

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
KOMITMEN KERJA**

**MUHNI**

Institut Kariman Wirayudha

[muhniannggasoeto@gmail.com](mailto:muhniannggasoeto@gmail.com)

**Diterima : 15 – 04 – 2023**

**Disetujui : 19 – 04 – 2023**

**Diterbitkan : 28 – 04 – 2023**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh gaya kepemimpinan dan 2) pengaruh motivasi kerja, 3) terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja pada dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup malang. Hipotesis penelitian ini adalah 1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen kerja, 4) motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja, 5) komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan 6) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Hipotesis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Data diperoleh dengan kuisisioner yang diberikan kepada 147 responden sebagai pegawai tetap di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup malang, Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh langsung: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 51,1%; 2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 35,7%, 3) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja sebesar 39,2%; 4) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja sebesar 34,6%; 5) komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 9,1%. Dan pengaruh secara tidak langsung: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja sebesar 0,0529, 2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja sebesar 0,0210

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Komitmen Kerja.

**Abstract:** This study aims to analyze 1) the effect of leadership style and 2) the effect of work motivation, 3) on employee performance through work commitments at the poor land and environmental services. The hypotheses of this study are 1) leadership style influences employee performance, 2) work motivation influences employee performance, 3) leadership style influences work commitment, 4) work motivation influences work commitment, 5) work commitment influences employee performance and 6) leadership style and work motivation affect employee performance through work commitment. This research is a quantitative

*research with an explanatory approach. Hypothesis with Path Analysis (Path Analysis). The data was obtained by means of a questionnaire given to 147 respondents as permanent employees at the poor land and environmental services. The results of this study indicate a direct effect: 1) leadership style has a significant effect on employee performance by 51.1%; 2) work motivation has a significant effect on employee performance by 35.7%, 3) leadership style has a significant effect on work commitment by 39.2%; 4) work motivation has a significant effect on work commitment of 34.6%; 5) work commitment has a significant effect on employee performance by 9.1%. And indirect effects: 1) leadership style has a significant effect on employee performance through work commitment of 0.0529, 2) work motivation has a significant effect on employee performance through work commitment of 0.0210.*

**Keywords :** *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance and Work Commitment.*

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi untuk tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi organisasi sangat bergantung pada prestasi dan kualitas sumber daya manusia pada organisasi.

Pemerintah yang baik (*good government*) merupakan issue yang penting dalam pengelolaan administrasi publik. Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik adalah dengan meningkatkan tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi. Pelaksanaan reformasi diberbagai bidang mengharuskan pemerintah menanggapi tuntutan masyarakat, salah satu tuntutan dimaksud adalah pelaksanaan otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggung jawab. Semangat reformasi telah mewarnai pandangan aparatur pemerintah. Untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu dalam kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai yang berhubungan dengan kerjanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin senang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja pegawai.

Bagian-bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Malang merupakan satuan organisasi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah,

sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2014 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Terakhir kali berubah nomor 9 Tahun 2016 Penjabaran tugas dan fungsinya diatur oleh Peraturan Bupati Malang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Malang Nomor 21 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Malang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat Daerah. Di rubah kembali dengan peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2016 Ke Dudukan susunan organisasi tugas dan Pungsi, serta tata Kerja Dinas Pertanahan. Bagian-bagian yang ada sebagai satuan organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Malang terus berupaya untuk melakukan pembenahan dan meningkatkan kualitas pelayanan guna mencapai sasaran yang sudah ditentukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional disebutkan bahwa Rencana Strategis dibuat untuk 5 tahun berjalan dan mengacu pada Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih dan sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang mempunyai tugas pokok dan fungsi dengan penerapan mekanisme pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan sah guna menjawab tuntutan masyarakat terhadap terciptanya pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa (*good governance*) serta tuntutan pelayanan yang mengacu pada ISO 9001:2008.

Sebagai penyelenggara pemerintah, pimpinan pemerintah daerah dalam tugasnya dibantu oleh unsur sekretariat daerah yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah. Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas Daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam menjalankan aktivitas sebagai penyelenggara atau yang menjalankan roda pemerintahan, maka pegawai pada tiap-tiap Dinas, bagian dan sub bagian mempunyai peran penting guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlah pegawai pada Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Malang sebanyak 362 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan jumlah pegawai pada tiap-tiap bagian tersebut, maka diperlukan kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama di Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Malang dalam mengemban tugas-tugasnya di Dinas Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kabupaten Malang.

Kurangnya pembinaan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi akan menimbulkan kendala yang akan menghambat terealisasinya tujuan organisasi sebagai akibat dari rendahnya kinerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2008:89) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia

menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi yang sedang dijalankan.

Meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi dituntut adanya pengelolaan sumber daya manusia secara tepat, sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Menurut Handoko (2009:37), faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain : kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, lingkungan kerja, sistem kompensasi dan/atau gaji, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis : pelatihan, kemampuan kerja dan perilaku-perilaku lainnya. Oleh karena itu, pengaruh gaya manusia khususnya pada upaya peningkatan kinerja pegawai, haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) karena di antara variabel independent dengan dependent terdapat variabel intervening yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri empat variabel. Yakni: variabel bebas (independent) adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2), variabel antara (Intervening) adalah Komitmen (Z) sedangkan variabel terikatnya (Dependent) Kinerja Pegawai (Y)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini teknik pengumpulan data yang di gunakan melalui Kuesioner. Menurut Sani & Mashuri (2010:203) Angket (kuesioner) Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Kuesioner (angket) dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Skala data yang digunakan pada pengukuran variabel independen adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2006:86) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada metode ini, responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang diberikan dan jawaban dibagi dalam empat macam kategori, yaitu : "Sangat Setuju" (SS), "Setuju (S), "Tidak Setuju" (TS), "Sangat Tidak Setuju" (STS), dengan meniadakan alternatif jawaban "Ragu-ragu" (R).

### **Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan

cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan SPSS, (Prayitno, 2010:70) ;

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75) ;

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

### **Uji Normalitas**

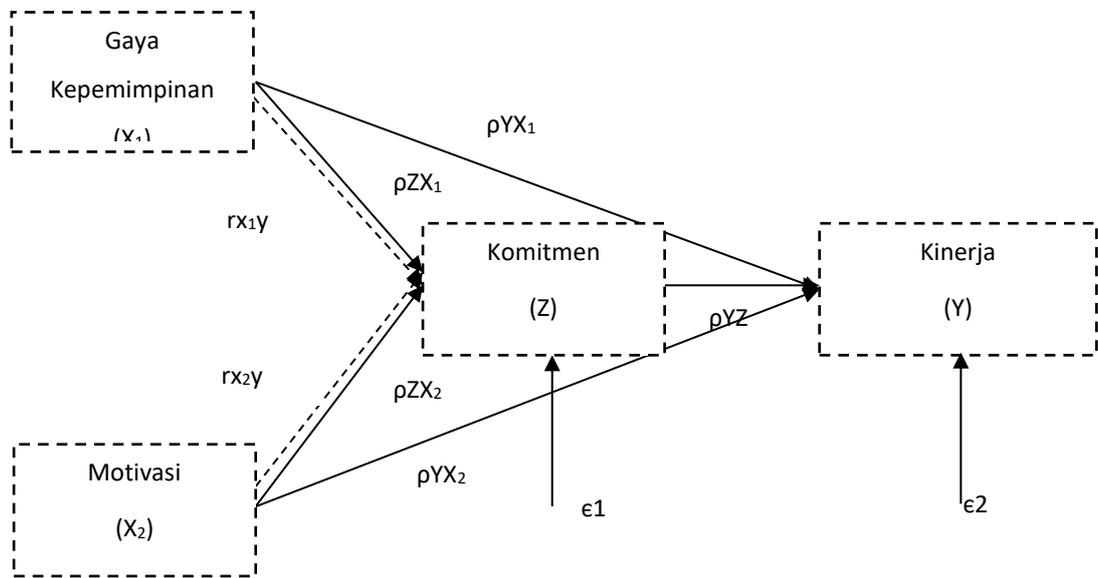
Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

### **Analisis Jalur**

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara, (Sarwono, 2006:147). Manfaat *path analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

mengetahui adanya diagram jalur maupun koefisien, sebagai berikut ;



Gambar 3.1. Diagram Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Komitmen

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

r<sub>x<sub>1</sub>y</sub> = korelasi x<sub>1</sub> dan y

r<sub>x<sub>2</sub>y</sub> = korelasi x<sub>2</sub> dan y

ρ<sub>yx<sub>1</sub></sub> = koef. jalur besarnya pengaruh langsung x<sub>1</sub> terhadap Y

ρ<sub>yx<sub>2</sub></sub> = koef. jalur besarnya pengaruh langsung x<sub>2</sub> terhadap Y

ρ<sub>zx<sub>1</sub></sub> = koef. jalur besarnya pengaruh langsung x<sub>1</sub> terhadap Z

ρ<sub>zx<sub>2</sub></sub> = koef. jalur besarnya pengaruh langsung x<sub>2</sub> terhadap Z

ρ<sub>yz</sub> = koef. jalur besarnya pengaruh langsung z terhadap Y

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja

Berdasarkan hasil penelitian disiplin pegawai diperoleh nilai thitung > ttabel (4,996 > 1,976) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang;

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ardansyah, (2013), dengan judul “Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala Madrasah dan kepuasan kerja dengan kinerja Guru MAN Tanjung Morawa” Hasil dari penelitian ini Gaya kepemimpinan kepala madrasah berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh mencapai 30,47%. Kepuasan kerja berhubungan dan

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan besarpengaruh mencapai 26,01%. Gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh mencapai 40,45%.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja**

Berdasarkan hasil penelitian motivasi memiliki diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-1,983 < -1,976$ ) dan signifikasi  $0,049 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang;.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian. Maulana (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pusat Administrasi pada Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. Secara umum penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan dan menjelaskan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pusat administrasi fakultas kedokteran universitas indonesia. Populasi dari penelitian ini adalah pada pusat administrasi fakultas kedokteran universitas indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pusat administrasi fakultas kedokteran Universitas Indonesia.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian disiplin pegawai memiliki Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14,981 > 1,981$ ) dan signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang;

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian. Harischandra, Utama, 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan

Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali, Analisis linier berganda digunakan pada metode analisis. Kepemimpinan, motivasi, dan tingkat kesejahteraan memiliki berpengaruh yang kuat secara serempak terhadap kinerja karyawan telah ditunjukkan pada hasil penelitian ini. Secara parsial kepemimpinan, motivasi, tingkat kesejahteraan juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian motivasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,039 > 1,976$ ) dan signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian. Ida dan Agus (2013) mahasiswa pascasarjana universitas 17 agustus surabaya dengan judul “pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia” dengan kesimpulan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan kepemimpinan dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian komitmen kerja memiliki nilai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  ( $-2,712 < -1,976$ ) dan signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang;

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian. Erbasi (2012) Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Persepsi Evaluasi Kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan persepsi karyawan dan manajer pada sistem evaluasi kinerja. Selain itu, korelasi antara status pekerjaan dan tingkat diferensial

dan juga antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga diperiksa dalam hal persepsi status pekerjaan (karyawan - manager) di berbagai dimensi pada sistem evaluasi kinerja . Survei yang dilakukan diterapkan pada karyawan dan manajer di tiga pabrik tekstil di Turki. Ada 26 hipotesis yang dikembangkan dalam model penelitian ini dan data yang diperoleh melalui survei diuji mendasarkan pada hipotesis ini. Akibatnya, terlihat bahwa tidak ada perbedaan dalam persepsi sistem evaluasi kinerja dalam hal status pekerjaan, tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan status pekerjaan, tingkat yang lebih tinggi dalam komitmen organisasi manajer dari karyawan dan korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dan status pekerjaan dalam hal beberapa persepsi evaluasi kinerja. Studi ini penting dalam hal mengungkapkan efek persepsi pada evaluasi kinerja sistem untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan diferensiasi dalam hal status pekerjaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup kabupaten malang. Dengan kata lain bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang. Dengan kata lain bahwa jika Motivasi kerja semakin baik maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang. Dengan kata lain bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik

maka hal ini akan meningkatkan komitmen kerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang.

4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang. Dengan kata lain bahwa jika motivasi kerja semakin baik maka hal ini akan meningkatkan komitmen kerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang.
5. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang. Dengan kata lain bahwa jika komitmen kerja semakin baik maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang.
6. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang. Dengan kata lain bahwa jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja semakin baik maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai di dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya maka penelitian dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai harus dipertahankan dan tingkatkan karena indikator yang terdiri dari: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keselamatan dan keamanan, Kebutuhan social, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri dan Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas menjadi langkah yang efektif bagi pihak Dinas Pertanahan dan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang kedepan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Khusus variabel Gaya kepemimpinan dan Komitmen Kerja masih perlu ada peningkatan dan evaluasi lebih lanjut. Untuk peneliti kedepanya disarankan agar meningkatkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja

karena kedua variabel tersebut secara teoritis mampu mempengaruhi kinerja pegawai dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang.

3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi baik secara teori maupun praktek dalam bidang manajemen sumber daya manusia , khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai dinas pertanahan dan dinas lingkungan hidup Kabupaten Malang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Rosdakarya, Bandung
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Robbins Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yakarta: Prenhallindo.
- Sani & Masyhuri M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Press: Malang.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*). Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.