), artinya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri.dengan keabsahan sebesar 99%. Setelah persamaan regresi ditemukan maka langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya koefisien determinan (R^2). Koefisien deteminan (R^2) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dalam bentuk persen. Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan adalah 0,527 seperti yang disajikan pada Tabel 5. berikut ini :

Tabel 5.
Koefisien Determinan (R Square) X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.519	5.024

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai dalam persen sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui/tidak masuk dalam model penelitian.

4.1.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer software

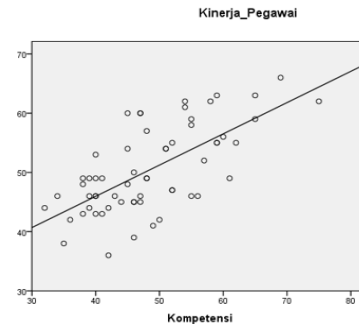
SPSS for Windows versi 17,0. Dari hasil analisis data dengan menggunakan bantuan komputer, diperoleh nilai konstan (a_2) dan nilai koefisien regresi (b_2) masing-masing adalah 24,859 dan 0,528 seperti yang terlihat pada Tabel 6. berikut ini :

Tabel 6.
Koefisien Regresi (X_2 terhadap Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.859	3.759		6.613	.000
	Kompetensi	.528	.076	.672	6.919	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dengan demikian persamaan regresinya adalah : $Y=24,859+0,528X_2$, seperti yang disajikan pada Gambar 3. dibawah berikut,



Gambar 3.
Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Untuk membuktikan apakah pengaruh Kompetensi tersebut signifikan atau tidak dilakukan uji t pada taraf 1%. Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6.919 > 2,392$), artinya kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri dengan ketelitian 99%. Setelah persamaan regresi ditemukan maka langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya koefisien determinan (R^2). Koefisien deteminan

menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai dalam bentuk prosen. Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan seperti yang disajikan pada Tabel 7 adalah 0,452

Tabel 7.

Koefisien Determinan (R Square) X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.443	5.406

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Nilai tersebut membuktikan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 45,2%, sedangkan sisanya sebesar 54,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

4.2 Regresi Ganda dan Pengujian Hipotesis

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Untuk mengetahui adanya pengaruh Kepemimpinan, dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja pegawai digunakan analisis regresi berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, dan diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$a = 18,538, b_1 = 0,433, b_2 = 0,227$$

Seperti yang terlihat output SPSS, pada tabel 8. di bawah ini :

Tabel 8 Koefisien Regresi Ganda (X_1 , dan X_2 terhadap Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.538	3.774		4.912	.000	
	Kepemimpinan	.433	.114	.508	3.799	.000
	Kompetensi	.227	.105	.289	2.164	.035

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Pengaruh Kepemimpinan, dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 18.538 + 0,433 X_1 + 0,227 X_2$$

4.2.2 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, dilakukan uji F pada taraf 5%, Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($36.697 > 3,159$), artinya Kepemimpinan, dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai Nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db pembilang 2 dan db penyebut 57 adalah 3,159. Besarnya nilai F_{hitung} dapat dilihat tabel Anova di bawah ini :

Tabel 9

Tabel Anova Regresi Ganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1741.829	2	870.914	36.697	.000 ^a
	Residual	1352.755	57	23.733		
	Total	3094.583	59			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Setelah persamaan regresi ganda diketemukan maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinan untuk regresi ganda R^2 . Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar variabel Kepemimpinan, dan variabel Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai dalam bentuk persen. Namun untuk regresi ganda sebaiknya menggunakan R^2 yang sudah disesuaikan atau tertulis **Adjusted R Square**, karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan output SPSS besarnya nilai koefisien determinan yang sudah disesuaikan

(Adjusted R Square) adalah 0,548, seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 10
Adjusted R Square X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.548	4.872

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Nilai tersebut membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) Kepemimpinan, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 54,8%. sedangkan sisanya sebesar 45,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kepemimpinan dan Kompetensi Baik secara terpisah maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri. Secara terperinci dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri dengan ketelitian 99%, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.038 > 2,392$). **Hipotesis 1 terbukti.** Besar pengaruh dalam persen adalah sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui/tidak masuk dalam model penelitian.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri dengan ketelitian 99%, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.919 > 2,392$) **Hipotesis 2**

terbukti. Besar pengaruh dalam persen adalah sebesar 45,2%, sedangkan sisanya sebesar 54,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. .

3. Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri dengan ketelitian 95% karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36.697 > 3,159$). **Hipotesis 3 terbukti.** Besar pengaruh dalam persen adalah sebesar 54,8%. sedangkan sisanya sebesar 45,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini

5.2. Saran-saran

1. Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri dapat mengambil pelajaran dari hasil yang didapat terutama dalam hal Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri.
2. Pengaruh Kepemimpinan lebih besar dibandingkan dengan Kompetensi, dengan demikian pihak manajemen Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementrian Dalam Negeri memberikan perhatian terhadap variabel Kepemimpinan.
3. Meskipun demikian jika kedua variabel ini dilakukan secara bersama-sama mengasilkan pengaruh yang lebih besar yaitu sebesar $54,8\% > 52,7\%$, $> 45,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas saling menunjang, sehingga

jika dijalankan secara bersama-sama menghasilkan nilai yang lebih besar jika dibandingkan kalau dilakukan secara terpisah.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rustandi (2001:10) Achmad Rustandi R (2001) Gaya Kepemimpinan Pendekatan Bakat Situasional Bandung ARMICO
- Hasibuan, SP. Malayu. 2005: Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara
- Hornby dan Thomas (dalam Pribadi, 2004:89), Prihadi, S., F., (2004), Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Iqbal, M., Hasan, (2002), Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif). Edisi kedua. Bumi Aksara. Jakarta
- Kartono Kartini, 2002, Fungsi Kepemimpinan, Mc. Graw – Hill Book Company
- Lucia dan Lepsiger dalam Prihadi, 2004:91, Prihadi, S., F., (2004), Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis Robert, L., dan Jackson John, H., (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Prihadi, S., F., (2004), Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Ruky A.S,(2003) Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003
- Sastrohadiwiryo, B., & Siswanto, (2002), Manajemen tenaga kerja indonesia : Pendekatan administrative dan operasional, Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi Bennet (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia,. Gunung Agung, Cetakan ke lima, Jakarta
- Steers, R. M. and Lyman, W. 2000. Motivation and Work Behavior. Mc Graw-Hill Book Company, New York
- Tate (dalam Pribadi) Prihadi, S., F., (2004), Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural