Jurnal Karya Insan Pendidikan Terpilih
e-ISSN : 3031-6642
ISSN : 3031-4917
Volume 1, Nomor 10, 2023
KINANTI
https://doi.org/10.62518/78rj9325
Artikel

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat

Egie Primasatya
Dinas Pendidikan Kab.Bandung Barat

egieprimasatya@gmail.com

Abstrak: Masalah utama dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan, yang menurut pengamatan peneliti disebabkan oleh kepemimpinan dan motivasi yang tidak optimal. Berdasarkan pemikiran dan pertimbangan, peneliti bermaksud untuk menyelidiki lebih lanjut dalam bentuk penelitian tesis berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Staf 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 kepemimpinan dan motivasi karyawan secara empiris mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, baik secara parsial maupun bersamaan. Hasilnya juga menemukan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diakui secara akademis
Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, 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 study is the low employee performance, which according to the researchers' observations is caused by leadership and motivation that is not optimal. Based on thought and consideration, researchers intend to investigate further in the form of a thesis research entitled "The Effect of Leadership and Motivation on the Performance of West Bandung Regency Education Office Staff".*
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 and motivation of employees empirically influence 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, Motivation, Employee Performance*

1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam suatu perusahaan/ organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang menjalankan berbagai tugas yang ada didalam organisasi tersebut. Untuk itu organisasi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Kinerja yang telah dicapai pegawai merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam satuan periode waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program-programnya selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam rangka upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya-upaya yang secara terus menerus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan perkembangan zaman, seperti perkembangan teknologi maupun wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Pimpinan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karena dengan adanya perhatian, pengawasan dan semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya maka bawahan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan besar kinerja di pengaruhi secara positif bila pemimpin itu mengimbangi dari hal-hal yang kurang dalam diri karyawan atau dalam situasi kerja dengan memberikan perhatian yang dapat meningkatkan semangat kerja yang bertujuan membuat kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik lagi.

Kepemimpinan yang sering ditemukan akhir-akhir ini adalah kepemimpinan yang memberikan kebebasan penuh pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa kesulitan mendapat pedoman kerja yang diinginkan. Pimpinan sejauh ini kurang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin kurang melakukan pengawasan, memonitor pelaksanaan tugas bawahan dan melakukan interaksi dengan sesama personal dalam organisasi secara intensif, pemimpin sejauh ini lebih mengutamakan tugas luar sehingga pemimpin dirasakan kurang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat terus memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain Kepemimpinan dan motivasi. Mereka selalu berusaha menerapkan kepemimpinan yang baik, meningkatkan motivasi pegawainya serta menjalin komunikasi yang baik. Namun, kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari sisi motivasi, pimpinan sudah memberikan penghargaan selama 3 tahun kebelakang selalu memberangkatkan beberapa orang untuk melaksanakan umroh, akan tetapi dari sisi pemilihan dan kriteria orang yang berangkat masih tidak jelas sehingga menimbulkan kecemburuan antar pegawai.

Tentunya Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat dalam upaya meningkatkan kinerja masih mengalami kendala. Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat

dirasakan masih kurang efektif karena kurang adanya pengawasan kepada bawahan sehingga memungkinkan pegawai melakukan tindakan-tindakan yang tidak menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dalam pemberian sanksi kepada bawahan pemimpin tidak sepenuhnya tegas dalam menjalankan aturan. Selain itu dari hasil wawancara singkat dengan kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat diketahui bahwa DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) belum secara rinci mencerminkan kinerja pegawai dan sifat subjektivitas penilai masih tinggi dalam menilai kinerja pegawai di Dinas.

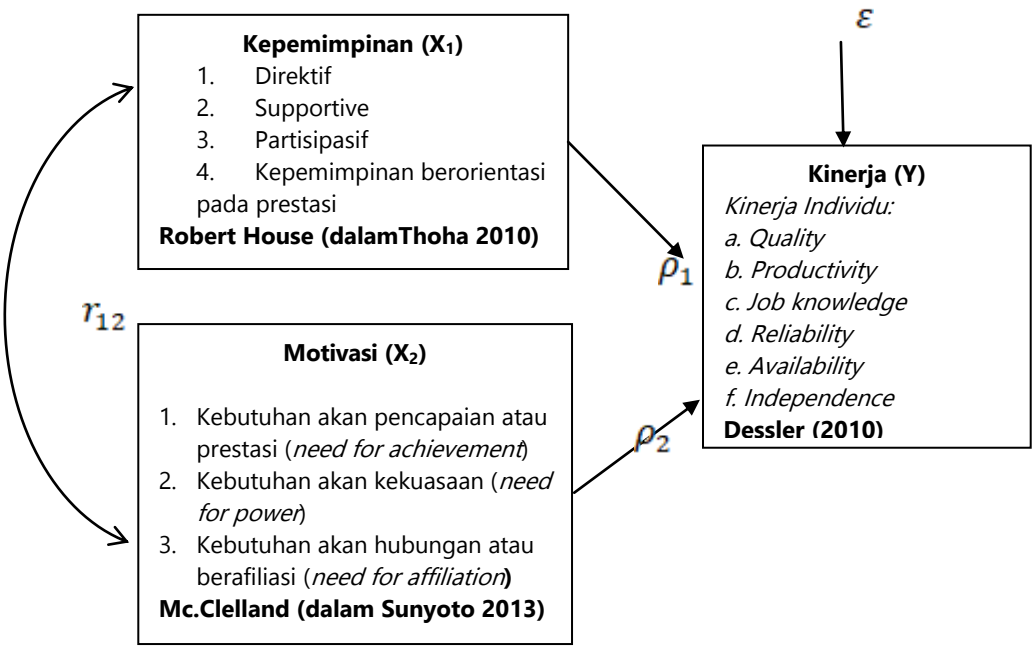
2 METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah untuk mendapatkan hasil yang objektif terhadap suatu permasalahan, diperlukan suatu metode khusus yang dianggap paling relevan dan mampu membantu pemecahan penelitian meliputi pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif.

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 dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh, sehingga pada penelitian ini diteliti seluruh populasi yaitu sejumlah 95 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang digunakan diantaranya variabel dependen dan variabel independen. Dimana untuk variabel dependennya ialah Kinerja pegawai yang disebut (Y), sedangkan variabel independennya dalam penelitian ini berupa kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2). Berdasarkan landasan teori, tujuan penelitian, dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis berikut disajikan kerangka pmikiran yang dituangkan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hubungan Antar Variabel Mengunakan Analisis Korelasi

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (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 α. Hasil perhitungan analisis korelasi antar variabel disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel1. Pengujian Koefisien Korelasi antar Variabel X dan Y

No	Variabel	rhitung	Nilai T	TTabel	Sig.	Kesimpulan	Kategori
1	X_1X_2	0.913	21.512	1.986	0.000	signifikan	Sangat Tinggi
2	X_1Y	0.233	2.112	1.986	0.037	signifikan	Sangat Tinggi
3	X_2Y	0.683	6.180	1.986	0.000	Signifikan	Sangat Tinggi

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), nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf nyata α = 0.05 artinya semua 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 α = 0.05 dengan derajat kebebasan dk = $n - 2$ = 93 diperoleh nilai t_{tabel} = 1,986, semua nilai |Nilai T| > T_{Tabel}, jadi korelasi antar variabel eksogen tersebut signifikan.

Hubungan yang tertinggi adalah korelasi antara kepemimpinan (X_1) dengan motivasi (X2) yaitu sebesar 0.913. Nilai koefisien korelasinya bertanda positif artinya terdapat hubungan yang sejajar (searah) antara X_1 dan X_2, hal tersebut menunjukkan jika Kepemimpinan mengalami peningkatan maka Motivasi pun semakin membaik. Hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi (X_2) berada pada rentang 0.800 – 1,000 menurut Sugiyono (2017:184) hubungannya dapat dikategorikan mempunyai keeratan hubungan yang **sangat kuat.**

Urutan nilai korelasi kedua dan selanjutnya yang terkecil dapat diurutkan sebagai berikut. Motivasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.683 dengan nilai korelasi yang terletak antara 0.600 – 0,799, maka dan korelasi Motivasi dan kinerja keeratan hubungannya **kuat**. Selanjutnya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,233, dengan nilai korelasi yang terletak antara 0.200– 0,399, maka kedua korelasi tersebut dikategorikan mempunyai keeratan hubungannya **rendah**.

b. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menganalisis hubungan kausal (pengaruh) antara Kepemimpinan dan motivasi 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 1. Matriks Korelasi Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	X_1	X_2	Y
X_1	1.000	0.913	0.857
X_2	0.913	1.000	.896
Y	0. 857	0.896	1.000

Sumber: Data Hasil Analisis Kolerasi

2) Menyusun matriks korelasi antar variabel eksogen

Tabel 2. Matriks Korelasi antar Variabel Eksogen

Variabel	X_1	X_2
X_1	1.000	0.913
X_2	0.913	1.000

3) Koefisien determinasi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Tabel 3. Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y/Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901a	.812	.808	3.13975	1.638

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_1)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada tabel Model Summary, nilai R Square atau koefisien determinasi adalah 0.812 atau 81,20%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai adalah 81,20%. Dengan kata lain besarnya pengaruh variabel lain (ε) sebesar 100% - 81,20% = 18,80% atau 0.188.

4) Menghitung koefisien jalur dengan Software SPSS 26.00 for windows

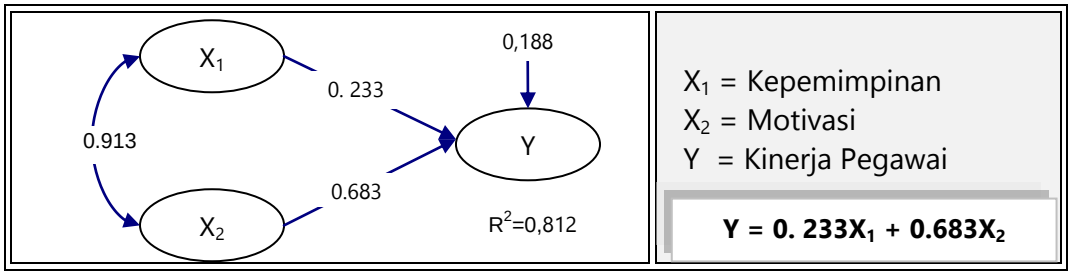
Tabel 4. Koefisien Jalur /Coefficients

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	3.309	1.991		1.662	.100		
	Kepemimpinan (X1)	.393	.186	.233	2.112	.037	.167	5.976
	Motivasi (X2)	1.196	.194	.683	6.180	.000	.167	5.9

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 (Kepemimpinan) sebesar 0. 233 dan variabel X_2 (Motivasi) sebesar 0.683. Pengaruh semua variabel tersebut adalah signifikan, karena nilai kolom Sig lebih kecil dari nilai α (0.05). Besaran-besaran yang telah dihitung, digambarkan dalam diagram jalur seperti terlihat dibawah ini.



Gambar 2. Koefisien Jalur Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada gambar di atas koefisien jalur variabel kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai bertanda positif, artinya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila hanya mempertimbangkan variabel Kepemimpinan saja dan variabel Motivasi dianggap konstan, maka jika variabel Kepemimpinan bertambah satu satuan akan meningkatkan kinerja Pegawai besar 0.233 satuan. Sedangkan Motivasi akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0.683 satuan.

5) Menguji model struktural secara simultan menggunakan statistik uji F

Tabel 5. Tabel Anova (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3916.555	2	1958.277	198.648	.000b
	Residual	906.940	92	9.858		
	Total	4823.495	94			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

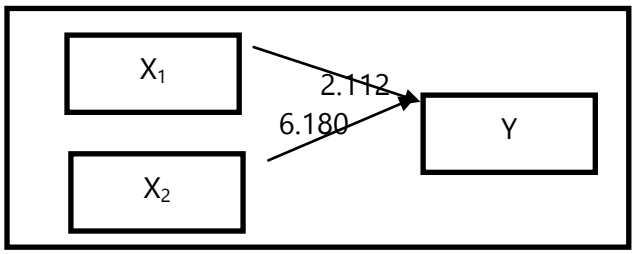
Kriteria uji : Tolak H_0 jika $F > F_{tabel}$

Karena F_{hitung} = 198.648 > F_{tabel} = 3.094 maka H_0 ditolak, artinya Jalur Kepemimpinan dan motivasi 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 |Nilai T_{hitung}| > T_{tabel} maka hipotesis nol ditolak, artinya jalur dari kepemimpinan dan motivasi 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 Kepemimpinan (X_1)

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

H_0 : $\rho yx_1 = 0$, secara parsial X_1 tidak berpengaruh terhadap Y
H_1 : $\rho yx_1 > 0$, secara parsial X_1 berpengaruh terhadap Y

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila $t > t_{tabel}$, berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan *dk* = 93, ternyata $t_{hitung} = 2.112 > t_{tabel} = 1.968$, artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur dari variabel Kepemimpinan(X_1) signifikan. Dapat pula dinyatakan bahwa variabel Kepemimpinan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

8) Uji Hipotesis Motivasi (X_2)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai adalah :

H_0 : $\rho yx_2 = 0$, secara parsial X_2 tidak berpengaruh terhadap Y
H_1 : $\rho yx_2 > 0$, secara parsial X_2 berpengaruh terhadap Y

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila $t > t_{tabel}$, berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan *dk* = 93, ternyata $t = 6.180 > t_{tabel} = 1.968$, artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur Motivasi (X_2) signifikan. Dengan kata lain dapat dinyatakan pula bahwa variabel Motivasi 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 6. Ringkasan Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Jalur	Nilai t	ttabel	Kesimpulan	Keterangan
X_1	0.233	2.112	1.968	Tolak H0	Signifikan
X_2	0.683	6.180	1.968	Tolak H0	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_i terhadap Y = (ρyx_i).(ρyx_i)
Pengaruh tidak langsung X_i melalui X_j terhadap Y = (ρyx_i).(rx_ix_j). (ρyx_j)

Tabel 7. Pengaruh langsung variabel X_i terhadap Y

Variabel	Py.xi	Pengaruh langsung terhadap Y	% Pengaruh langsung terhadap Y
X_1	0.233	0.054	5.43%
X_2	0.683	0.466	46.65%

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan pengaruh langsung terbesar adalah variabel Kepemimpinan yaitu 5.43%, dan pengaruh langsung dari variabel Motivasi sebesar 46.65%. Bahasan dibawah ini merupakan uraian mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

9) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Persentase Pengaruh Motivasi

Uraian	Perhitungan	%
Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	(0.233)2 =	5.43
Pengaruh Tak Langsung X_1 Melalui X_2 Terhadap Y	0.233 x 0.913x 0.683=	14.53
Total Pengaruh X_1		19.96

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Pengaruh langsung dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 5.43%, sedangkan pengaruh tak langsung Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 14.53%. Sehingga Total pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 19.96%. Artinya dengan mempertimbangkan variabel Kepemimpinan dalam model struktural akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 19.96%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

10) Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9. Persentase Pengaruh Disiplin Kerja

Uraian	Perhitungan	%
Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(0.683)^2$ =	46.65
Pengaruh Tak Langsung X_2 Melalui X_1 Terhadap Y	0.683 x 0.913 x 0.233=	14.53
	Total Pengaruh X2	61.18

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur

Pengaruh langsung dari Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 46.65%, sedangkan pengaruh tak langsung Motivasi melalui variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 14.53%. Sehingga total pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 61.18%. Artinya dengan mempertimbangkan Motivasi kerja dalam model struktural akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 61.18%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi R^2 =0.812 atau sebesar 81,20%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 18,80 %. 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 Kepemimpinan dan Motivasi dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat.

4 PENUTUP

Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 74.45%, hal ini ditunjukkan dari pernyataan responden mengenai Pemimpin bersikap ramah serta menyenangkan perasaan bawahannya.

Peran Motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 73.89%, hal ini terlihat dari item pernyataan Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan Organisasi.

Kondisi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 74.28%, hal ini terlihat dari item pernyataan Saya melakukan pekerjaan secara efisien.

Pengaruh 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 19.96%.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan total pengaruh sebesar 61.18%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap model struktural Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi R2 = 0.812 atau sebesar 81,20%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 18,80%. 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 Kepemimpinan dan Motivasi cukup tepat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat peranan yang cukup

signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditemukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Evaluasi Kinerja SDM", Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

Mayliana, Esther dan Herminarto Sofyan, "Penerapan Accelerated Learning Dengan Pendekatan Savi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Kompetensi Menggambar Busana", Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 3, Nomor 1, Februari 2013.

Mulyana, Dedy, "Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar", Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.

Riduwan, "Metode Dan Teknik Menyusun Tesis". Bandung: Alfabeta, 2013.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Sari, Yanti Komala, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Patra Komala Di Dumai", Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI, No. 2, Mei 2014.

Sedarmayanti, "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya", Cetakan Ketiga, Bandung: Mandar Maju, 2011.

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). Metodologi Penelitian. Bandung : Mandar Maju

Sutrisno, Edy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Umam, khaerul, "Perilaku organisasi", Bandung: Pustaka Setia, 2010.

Wibowo, "Manajemen Kinerja", Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Zainal, Veithzal Rivai; Ramly, Masnyur; Mutis, Thoby; Arafah, Willy, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", Depok: Rajawali Press, 2015

Zumakhsin, "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan KomitmenOrganisasional Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sma Negeri 1 Demak", 2012.