



Artikel

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat

Rizki Firmansyah

Dinas Pendidikan Kab.Bandung Barat

[rizki.firmansyah1403@gmail.com](mailto:rizki.firmansyah1403@gmail.com)

**Abstrak:** Masalah utama dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan, yang menurut pengamatan peneliti disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang belum optimal. Berdasarkan pemikiran dan pertimbangan, peneliti bermaksud untuk menyelidiki lebih lanjut dalam bentuk penelitian tesis dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat". Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanasi, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif yang berfungsi untuk mengelompokkan data, mengerjakan, menyimpulkan, menjelaskan dan menyajikan hasil olahan. Hal ini bertujuan untuk membuat pola hubungan sebab akibat antara nilai suatu variabel dengan variabel lainnya. Analisis dalam pengolahan data menggunakan analisis jalur.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pegawai secara empiris berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, baik sebagian maupun serentak. Hasilnya juga menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diakui secara akademis.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

Lisensi:

Hak Cipta (c) 2023 Jurnal Karya Insan Pendidikan Terpilih



Artikel ini berlisensi *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*.

**Abstract:** *The main problem in this research is the low employee performance, which according to the researchers' observations is caused by the leadership style and organizational commitment that are not yet optimal. Based on thought and consideration, researchers intend to investigate further in the form of thesis research with the title "The Effect of Leadership Style and Organizational Commitment on the Performance of West Bandung Regency Education Office Employees".*

*The research method used is the explanatory survey method, which is a method that aims to test the research hypotheses that have been formulated previously. The analysis technique used is descriptive statistical techniques that function to group data, work on, conclude, explain and present the processed results. It aims to make a pattern of cause and effect relationships between the value of a variable with other variables. Analysis in data processing uses path analysis.*

*The conclusion in this study is that the Leadership Style and Organizational*

*Commitment of employees empirically has an influence on the Performance of Employees in the West Bandung Regency Education Office, both partially and simultaneously. The results also found that performance is influenced by other factors that are academically recognized.*

**Keywords:** *Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance.*

# 1 PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya menghadapi beberapa permasalahan-permasalahan mulai dari sarana dan prasarana sekolah, kondisi ekonomi orang tua, peran pendidik, lingkungan belajar, lingkungan keluarga, faktor psikis dari peserta didik dan masih banyak faktor yang lainnya. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan peserta didik yang paling berperan adalah kualitas pendidik dalam hal ini adalah guru. Guru yang notabene sebagai pengayom dan pemberi contoh bagi siswanya sangatlah penting sebagaimana diketahui bahwa semboyan guru "digugu dan ditiru" yang artinya orang yang dipercaya dan diikuti sebagai teladan. Kepercayaan yang diberikan kepada guru inilah yang hendaknya menjadi penyemangat dan stimulus agar guru selalu meningkatkan mutu dan profesionalismenya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat tidak mempunyai visi misi sendiri tetapi harus mendukung visi dan misi Bupati dan wakil Bupati terpilih yang akan dicapai selama lima tahun mendatang (2018-2023), adapun visinya yaitu:

**"Mewujudkan Bandung Barat yang AKUR (Aspiratif, Kreatif, Unggul dan Religius), dan berbasis pada pengembangan ekonomi, optimalisasi sumber daya alam dan kualitas sumber daya manusia".**

Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat bertugas untuk dapat mewujudkan misi pertama terkait kualitas pendidikan, dan misi ke-4 dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Untuk mendukung visi misi itu tentunya diperlukan perubahan organisasi, maka juga diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah, Untuk itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan suatu organisasi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi terletak pada organisasi dan pada kepemimpinan (Porter dalam Fauzan 2010: 2). Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Yuki dalam Fauzan (2010:2).

Untuk mencapai tujuan dari Visi dan Misi Bupati dan wakil Bupati tersebut maka Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, membutuhkan pemimpin yang mampu membaca situasi dan kondisi masyarakat dalam mengelola sumber daya alam yang berupa pertanian dan peternakan sesuai dengan kearifan lokal. Disamping itu seorang pemimpin yang diharapkan adalah pemimpin yang mampu mengayomi bawahan dan bergaul dengan bawahan sehingga menjadi motivasi bagi bawahan dan sumber inspirasi guna meningkatkan kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Komitmen organisasional menjadi perhatian dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turn over* karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat kerja. Scooter dalam Fauzan (2010: 6) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Untuk mendukung kelancaran kinerja organisasi dibutuhkan tenaga personil yang handal dan prima sesuai dengan proporsinya masing-masing, baik dalam kualitas maupun kuantitas, sehingga fungsi yang diharapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sebagai Instansi teknis dapat bermanfaat bagi publik.

Agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan Visi yang ditetapkan, maka harus tetap memperhatikan masukan dari pihak yang berkepentingan dan memberikan peluang untuk perubahan sesuai dengan tuntutan lingkungan. Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu lingkungan organisasi akan berpengaruh pada perilaku kinerja unit itu sendiri yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pelayanan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasional pada bawahannya dengan menanamkan visi, misi dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari bawahannya.

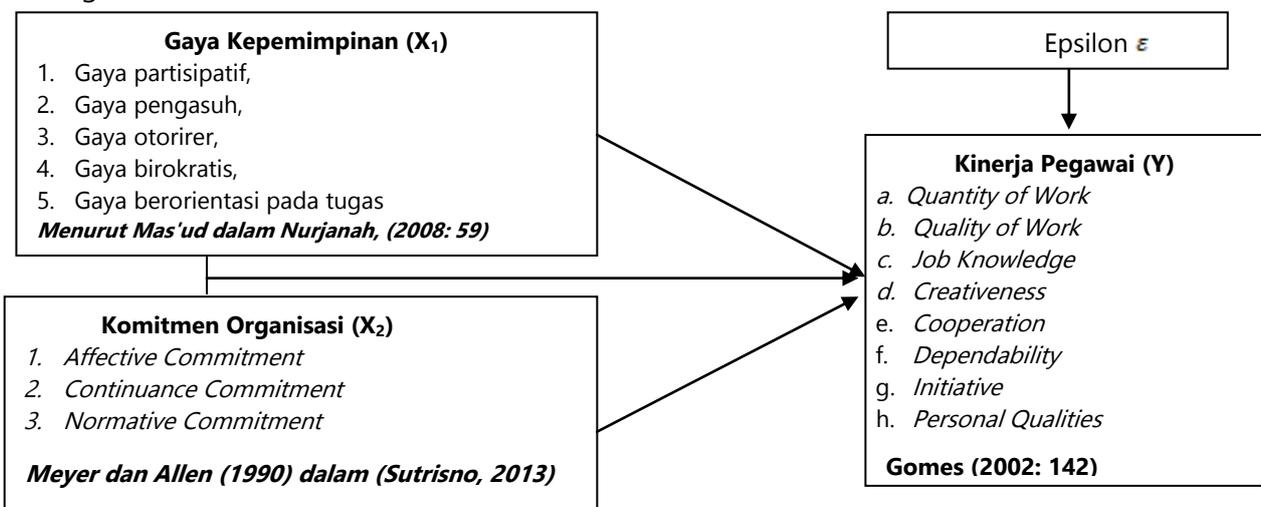
## 2 METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan metode penelitian survei, Sedangkan eksplanasi yang untuk menjelaskan hasil penelitian adalah metode deskriptif.

Sehingga dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah jenis penelitian survei, tingkat eksplanasi adalah deskriptif, dengan pendekatan secara kuantitatif, sehingga metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini dan hasilnya dipaparkan secara deskriptif pada akhir penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah 95 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, yang terdiri dari 44 orang PNS dan 51 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT). Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh/sensus, sehingga pada penelitian ini akan diteliti seluruh populasi yaitu sejumlah 94 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Adapun model penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian tertuang dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

### 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Hubungan Antar Variabel Menggunakan Analisis Korelasi

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel secara umum dinyatakan sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  (Tidak terdapat hubungan antar variabel)

$H_1 : \rho \neq 0$  (Terdapat hubungan antar variabel)

Kriteria uji : Tolak  $H_0$  jika  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_i$  dengan variabel  $X_j$  pada taraf signifikansi  $\alpha$ . Hasil perhitungan analisis korelasi antar variabel disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Pengujian Koefisien Korelasi antar Variabel X dan Y

No	Variabel	rhitung	Nilai T	TTabe l	Sig.	Kesimpulan	Kategori
1	$X_1X_2$	0,497	5,523	0,202	0,00 0	signifikan	Sedang
2	$X_1Y$	0,721	10,025	0,202	0,00 0	signifikan	kuat
3	$X_2Y$	0,732	10,376	0,202	0,00 0	Signifikan	kuat

Sumber: Data Hasil Analisis Korelasi

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS 26.00 for windows* diperoleh nilai korelasi, statistik uji- $t$  dengan nilai signifikansinya untuk menentukan penolakan atau penerimaan hipotesis. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi mendekati nol (Sig. 0.000) untuk hubungan variabel  $X_1Y$  dan  $X_2Y$ , nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  artinya variabel yang dikorelasikan mempunyai hubungan linear yang signifikan pada taraf nyata 5% (uji dua arah). Atau dengan menggunakan bantuan tabel distribusi  $t$ -Student pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan  $dk = n - 2 = 93$  diperoleh nilai  $t_{tabel} = 0.202$ , semua nilai  $|Nilai T| > T_{Tabel}$ , jadi korelasi antar variabel eksogen tersebut **signifikan**.

Hubungan yang tertinggi adalah korelasi antara Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) yaitu sebesar 0,732. Nilai koefisien korelasinya bertanda positif artinya terdapat hubungan yang sejajar (searah) antara  $X_2$  dan  $Y$ , hal tersebut menunjukkan jika Komitmen Organisasional mengalami peningkatan maka Kinerja pun semakin membaik. Hubungan antara Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) berada pada rentang 0,60 – 0,799 menurut Sugiyono (2017:184) hubungannya dapat dikategorikan mempunyai keeratan hubungan yang **kuat**.

Urutan nilai korelasi kedua dan selanjutnya yang terkecil dapat diurutkan sebagai berikut. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,721 dikategorikan hubungannya **kuat**. Terakhir korelasi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) sebesar 0,497, dengan nilai korelasi yang terletak antara 0,40-0,599, maka kedua korelasi tersebut dikategorikan mempunyai keeratan hubungannya **sedang**.

**b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk menganalisis hubungan kausal (pengaruh) antara Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Langkah-langkah untuk membentuk struktur model analisis jalur adalah sebagai berikut :

- 1) Menghitung koefisien korelasi bivariat untuk setiap pasangan variabel eksogen (X), dan variabel endogen (Y), hasilnya disusun dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Matriks Korelasi Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	X1	X2	Y
X <sub>1</sub>	1,000	0,497	0,721
X <sub>2</sub>	0,497	1,000	0,732
Y	0,721	0,732	1,000

Sumber: Data Hasil Analisis Kolerasi

- 2) Menyusun matriks korelasi antar variabel eksogen

Tabel 3. Matriks Korelasi antar Variabel Eksogen

Variabel	X1	X2
X <sub>1</sub>	1,000	0,497
X <sub>2</sub>	0,497	1,000

- 3) Koefisien determinasi variabel X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 4. Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y/Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840a	.705	.699	5.03504

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada tabel Model Summary, nilai R Square atau koefisien determinasi adalah 0,705 atau 70,5%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja Pegawai adalah 70,5%. Dengan kata lain besarnya pengaruh variabel lain (ε) sebesar 100% - 70,5% = 29,5% atau 0.295.

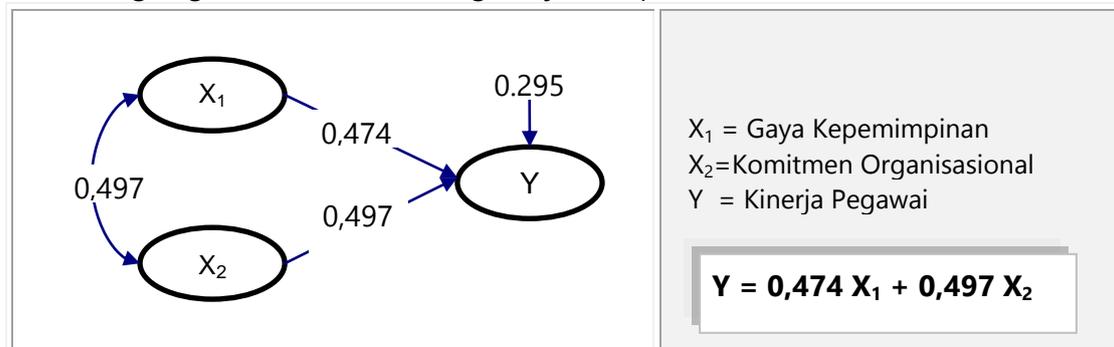
- 4) Menghitung koefisien jalur dengan Software SPSS 26.00 for windows

Tabel 5. Tabel *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.522	2.908			2.243	.027
	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.725	.100	.474		7.264	.000
	Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	.960	.126	.497		7.624	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel *Coefficients* menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel kausal terhadap Y (Kinerja Pegawai). Kolom Beta menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel kausal. Pengaruh variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,474 dan variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasional) sebesar 0,497. Pengaruh semua variabel tersebut adalah signifikan, karena nilai kolom Sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0.05). Besaran-besaran yang telah dihitung, digambarkan dalam diagram jalur seperti terlihat dibawah ini.



**Gambar 2.** Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Pada gambar di atas koefisien jalur variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja Pegawai bertanda positif, artinya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila hanya mempertimbangkan variabel Gaya Kepemimpinan saja dan variabel Komitmen Organisasional dianggap konstan, maka jika variabel Gaya Kepemimpinan bertambah satu satuan akan meningkatkan kinerja Pegawai besar 0,474 satuan. Sedangkan Komitmen Organisasional akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,497 satuan.

### 5) Menguji model struktural secara simultan menggunakan statistik uji F

**Tabel 6.** Tabel Anova/Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5586.452	2	2793.226	110.179	.000b
	Residual	2332.349	92	25.352		
	Total	7918.801	94			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Kriteria uji : Tolak  $H_0$  jika  $F > F_{tabel}$

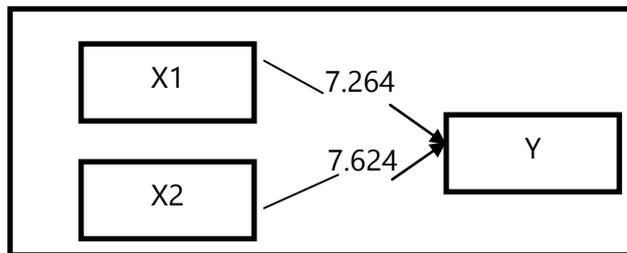
Karena  $F_{hitung} = 110,179 > F_{tabel} = 3,094$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Jalur Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan pengujian secara simultan menggunakan statistik uji  $F$  tidak dapat diketahui variabel mana yang sebenarnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap model struktural kinerja Pegawai. Untuk itu selanjutnya akan diuji hipotesis untuk setiap koefisien jalur menggunakan statistik uji  $t$  untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

### 6) Menguji masing-masing koefisien jalur secara parsial

$H_0 : \rho_{yx_i} = 0$ , secara parsial  $X_i$  tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1 : \rho_{yx_i} > 0$ , secara parsial  $X_i$  berpengaruh terhadap Y;  $i = 1$  dan 2

Jika  $| \text{Nilai } T_{\text{hitung}} | > T_{\text{tabel}}$  maka hipotesis nol ditolak, artinya jalur dari Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil analisis menggunakan bantuan *software SPSS 26.00 for windows* statistik uji *t* digambarkan seperti terlihat dalam diagram jalur berikut ini.



Gambar 3. Uji Parsial menggunakan Statistik Uji *t*

### 7) Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X1)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah :

$$H_0 : \rho_{yx_1} = 0, \text{ secara parsial } X_1 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y$$

$$H_1 : \rho_{yx_1} > 0, \text{ secara parsial } X_1 \text{ berpengaruh terhadap } Y$$

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila  $t > t_{\text{tabel}}$ , berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan  $dk = 93$ , ternyata  $t = 7.264 > t_{\text{tabel}} = 1.968$ , artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) signifikan. Dapat pula dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

### 8) Uji Hipotesis Komitmen Organisasional (X2)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Komitmen Organisasional terhadap kinerja Pegawai adalah :

$$H_0 : \rho_{yx_2} = 0, \text{ secara parsial } X_2 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y$$

$$H_1 : \rho_{yx_2} > 0, \text{ secara parsial } X_2 \text{ berpengaruh terhadap } Y$$

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila  $t > t_{\text{tabel}}$ , berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan  $dk = 93$ , ternyata  $t = 7.624 > t_{\text{tabel}} = 1.968$ , artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur Komitmen Organisasional (X2) signifikan. Dengan kata lain dapat dinyatakan pula bahwa variabel Komitmen Organisasional memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Dari uraian uji hipotesis koefisien jalur secara parsial di atas dapat diringkas dalam sebuah tabel, seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 7.** Ringkasan Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Jalur	Nilai <i>t</i>	<i>t</i> <sub>tabel</sub>	Kesimpulan	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,474	7.264	1.968	Tolak H <sub>0</sub>	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,497	7.624	1.968	Tolak H <sub>0</sub>	Signifikan

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Karena semua variabel atau koefisien jalurnya signifikan, dapat pula dihitung besarnya persentase pengaruh untuk masing-masing variabel, tujuannya untuk mengetahui besarnya peningkatan atau penurunan terhadap kinerja Pegawai. Cara menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah dengan memperhatikan nilai koefisien jalur dan nilai koefisien korelasi antar variabel eksogen.

Pengaruh langsung X<sub>i</sub> terhadap Y =  $(\rho_{yx_i}) \cdot (\rho_{yx_i})$

Pengaruh tidak langsung X<sub>i</sub> melalui X<sub>j</sub> terhadap Y =  $(\rho_{yx_i}) \cdot (r_{x_i x_j}) \cdot (\rho_{yx_j})$

**Tabel 8.** Pengaruh langsung variabel X<sub>i</sub> terhadap Y

Variabel	Py.x <sub>i</sub> (R)	Pengaruh langsung terhadap Y (R <sup>2</sup> )	% Pengaruh langsung terhadap Y
X <sub>1</sub>	0,474	0,225	22,48%
X <sub>2</sub>	0,497	0,247	24,70%

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan pengaruh langsung terbesar adalah variabel Komitmen Organisasional yaitu 22,50%, dan pengaruh langsung dari variabel Komitmen Organisasional sebesar 24,70%. Bahasan dibawah ini merupakan uraian mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

## 9) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 9.** Persentase Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Uraian	Perhitungan	%
Pengaruh Langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y	$(0,474)^2 =$	22,48
Pengaruh Tak Langsung X <sub>1</sub> Melalui X <sub>2</sub> Terhadap Y	$0,474 \times 0,497 \times 0,497 =$	11,71
Total Pengaruh X <sub>1</sub>		34,19

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Pengaruh langsung dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 22,48%, sedangkan pengaruh tak langsung Gaya Kepemimpinan melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 11,71%. Sehingga Total pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 34,19%. Artinya dengan mempertimbangkan variabel Gaya Kepemimpinan dalam model struktural akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 34,19%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

## 10) Pengaruh Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 10. Persentase Pengaruh Komitmen Organisasional

Uraian	Perhitungan	%
Pengaruh Langsung X <sub>2</sub> Terhadap Y	$(0,497)^2 =$	24,70
Pengaruh Tak Langsung X <sub>2</sub> Melalui X <sub>1</sub> Terhadap Y	$0,497 \times 0,497 \times 0,474 =$	11,71
Total Pengaruh X <sub>2</sub>		36,41

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Pengaruh langsung dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 24,70%, sedangkan pengaruh tak langsung Komitmen Organisasional melalui variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 11,71%. Sehingga total pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 36,41%. Artinya dengan mempertimbangkan Komitmen Organisasional kerja dalam model struktural akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 36,41%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi  $R^2 = 0,705$  atau sebesar 70,5%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 29,5%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori Kuat, sehingga dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

## 4 PENUTUP

Gaya Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 81.01%, hal ini ditunjukkan dari pernyataan responden mengenai Pemimpin tidak mentolerir campur tangan apapun dari anak buah.

Peran Komitmen organisasional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 73.92%, hal ini terlihat dari item pernyataan "Organisasi ini benar-benar memberi inspirasi kepada saya untuk berprestasi".

Kondisi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 81.20%, hal ini terlihat dari item pernyataan "Saya sangat mampu bekerja sama dengan rekan yang lain."

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung**, dengan total pengaruh sebesar 34,19%.

Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung**, dengan total pengaruh sebesar 36,41%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasional terhadap model struktural Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi  $R^2 = 0,705$  atau sebesar 70,50%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 29,50%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori baik, sehingga dalam penelitian ini variabel

Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasional cukup tepat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat **peranan yang cukup signifikan** antara Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasional dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditemukan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*, Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Skripsi: Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Bacal Robert. (2005). *Performance Management (alih bahasa oleh Surya Dharma)*. Jakarta: PT. Sun.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Husnan, Suad dan Heidjrachman Ranupandojo. (2002). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini Kartono. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational behavior 6 ed*. Singapore: McGrawHil
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2006). *Human Resource Management*, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, E dan Nich, B. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Pradiansyah, A. (1999). "Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang Terpadu: Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis", *Manajemen Usahawan Indonesia*, XXVIII (2): 7-11.
- Pramudji. (1995). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational behavior. 8th edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Shadur, M.A., R. Kinzle dan J.J. Rodwell, (1999). *The Relations Between Organization Climate and Employee Perceptions of Involvement. Group & Organization Management, Vol. 24*, Desember, p 479-504.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.

Usman, H. (2012). *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

### **Peraturan**

Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2018-2023

Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 28 Tahun 2017 Tentang Tugas, Fungsi dan Rincian Tugas Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.