

## **STUDI TENTANG HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN NASIONAL KABUPATEN BONDOWOSO**

SUPARTO

### **ABSTRAK**

The purpose of the research is to find out the relationship between leadership with motivation and performance at the Department of National Education Bondowoso Regency research results show that the performance of employees of the Department of Education National Bondowoso no relationship with the leadership factor shown with the value -0.126 with probability of 0.971 and factors motivation has a significant relationship with the performance of employees of the Department of National Education Bondowoso District. This is indicated by the correlation coefficient value of 0.262 and the probability value (sig) 0.010.

Keywords; Leadership, motivation, performance.

### **PENDAHULUAN**

Perubahan perilaku yang merupakan hasil kualitas pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti misalnya : pendidikan, pelatihan, pembinaan, penyuluhan, motivasi dan pengaruh dari perilaku pemimpin. Bagi pegawai negeri sipil yang berada pada posisi yang relatif rendah atau bawahan, perubahan perilaku mereka lebih banyak dipengaruhi oleh pemimpin atau atasan mereka (Siagian, 1995).

Perilaku yang dapat meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil juga dilandasi oleh motivasi pegawai itu sendiri, baik motivasi yang berasal dari diri mereka sendiri maupun yang berasal dari luar, yang mampu mengaktualisasikan hasil kerja yang berupa kinerja mereka. Kinerja yang baik, merupakan manifestasi dari kualitas pegawai negeri sipil, prestasi ini merupakan suatu hal yang cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran mencapai tujuan organisasi dan dapat tercipta jika terdapat moral kerja yang tinggi dari para pegawai. Sebagaimana dikatakan oleh Musanef (1986) yang menyatakan dengan moral kerja yang tinggi berarti para pegawai negeri sipil benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya.

Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso sebagai organisasi dalam mencapai tujuannya, tentu menghadapi berbagai kesulitan dan hambatan, kesemuanya itu harus dapat dihadapi oleh manajemen dengan segera, karena jika dibiarkan berlarut-larut maka akan menimbulkan situasi yang kurang menguntungkan bagi lembaga. Oleh sebab itu permasalahan yang terjadi pada suatu organisasi harus dirumuskan terlebih dahulu sebelum diadakan pemecahan masalahnya. Hal ini dimaksudkan agar pemecahan masalah nantinya dapat terfokus pada sasaran yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi dan kinerja pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan**

Suksesnya Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso sebagai suatu organisasi, sangat dipengaruhi oleh efektif tidaknya kepemimpinan . Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Drucker, bahwa pemimpin merupakan sumber daya pokok yang paling langka.. Para ahli sudah sepakat bahwa pemimpinlah yang akan menghantarkan organisasi untuk mencapai keberhasilan. Kepemimpinan yang efektif untuk memperoleh prestasi individu, kelompok, dan organisasi adalah sesuatu yang sangat penting sehingga untuk itu perlu dikerahkan sejumlah usaha yang besar untuk menjamin adanya kepemimpinan semacam itu, Gibson (Djakarsih, 1992:15). Dan senada dengan hal tersebut diatas bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keterikatan bersama, melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan dipihak kelompok kerja, Cribbin (1982:12).

Jika ditarik kesimpulan, maka sebenarnya kepemimpinan itu merupakan fungsi pemimpin, bawahan dan situasi. Dari ketiga elemen itu tentunya yang mempunyai kemungkinan paling besar untuk dikendalikan (controllable element) adalah pemimpin. Bagaimana seorang pemimpin mampu mengusahakan agar bawahan memenuhi tugas-tugas organisasi. Hal ini sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan, Gibson (Djakarsih, 1992:15).

Selain itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mengantisipasi perubahan yang sangat cepat dari situasi yang ditimbulkan oleh lingkungan organisasi yang sangat kompleks dan mempunyai sifat tak terkendali (uncontrollable)(Alimudin, A., & Sukoco, 2017).

Davis (Reksohadiprodo, 1986:290), ada 4 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi :

1. Kecerdasan (Intelligence)
2. Kedewasaan sosial dan hubungan yang luas (social Maturity and breadth)
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Pada kepemimpinan bahwa komunikasi merupakan suatu faktor yang penting dalam organisasi. Kelangsungan hidup organisasi berkaitan dengan kemampuan manajemen untuk menerima, menyampaikan, dan melaksanakan komunikasi. Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif, terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi(Alimudin, Septiani, Dwi Sasono, & Wulandari, 2017).

### **Motivasi Kerja**

Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso sebagai suatu organisasi dibuat agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, dalam organisasi tentunya diperlukan peranan manusia yang terlibat didalamnya. Upaya organisasi dalam menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, paling tidak harus dipahami motivasi manusia bekerja didalam organisasi yang dibentuk tersebut.

Dengan demikian motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi mereka ( manusia yang ada dalam Organisasi ) dan permintaan dari organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan tersebut(Kurniawan, H., & Alimudin, 2015)

Salah satu tantangan berat yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan adalah bagaimana dapat menggerakkan para pegawainya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi.

Dengan demikian motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam pencapaian suatu tujuan tertentu. Untuk mengetahui lebih luas tentang motivasi, berikut ini dikemukakan pengertian motivasi dari beberapa orang ahli. Jones (Indrawijaya, 1983:62) menyatakan : *“Motivation is concerned with how behavior is activated, maintained, directed and stopped”*. Sedangkan Flippo (Hasibuan, 1994:158), menyatakan : *“Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”*. Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko (1986:256), mendefinisikan motivasi sebagai “Keadaan dan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan”. Scott (1962:82), mengartikan tentang konsep motivasi : *“Motivation means a process of stimulating people to action to accomplish desired goals”*. Menurut Sarwoto (1977:135), adalah : “Motivasi sebagai proses pemberian motive (penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan”.

Berkenaan dengan pemberian motivasi menurut Irwin dan Wolenik (1987:76), ada tiga saat yang tepat untuk memberikan dorongan yaitu :

1. Jika orang itu baru bekerja
2. Kalau seseorang sedang memulai pekerjaan baru
3. Kalau seseorang pekerja semangatnya menurun

Seseorang pimpinan organisasi penting untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Hakekatnya adalah tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan atau kepuasan keseimbangan.

### **Kinerja**

Secara teoritis pemahaman kinerja menurut Moh. As'ad (1987:46-47), mengutip dua pendapat. Pertama, dari Maier (1965) yang memberi batasan kinerja karyawan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, dari pendapat Lawler dan Porter (1967) yang menyatakan bahwa kinerja adalah *Successful role achievement* yang diperoleh dari seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Berdasar dua pendapat itu dia menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berkinerja rendah (Alimudin, 2017).

Sedangkan penulis lain (Byars dan Rue, 1984:310), mendefinisikan bahwa kinerja adalah menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai job seseorang individu. Kinerja adalah merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan-permintaan sebuah job. Dan Musanef (1983:49) berpendapat bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang didalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, tercermin bahwa kinerja tidak semata-mata merupakan hasil yang bersifat kuantitatif, tetapi juga bersifat kualitatif atau tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso merupakan sarana pendorong bagi peningkatan produktifitas kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kesadaran pegawai agar meningkatkan kinerjanya harus dibina dan perlu mendapatkan perhatian, karena pada dasarnya tujuan mereka bekerja akan banyak mempengaruhi kesadaran mereka untuk dapat meningkatkan kinerja mereka masing-masing.

Menurut Sarwoto (1986:142) berpendapat bahwa :

“Salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja seseorang adalah dengan jalan menciptakan kondisi orang favourable (menyokong) untuk terciptanya basic personal needs (kebutuhan pokok individu) seseorang sebaliknya tidak ada kondisi yang favourable ini akan menghalangi terpenuhinya berbagai ‘basic personal needs’ yang berarti pula akan menghalangi kemungkinan terbentuknya berbagai kinerja seseorang.”

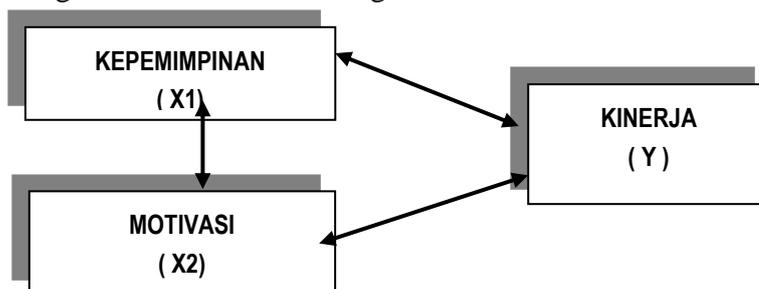
Kondisi yang menghalangi terpenuhinya ‘basic personal needs’ tersebut antara lain adalah berbagai kelemahan organisasi dan manajemen.

Untuk menciptakan kondisi organisasi yang baik dan selalu berkembang yang disertai dengan tingginya produktifitas kerja dari pegawai yang perlu diperhatikan bagi seorang pimpinan adalah kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan , sehingga timbul iklim kerja yang baik didalam organisasi dan pada akhirnya akan mendorong prestasi kerja para pegawai .

Penilaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan seorang pimpinan. Walaupun bukanlah tugas yang sederhana. Kegiatan tersebut penting karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan baik tentang prestasi kerja mereka. Suatu program penimbangan kinerja yang obyektif memberikan suatu dasar rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi.

#### **KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS**

Dari gambaran yang dikemukakan dalam landasan teori maupun bagian-bagian lain di atas maka penelitian di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso terlihat bahwa hubungan variabel adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Kerangka Pikir Penelitian**

#### **Hipotesis**

Dari gambaran teoritis dan konseptual yang telah dikemukakan diatas bahwa penelitian ini dapat menarik hipotesis sebagai berikut :

1. Ho 1 : Tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.
- Ha 1 : Ada hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.

- 2. Ho 2 : Tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.
  - Ha 2 : Ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.
- 3. Ho 3 : Tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.
  - Ha 3 : Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menyelesaikan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun, 1995).

### **Populasi dan Pengambilan Sampel**

Menurut Singarimbun (1989) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi anggota sampel". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso yang jumlahnya 108 orang (tidak termasuk Kepala Dinas).

### **Variabel dan Instrumen Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang dikemukakan, maka variabel-variabel yang akan dianalisa dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Variabel (X) dirinci menjadi 2 variabel yang meliputi :
  - a. Kepemimpinan (X1), adalah keahlian seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Indikator kepemimpinan adalah :
    - 1. Tinggi rendahnya tingkat kepercayaan atasan dalam mendelegasikan wewenang dan tugas kepada bawahannya ( X1.1 ).
    - 2. Kesediaan pihak atasan memberikan pembinaan dan pengarahan kepada bawahannya ( X1.2 ).
    - 3. Tinggi rendahnya tingkat pengawasan atasan kepada bawahannya ( X1.3 ).
  - b. Motivasi (X2), adalah kemauan dan dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan yang didasari kebutuhan individu karyawan. Indikator motivasi adalah :
    - Kompensasi yang diterima oleh karyawan ( X2.1 ).
    - Lingkungan suasana kerja ( X2.2 )
- b. Variabel (Y) yaitu kinerja yang dicapai karyawan Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso dalam satu kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang telah ditetapkan.. Indikator kinerja adalah :
  - Kemampuan kerja ( Y1 )
  - Itensitas ( Y2 )

### **Jenis dan Sumber Data**

Data dalam penelitian ini digolongkan menjadi dua jenis yaitu :

- 1. Data Primer

Data ini diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang diperlukan untuk menjelaskan variabel yang diteliti, dimana meliputi Kepemimpinan, Motivasi, serta Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso .

## 2. Data Sekunder

Data ini diperlukan untuk melihat gambaran sasaran umum tentang Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso .

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data seperti yang telah disebutkan diatas yaitu dengan menggunakan metode adalah sebagai berikut :

- Kuesioner  
yaitu dengan mengajukan sejumlah daftar pertanyaan yang disebarakan meliputi data tentang kepemimpinan, motivasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan penelitian.
- Wawancara yaitu dengan cara tanya jawab secara sistematis dan senantiasa mengacu pada tujuan penelitian sebagai tambahan untuk mendukung intepretasi.
- Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang ada antara lain struktur organisasi, tugas dan fungsi lembaga, kondisi lembaga dan data lain yang terkait dalam penelitian ini.

Sementara itu alat ukur yang digunakan dalam pembuatan kuesioner adalah skala likert. Skala ini telah banyak digunakan dalam penelitian sikap masyarakat. Menurut Chrisnall (1975:255) skala likert sederhana dan mampu mengungkapkan responden dengan baik. Responden diminta untuk menjawab setiap item pertanyaan, apakah anggapan dan kesan responden setuju atau tidak, dengan menggunakan score sebagai berikut :

- a. Sangat setuju dengan score = 5
- b. Setuju dengan score = 4
- c. Kurang setuju dengan score = 3
- d. Tidak setuju dengan score = 2
- e. Sangat tidak setuju dengan score = 1

### **Teknik Analisa Data**

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dan dapat dibaca serta diinterpretasikan berdasarkan pada pokok masalah. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Spearman's Corralation. Dimaksudkan untuk menghitung/meramalkan hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso .

### **Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas instrumen ini akan digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu alat ukur atas jawaban responden berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner . Sebuah instrumen akan dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan dari variabel yang diteliti secara tepat (Azwar 2001: 6) untuk menguji validitas setiap butir maka skor yang ada pada butir dimaksud dikorelasikan dengan skor total, sedangkan validitas umumnya dinyatakan secara empirik oleh suatu koefisien yaitu koefisien validitas (Azwar, 2001:10).

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen, maka instrumen pengambil data (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini diuji cobakan pada sebagian populasi sebanyak 25 orang. Sampel yang baik harus mengandung dua kriteria (Hadi, 1981:360) pertama cermat yaitu sampel yang diambil tidak akan liar, dimana sampel

tersebut tidak akan memberikan reaksi yang terlalu berlebihan yang dapat mewakili populasi secara wajar, kedua tepat yaitu sampel yang diambil dapat meneliti populasi dengan wajar dengan meneliti sampel yang tepat dan sesuai dengan mempertimbangkan tujuan penelitian. Dalam pengambilan sampel uji coba sebagai petunjuk dalam menentukan besarnya presentase dari populasi adalah: bila populasi N besar disarankan mengambil sampel dalam persentase yang kecil, demikian pula sebaliknya. Besarnya sampel uji coba yang akan diambil hendaknya berkisar dari 20-30 sampel.

### **Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Hasil penelitian dapat dikatakan reliable apabila terdapat beberapa kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila berulang kali mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang relatif sama (Arikunto 1995:97), meskipun reliabilitas mempunyai arti yang sama dengan kesetabilan keajegan, konsistensi, keterpercayaan dan lain-lain, namun pada dasarnya yang ada pada konsep Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar 2001:4) dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas instrumen akan menggunakan *Alpha Cronbach*, ukuran Alpha Cronbach adalah berkisar antara 0,80 sampai dengan 0,85, apabila reliabel kurang dari 0,60 dikatakan **Jelek** dan Alpha Cronbach berada pada kisaran 0,70 dikatakan masih dapat **Diterima** sedangkan nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,80 Reliabilitasnya **Bagus** (dalam sekaran, 1992 :287)

### **Analisis Korelasi**

Korelasi dapat diartikan sebagai hubungan. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini analisis korelasi yang digunakan adalah Spearman's Correlation.

### **Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini uji statistik yang digunakan adalah model korelasi Spearmans. Maka pengujian hipotesisnya dilakukan dengan cara :

**Uji t**, dipergunakan untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel.

- Formula uji t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :  
 $H_0$  : Variabel masing-masing tidak ada hubungan yang signifikan terhadap variabel lainnya.  
 $H_a$  : Variabel masing-masing terdapat hubungan signifikan terhadap variabel lainnya.
- Kriteria penerima dan penolakan hipotesis:  
Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sebaliknya apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen, maka instrumen pengambil data (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini diuji cobakan pada sebagian populasi sebanyak 25 orang. Sampel yang baik harus mengandung dua kriteria (Hadi, 1981:360) pertama cermat yaitu sampel yang diambil tidak akan liar, dimana sampel tersebut tidak akan memberikan reaksi yang terlalu berlebihan yang dapat mewakili populasi secara wajar, kedua

tepat yaitu sampel yang diambil dapat meneliti populasi dengan wajar dengan meneliti sampel yang tepat dan sesuai dengan mempertimbangkan tujuan penelitian.

Dari hasil perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS, di dapat nilai koefisien korelasi skor butir item dengan skor total butir item adalah sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No.Item	Koef. Korelasi	r table	Keterangan
1	0,827	0,396	Valid
2	0,827	0,396	Valid
3	0,837	0,396	Valid
4	0,820	0,396	Valid
5	0,814	0,396	Valid
6	0,658	0,396	Valid
7	0,457	0,396	Valid
8	0,807	0,396	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No.Item	Koef. Korelasi	r table	Keterangan
1	0,711	0,396	Valid
2	0,742	0,396	Valid
3	0,705	0,396	Valid
4	0,740	0,396	Valid
5	0,745	0,396	Valid
6	0,803	0,396	Valid
7	0,555	0,396	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.Item	Koef. Korelasi	r table	Keterangan
1	0,711	0,396	Valid
2	0,742	0,396	Valid
3	0,705	0,396	Valid
4	0,740	0,396	Valid
5	0,745	0,396	Valid
6	0,803	0,396	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Seperti terlihat pada tabel 6 sampai dengan tabel 8 tersebut diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang dihasilkan untuk variabel Kepemimpinan adalah lebih besar dari

nilai r tabel, maka dengan demikian seluruh butir dalam variabel x1 adalah valid dan dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya

### Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS, di dapat nilai koefisien korelasi skor butir item dengan skor total butir item adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	R Alpha	Hasil
• Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,7929	<i>Reliable</i>
• Motivasi(X <sub>2</sub> )	0,6696	<i>Reliable</i>
• Kinerja (Y)	0,6422	<i>Reliable</i>

Sumber: hasil pengolahan statistik

Hasil penilaian reliabilitas dari variabel bebas maupun variabel terikat dalam penelitian ini menunjukkan koefisien yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel bebas dalam penelitian ini reliabel atau mantap.

### Hasil Analisis

Dalam penelitian ini kuesioner yang disebarkan sebanyak 108 bendel ( sesuai jumlah responden ) tetapi sampai batas akhir yang telah ditentukan sebanyak 96 bendel yang kembali. Oleh karena itu data yang diolah adalah 96 responden. Dalam pengolahan data ini peneliti menggunakan analisis korelasi yang dibantu dengan program komputer SPSS 11.0 for windows.

**Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi**

			KEPEMPN	MOTIVASI	KINERJA
Spearman's rho	KEPEMIMPINAN	Correlation Coefficient	1.000	.004	-.126
		Sig. ( 2-tailed)	.	.971	.220
		N	96	96	96
	MOTIVASI	Correlation Coefficient	.004	1.000	.262**
		Sig. ( 2-tailed)	.971	.	.010
		N	96	96	96
	KINERJA	Correlation Coefficient	-.126	.262**	1.000
		Sig. ( 2-tailed)	.220	.010	.
		N	96	96	96

Catatan : \* Signifikan tingkat 0,05

\*\* Signifikan tingkat 0,1

Sumber : Hasil penyelesaian statistik

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode statistik dengan model korelasi bivariat yang menjelaskan hubungan dari variabel bebas baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi seperti yang terlihat pada hasil uji korelasi bivariat tersebut diatas, dapat dibuat persamaan korelasi sebagai berikut :

Tabel diatas menunjukkan perhitungan koefisien korelasi (  $r$  ) untuk semua variabel yang dimasukkan dalam analisis. Dari table korelasi diatas dapat dilihat bahwa :

1. Korelasi antara kepemimpinan dengan motivasi adalah 0,004 dengan signifikan atau probabilitas 0,971. Hasil seperti ini dapat dibahas dan dianalisa sebagai berikut :

Probabilitas atau signifikan 0,971 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima atau dengan kata lain tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.

Persamaan korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari kepemimpinan (  $X_1$  ), Motivasi (  $X_2$  ) bertanda positif ini berarti bahwa variabel tersebut mempunyai hubungan searah dengan motivasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.

2. Korelasi antara kepemimpinan dan kinerja adalah  $-0,126$  dengan signifikan 0,220. Hasil ini dianalisa sebagai berikut :

Signifikan 0,220 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau dengan kata lain tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.

3. Korelasi antara motivasi dan kinerja adalah 0,262 dengan signifikan 0,010. Hasil ini dianalisa sebagai berikut :

Signifikan 0,010 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain ada hubungan antara motivasi dengan kinerja di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.

Sedangkan persamaan korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi dan motivasi (  $X_2$  ) terhadap kinerja (  $Y$  ) bertanda bintang dua, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat erat diantara dua variabel yang diuji, yakni antara motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso. Koefisien korelasi bertanda positif ( + ), artinya hubungannya searah, jadi kecenderungan pegawai yang memilih motivasi tinggi maka prestasi kerjanya juga bagus. Tanda \*\* menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada target kepercayaan 99%.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji t :**

- a. Uji statistik: Uji t
- b. Taraf signifikan ( $\alpha$ ) : 0,05
- c. Kesimpulan: karena probabilitas lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) atau dengan kata lain  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa variabel  $X_1$  tidak mempunyai hubungan dengan variabel  $X_2$ , demikian pula variabel  $X_1$  tidak mempunyai hubungan dengan  $Y$ . Sedangkan variabel  $X_2$  mempunyai hubungan dengan variabel  $Y$  karena probabilitas lebih kecil dari 0,05.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diatas, maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang dimaksud. Dari penelitian yang dilakukan terhadap 96 responden maka dapat dinyatakan bahwa:

### **Hubungan Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Motivasi ( $X_2$ )**

Diketahui bahwa koefisien korelasi untuk variabel kepemimpinan menunjukkan angka 0,004 yang berarti tidak ada hubungan dengan variabel motivasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso, maksudnya jika variabel kepemimpinan dinaikkan sebesar satu skala tidak akan meningkatkan variabel motivasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso. Tidak adanya hubungan ini juga didukung oleh probabilitas sebesar 0,971 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak mempunyai hubungan dengan motivasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.

#### **Hubungan Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Diketahui bahwa koefisien korelasi untuk variabel kepemimpinan menunjukkan angka - 0,126 yang berarti tidak ada hubungan dengan variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso, maksudnya apabila variabel kepemimpinan di naikkan sebesar satu skala tidak akan meningkatkan variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso. Tidak adanya hubungan ini juga didukung probabilitas sebesar 0,220 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso

#### **Hubungan Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Diketahui bahwa koefisien korelasi untuk variabel motivasi menunjukkan angka 0,262 yang berarti terdapat hubungan searah dengan variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso, maksudnya apabila variabel motivasi di naikkan sebesar satu skala akan meningkatkan variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso dengan nilai sebesar 0,262. Hubungan yang signifikan ini juga didukung probabilitas sebesar 0,010 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso.

Penjelasan Hasil Analisis dan Pembahasan :

Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak ada hubungan dengan variabel kinerja (Y). Hal ini bisa terjadi barangkali disebabkan oleh kesibukan oleh kepala dinas yang akhir – akhir ini begitu padat utamanya dalam menghadapi Pilkada di Kabupaten Situbondo. Perlu diketahui bahwa kira – kira sejak bulan Juni 2004 yang lalu Kepala Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso akan dicalonkan sebagai Bupati Situbondo periode 2005 – 2010. Dengan demikian waktu yang tersedia sebagian diorientasikan dalam mempersiapkan Pilkada tersebut. Satu contoh dapat peneliti sebutkan bahwa biasanya terdapat rapat dinas rutin minimal satu bulan sekali dalam rangka pembinaan staf ( Kasubdin/Kabag, Kasi/Kasubag ) secara perlahan ditiadakan, yang ada hanya rapat insidental. Meskipun di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso ada Kepala Sub Dinas/Kepala Bagian, Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian tetapi penggerak utama kinerja organisasi terdapat pada Kepala Dinas yang merupakan pucuk pimpinan dalam organisasi.

Sedangkan variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja (Y). Hal ini dapat peneliti berikan penjelasan bahwa motivasi dapat ditimbulkan oleh factor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang yang bekerja. Motivasi intrinsik merupakan keinginan individu untuk melakukan kegiatan atau kinerja yang timbul dari dalam sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan yang digerakkan oleh orang lain ( pimpinan ). Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso yang paling dominan adalah motivasi yang ditimbulkan oleh pegawai itu sendiri ( faktor intrinsik ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilaksanakan maka pada bagian akhir dari tulisan ini akan dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso tidak ada hubungan dengan faktor kepemimpinan yang ditunjukkan dengan nilai  $-0,126$  dengan probabilitas sebesar  $0,971$
2. Bahwa faktor motivasi memiliki hubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Bondowoso. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $0,262$  dan nilai probabilitas ( sig )  $0,010$ . Bahkan nilai koefisien korelasi bertanda bintang dua ( \*\* ), hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan  $99\%$ .

### Saran

1. Pimpinan dapat memanfaatkan informasi ini dalam membuat pedoman, berupa isu strategis untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerjanya. Tingkatkan kualitas lingkungan kerja, sehingga bisa diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Namun demikian, masih perlu juga dipertimbangkan upaya-upaya peningkatan motivasi kerja, sebab bagaimanapun juga secara simultan faktor tersebut masih bisa menimbulkan efek positif terhadap kinerja.
2. Bagi peneliti lain, koefisien ini dapat dipakai sebagai pengukur ketiga variabel dan perlu dilakukan pengembangan variabel – variabel lain yang diperkirakan masih terdapat hubungan dengan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., & Artaya, I. P. (2009). Persepsi Nasabah Tentang Ketanggapan, Keramahan, Keandalan, Komunikasi, Dan Mengerti Nasabah Terhadap Pelayanan Bagian Prioritas PT. Bank Central Asia Surabaya. *Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Alimudin, A. (2012). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan dan Kinerja Usaha Kecil Sektor Perdagangan di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah*, 6(4), 271-280.
- Alimudin, A. (2013). PENGARUH ORIENTASI WIRUSAHA TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING BERKELANJUTAN DAN KINERJA PEMASARAN USAHA KECIL SEKTOR PERDAGANGAN (CONSUMER GOODS) DI KOTA SURABAYA. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*.
- Alimudin, A. (2015). Strategi pengembangan minat wirausaha melalui proses pembelajaran. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, 1(1).
- Alimudin, A., & Sasono, A. D. (2015). Peningkatan Daya Saing Produk Konveksi Usaha Kecil Berbasis Iptek Di Desa Tri Tunggal Kecamatan Babat Lamongan. In *Seminar Nasional Teknologi Terapan SV UGM*.
- Davis Keith, *Human Behavior, Improving Performance Work*, Reston Publishing Co Inc, Virginia, 1989
- Dessler, *Human Behavior, Improving Performance at Work*, Reston PUBLISHING Co Inc, Virginia, 1989
- Gibson, J., Ivanovich, J., and Donnely, 1996, *Organisasi dan Manajemen* (terjemahan): Djakarsih Penerbit Erlangga, Jakarta.
- P. Sondang siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta, 1993
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan*, Edisi kedua, Cetakan pertama, BPFE UGM, Yogyakarta, 1986
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Penerbit BPFE, Yogyakarta bekerjasama dengan LMP2M AMP-YKPN, 1986
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1985