

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Serta Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Individu

(Studi Kasus Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan)

Oleh:

Nurlaili*)

nurlaili@gmail.com

Rois Arifin, S.E., M.M.)**

Aleria Irma Hatneny, S.E., M.M.*)**

Abstract

The aim of this research is to find out how leadership, competence and facilities and infrastructure influenced the uplifting individual performance in Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. This research uses descriptive type with a quantitative approach. The respondents of this study were all 39 employees of Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. Researcher used questionnaires and documentation as a technique in collecting data. This research uses some analitical tools such as instrument testing (validity and reliability), normality, multiple linier regression analysis, classic assumption (multicollinearity and heteroscedasticity), hypothesis testing (F test and t test) and coefficient of determination (R^2).

The results of this study indicated that: 1) Leadership, competence, facilities and infrastructure together have a significant effect of individual performance in Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan, 2) Leadership has a significant effect on individual performance at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan, 3) Competence has less effect on individual performance at the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan, 4) Facilities and infrastruture have a significant effect on individual performance at the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan.

Keywords: *Leadership, Competence, Facilities and Infrastructure, Individual Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Pemerintah senantiasa berusaha untuk menciptakan berbagai inovasi demi peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat salah satunya adalah dengan melakukan penyelarasan pengelolaan pemerintahannya dengan memanfaatkan

sistem teknologi atau yang dikenal dengan *e-government*. Salah satu bentuk *e-government* dalam pemberian pelayanan prima (*excellent service*) di bidang perizinan adalah dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 91 Tahun 2017 tentang Percepatan Pelaksanaan Berusaha dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik oleh pemerintah. Penilaian keberhasilan penggunaan sistem teknologi informasi melalui sistem pelayanan perizinan *online* ini dapat ditandai dengan adanya peningkatan kinerja dari lembaga pelayanan publik yang tentunya didukung oleh peningkatan kualitas kinerja dari masing-masing sumber daya manusia yang dimilikinya. Seperti yang disampaikan oleh Mahmudi (2010:20), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor team, faktor sistem serta faktor kontekstual. Salah satu faktor personal yang berpengaruh dapat berupa kompetensi, sedangkan pada faktor sistem dapat berupa fasilitas kerja atau sarana dan prasarana.

Dari beberapa hal tersebut, dapat terlihat bahwa untuk meningkatkan kinerja pelayanan perizinan *online*, khususnya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu (DPMPT) Kabupaten Pasuruan terdapat beberapa fokus masalah yang relevan untuk diteliti yaitu bagaimanakah pengaruh kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana dapat mendorong kinerja individu pegawai dalam pelaksanaan pelayanan perizinan *online*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja individu?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana secara terpisah atau parsial terhadap kinerja individu?

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja individu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana secara terpisah atau parsial terhadap kinerja individu.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap beberapa pihak:

1. Bagi pimpinan DPMPT Kabupaten Pasuruan, dapat dipergunakan sebagai masukan serta bahan pertimbangan terutama pada hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja individu demi mewujudkan keberhasilan implementasi *e-government* serta terciptanya pelayanan yang prima (*excellent service*) kepada masyarakat.
2. Bagi peneliti, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan terhadap penerapan teori yang telah dipelajari sebelumnya khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain, dapat memberikan informasi lebih bagi pihak yang memiliki kepentingan dan keterkaitan yang sama dengan hal-hal yang diteliti serta dapat menjadi acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

Tinjauan Teori

Kepemimpinan

Hersey dan Blanchard dalam Sunyoto (2012:34) berpendapat “kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku, untuk mencapai tujuan organisasi, baik dengan tujuan yang sama atau berbeda”.

Menurut Sondang P. Siagian (1999) dalam Arifin dkk (2017:126-128), terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu:

1. Fungsi Penentu Arah.
Fungsi penentu arah yang dimaksud adalah bagaimana seorang pemimpin menyusun sebuah strategi dan taktik dengan mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Fungsi Juru Bicara.
Dalam fungsi ini seorang pemimpin memiliki peran sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Hal ini sangat dibutuhkan karena suatu organisasi tetap membutuhkan bantuan pihak lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Fungsi Komunikator.
Seorang pimpinan harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi tentang sasaran, strategi serta tindakan yang harus dilakukan oleh bawahannya.
4. Fungsi Mediator.
Pada fungsi ini seorang pemimpin memiliki peran sebagai mediator yang rasional, obyektif dan netral terhadap konflik-konflik yang terjadi dalam suatu organisasi.
5. Fungsi Sebagai Integrator.
Dalam suatu organisasi sangat dimungkinkan terjadi perilaku serta tindakan yang terkotak-kotak. Hal ini disebabkan oleh pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana serta tenaga yang sesuai dengan spesialisasi pengetahuan dan keterampilan. Disinilah peran pemimpin sebagai integrator dibutuhkan

Penilaian terhadap kepemimpinan dapat dilihat dari hasil pekerjaan atau kinerja yang dilakukannya. Untuk menentukan indikator kepemimpinan, peneliti mengambil pendapat yang disampaikan oleh Siagian (2010:121-122), yaitu:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan bawahan
4. Memperhatikan kenyamanan kerja bawahan
5. Memperhatikan kesejahteraan bawahan
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan
7. Pengakuan status bawahan dengan tepat dan profesional

Kompetensi

Menurut Wibowo (2010:324) “kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang menjadi tuntutan pekerjaan tersebut”. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Mc. Leland dalam Moeheriono (2012:6) bahwa “kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu”. Dan menurut Edison (2017:143) bahwa dalam dimensi kompetensi terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi oleh pegawai, antara lain:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keahlian (*Skill*)
3. Sikap (*Attitude*)

Sarana dan Prasarana

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan penjelasan bahwa “sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses”. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 138 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah, sarana dan prasarana sebagai fasilitas kerja dalam lembaga pelayanan publik yang menyelenggarakan PTSP secara *online* paling sedikit memiliki:

1. Koneksi internet
2. Aplikasi pelayanan perizinan, pegaduan, penelusuran proses penerbitan perizinan dan non perizinan (*tracking system*), jejak audit (*audit trail*), sms gateway, dan arsip digital
3. Pusat data (*data center*), dan server aplikasi dan pengamanan
4. Telepon pintar (*smart phone*)
5. Alat/ fasilitas pendukung lainnya sesuai dengan kebutuhan

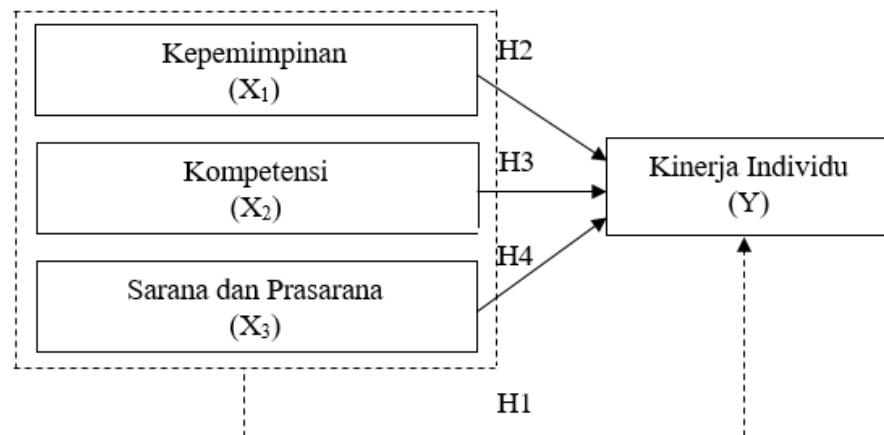
Kinerja Individu

Menurut Moeheriono (2012:96) menyatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja kuantitatif maupun kualitatif yang dapat dicapai seseorang, sesuai kewenangan serta tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral etika”. Sedangkan Sinambela (2012:5) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan pelaksanaan dan penyempurnaan suatu pekerjaan sesuai tanggung jawabnya sehingga dapat diperoleh hasil yang diharapkan”.

Untuk menentukan indikator pada penelitian ini, peneliti mengambil pendapat dari Bernardin dalam Robbins (2016:263) yang berpendapat bahwa kinerja pegawai dikatakan baik jika memenuhi beberapa hal, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- ▶ : secara sendiri-sendiri
 - - - - -▶ : secara bersama-sama

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja individu.

H₂: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja individu.

H₃: Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja individu.

H₄: Diduga terdapat pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja individu.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah pada pegawai DPMPT Kabupaten Pasuruan dan dilakukan pada bulan Maret hingga Juli tahun 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang dipergunakan sebagai subyek penelitian adalah seluruh pegawai pada DPMPT Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 39 orang.

Sampel

Sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi, sehingga penelitian ini dilakukan dengan metode sensus.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden yang dipilih, kemudian hasilnya diolah oleh peneliti. Pengukuran hasil kuesioner menggunakan skala likert dengan skor antara 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju sekali). Selain itu dokumentasi juga digunakan dalam metode pengumpulan data sekunder, yaitu dengan mengambil beberapa informasi yang terdapat pada dokumen-dokumen yang dimiliki oleh DPMPT Kabupaten Pasuruan.

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Definisi Konsep

- Kepemimpinan merupakan suatu proses sebagai upaya untuk memberikan pengaruh berupa dorongan maupun bimbingan kepada orang lain untuk bekerja sama dalam pencapaian suatu tujuan.
- Kompetensi adalah suatu kemampuan yang menjadi karakteristik dasar dari individu untuk melaksanakan tugas dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta dapat meningkatkan kinerja individu tersebut.
- Sarana dan Prasarana merupakan seperangkat peralatan baik utama maupun pembantu yang digunakan untuk mendukung proses pelayanan perizinan secara *online* dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi

demi terwujudnya suatu tujuan yang diharapkan.

- d. Kinerja Individu adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Operasional Variabel

- a. Indikator variabel kepemimpinan, yaitu:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan bawahan
- 4) Memperhatikan kenyamanan kerja bawahan
- 5) Memperhatikan kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan
- 7) Pengakuan status bawahan dengan tepat dan professional

- b. Indikator variabel kompetensi, yaitu:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keahlian
- 3) Sikap

- c. Indikator variabel sarana dan prasarana, yaitu:

- 1) Koneksi internet
- 2) Aplikasi pelayanan perizinan
- 3) Server aplikasi
- 4) Telepon pintar (*smart phone*)
- 5) Fasilitas pendukung lainnya sesuai dengan kebutuhan

- d. Indikator variabel kinerja individu, yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Tepat waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat item pernyataan dalam variabel kepemimpinan, kompetensi, sarana dan prasarana serta kinerja individu dinyatakan valid atau tidak. Nilai r tabel dengan jumlah sampel 39 dan taraf signifikan 0,05 adalah 0,316. Seluruh hasil perhitungan yang diperoleh adalah seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga data dinyatakan valid. Hasil perhitungan uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Nilai r Hitung <i>Pearson Correlation</i>	Nilai r Tabel N=39; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
X1.1	0,650	0,316	Valid
X1.2	0,415	0,316	Valid
X1.3	0,768	0,316	Valid
X1.4	0,767	0,316	Valid
X1.5	0,849	0,316	Valid
X1.6	0,670	0,316	Valid
X1.7	0,615	0,316	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item	Nilai r Hitung <i>Pearson Correlation</i>	Nilai r Tabel N=39; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
X2.1	0,782	0,316	Valid
X2.2	0,728	0,316	Valid
X2.3	0,786	0,316	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Sarana dan Prasarana

Item	Nilai r Hitung <i>Pearson Correlation</i>	Nilai r Tabel N=39; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
X3.1	0,620	0,316	Valid
X3.2	0,661	0,316	Valid
X3.3	0,769	0,316	Valid
X3.4	0,648	0,316	Valid
X3.5	0,733	0,316	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Kinerja Individu

Item	Nilai r Hitung <i>Pearson Correlation</i>	Nilai r Tabel N=39; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
Y1	0,669	0,316	Valid
Y2	0,548	0,316	Valid
Y3	0,678	0,316	Valid
Y4	0,555	0,316	Valid
Y5	0,513	0,316	Valid
Y6	0,574	0,316	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat bahwa instrumen pernyataan dari variabel kepemimpinan, kompetensi, sarana dan prasarana dan kinerja individu memiliki konsistensi setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Perhitungan data pada penelitian ini dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga data dinyatakan reliabel:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1	0,802
X2	0,644
X3	0,719
Y	0,617

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dapat berdistribusi secara normal atau tidak. Dari hasil perhitungan uji normalitas pada variabel kepemimpinan, kompetensi, sarana dan prasarana serta kinerja individu memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,154 atau lebih besar dari 0,5 sehingga data dinyatakan berdistribusi secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80318390
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.109
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan, kompetensi, sarana dan prasarana dengan

variabel kinerja individu. Berikut hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.687	2.332		3.725	.001
	Kepemimpinan	.296	.051	.589	5.788	.000
	Kompetensi	.097	.111	.086	.873	.389
	Sarpras	.311	.075	.425	4.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, dapat disusun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 8,687 + 0,296X_1 + 0,097X_2 + 0,311X_3$$

Persamaan di atas memiliki pengertian:

1. Nilai konstanta 8,687 menunjukkan bahwa apabila nilai X_1 , X_2 dan X_3 sebesar 0, maka nilai Y adalah 8,687.
2. Nilai X_1 sebesar 0,296 menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja individu adalah positif sehingga apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja individu juga ikut meningkat demikian pula sebaliknya.
3. Nilai X_3 sebesar 0,311 menunjukkan bahwa pengaruh sarana dan prasarana terhadap individu adalah positif sehingga apabila sarana dan prasarana bertambah maka kinerja individu juga ikut meningkat demikian pula sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui bahwa dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana). Berikut hasil perhitungan pengujiannya:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF

1	(Constant)	8.687	2.332		3.725	.001		
	Kepemimpinan	.296	.051	.589	5.788	.000	.932	1.073
	Kompetensi	.097	.111	.086	.873	.389	.995	1.005
	Sarpras	.311	.075	.425	4.176	.000	.931	1.074

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa multikolinearitas tidak terjadi, karena nilai VIF dari variabel kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana kurang dari 10 dan nilai Tolerance nya lebih dari 0,1.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan pengujiannya:

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations				Abs_
			Kepemimpinan	Kompetensi	Sarpras	Res1	
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.056	.269	-.240	
		Sig. (2-tailed)	.	.733	.097	.141	
		N	39	39	39	39	
	Kompetensi	Correlation Coefficient	.056	1.000	-.087	-.265	
		Sig. (2-tailed)	.733	.	.597	.103	
		N	39	39	39	39	
	Sarpras	Correlation Coefficient	.269	-.087	1.000	.131	
		Sig. (2-tailed)	.097	.597	.	.427	
		N	39	39	39	39	

Abs_Res1	Correlation	-.240	-.265	.131	1.00
	Coefficient				0
	Sig. (2-tailed)	.141	.103	.427	.
	N	39	39	39	39

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa model regresi yang terdapat pada penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas, karena nilai *Sig. (2-tailed)* dari variabel kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana memiliki nilai lebih dari 0,05.

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana terhadap variabel kinerja individu. Berikut tabel hasil perhitungan uji F pada penelitian ini:

Tabel 10. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.153	3	16.051	22.917	.000 ^b
	Residual	24.514	35	.700		
	Total	72.667	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sarpras, Kompetensi, Kepemimpinan

Dari tabel di atas diketahui nilai F hitung sebesar 22,917 dan nilai sig. sebesar 0,000 dimana F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,872 dan nilai sig. kurang dari 0,005 sehingga terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja individu.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana terhadap variabel kinerja individu secara parsial atau terpisah. Berikut tabel hasil perhitungan uji t pada penelitian ini:

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.687	2.332		3.725	.001
	Kepemimpinan	.296	.051	.589	5.788	.000
	Kompetensi	.097	.111	.086	.873	.389
	Sarpras	.311	.075	.425	4.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja individu didapatkan hasil nilai t hitung sebesar 5,788 dengan nilai sig. sebesar 0,000 dimana hasil t hitung > t tabel (2,03011) dan nilai sig. < 0,005, sehingga kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja individu.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja individu didapatkan hasil nilai t hitung sebesar 0,873 dengan nilai sig. sebesar 0,389 dimana hasil t hitung < t tabel (2,03011) dan nilai sig. > 0,005, sehingga kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu.
3. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja individu didapatkan hasil nilai t hitung sebesar 4,176 dengan nilai sig. sebesar 0,000 dimana hasil t hitung > t tabel (2,03011) dan nilai sig. < 0,005, sehingga sarana dan prasarana berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja individu.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) untuk mengetahui bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel kinerja individu. Berikut hasil perhitungan pengujiannya:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.814 ^a	.663	.634	.83690
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), Sarpras, Kompetensi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,634 atau 63,4% yang memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja individu sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Individu

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai *t* hitung variabel kepemimpinan sebesar 5,788 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja individu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Ismiyati (2015), Pristiningsih (2015) dan Riyanto (2019) yang memberikan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja dengan pengertian bahwa semakin baik aspek kepemimpinan seseorang, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Individu

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai *t* hitung variabel kompetensi sebesar 0,873 dan hasil nilai signifikansi sebesar 0,389, maka kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiningsih (2015), Ahmadi dan Sulistyono (2018) serta Riyanto (2019) yang keseluruhan dari hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu, dengan pengertian bahwa semakin baik kompetensi seseorang maka semakin baik pula kinerjanya.

Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Individu

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai *t* hitung variabel sarana dan prasarana sebesar 4,176 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka sarana dan prasarana memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja individu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Ismiyati (2015) serta Yulihardi dan Akmal (2019) yang memberikan kesimpulan bahwa variabel sarana dan prasarana memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja dengan pengertian bahwa semakin baik sarana dan prasarana yang tersedia, maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Kesimpulan

- Secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada DPMP

Kabupaten Pasuruan.

- b. Kepemimpinan secara parsial atau terpisah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pada DPMPT Kabupaten Pasuruan.
- c. Kompetensi secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada DPMPT Kabupaten Pasuruan.
- d. Sarana dan prasarana secara parsial atau terpisah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu DPMPT Kabupaten Pasuruan.

Keterbatasan

- a. Variabel bebas yang dipergunakan dalam melakukan penelitian terhadap kinerja individu hanya terdiri dari 3 (tiga) variabel saja, yaitu kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana.
- b. Dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sangat dibutuhkan kejujuran responden saat melakukan pengisian kuesioner untuk mendapatkan keakuratan data.
- c. Responden penelitian terbatas pada lingkup DPMPT Kabupaten Pasuruan, sehingga hasil penelitian ini hanya bisa dipergunakan oleh DPMPT Kabupaten Pasuruan saja.

Saran

- a. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain, selain variabel kepemimpinan, kompetensi serta sarana dan prasarana yang dapat memberikan pengaruh lebih terhadap kinerja individu, sehingga hasil penelitian yang dilakukan menjadi lebih sempurna.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi DPMPT Kabupaten Pasuruan dalam hal peningkatan kinerja individunya, utamanya di bidang peningkatan kompetensi pada sumber daya aparturnya. Diharapkan dapat diberikan kesempatan yang merata bagi seluruh sumber daya aparatur untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi. Dengan demikian semua individu memiliki bekal dan dapat menerapkannya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, perubahan pola pikir dari masing-masing pegawai pada DPMPT Kabupaten Pasuruan juga sangat diharapkan. Semua pegawai diharapkan mau berlomba-lomba untuk menunjukkan kompetensi terbaik mereka dalam memenuhi segala tuntutan masyarakat yang menginginkan untuk mendapatkan pelayanan prima dari pemerintahnya.

Daftar Pustaka

- Arifin, Rois., Amirullah., Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua
- Edison, Emron dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*.

Bandung: Alfabeta

- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YKPN.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- PB, T. R. K. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 91 Tahun 2017 tentang Percepatan Pelaksanaan Berusaha.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 138 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah.
- Robbins, P, Stephen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resources Management. Edisi 16. Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada

Nurlaili*) adalah alumni FEB UNISMA

Rois Arifin, S.E.,M.M.)** adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Aleria Irma Hatneny, S.E., M.M.*)** adalah Dosen Tetap FEB UNISMA