

## **Analisis Efek Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat**

**Sri Handayani<sup>1</sup>, Madris<sup>2</sup>, Heri Wahyudi<sup>3</sup>**

Universitas Terbuka Majene

Correspondence: [sri.utmajene2019@gmail.com](mailto:sri.utmajene2019@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja dan komitmen kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 86 responden yang merupakan seluruh populasi pegawai (sampling jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, analisis jalur, dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja dan komitmen kerja terbukti mampu memediasi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, kompetensi pegawai, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *gaya kepemimpinan; kompetensi; lingkungan kerja; kinerja pegawai; motivasi kerja.*

### **Abstract**

This study aims to analyze the direct and indirect effects of leadership style, competence, and work environment on employee performance, with work motivation and organizational commitment as mediating variables at the Land Office of Polewali Mandar Regency. The research employs a quantitative approach using a survey method involving 86 respondents representing the total population (census sampling). Data were collected through questionnaires using a Likert scale, supported by observation and documentation. Data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, path analysis, and Sobel test. The results indicate that leadership style, competence, work environment, work motivation, and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work motivation and organizational commitment are proven to mediate the indirect effects of independent variables on employee performance. These findings highlight that improving leadership quality, employee competence, and a conducive work environment can enhance motivation and commitment, which ultimately improves employee performance.

**Keywords:** *leadership style; competence; work environment; employee performance; work motivation.*

## PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini disebabkan oleh kedudukan dan peran strategis mereka dalam pelaksanaan administrasi negara. Oleh karena itu, pemerintah menetapkan kebijakan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, dengan kualitas pegawai yang terampil dan memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Sinambela (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat perlu sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas dan dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai (Sinambela, 2016).

Namun permasalahan dengan kinerja pegawai yang terjadi di

Indonesia saat ini yakni banyaknya pegawai di bidang administratif dianggap menjadi penyebab lemahnya kinerja PNS, Peran PNS dianggap kalah dengan pegawai swasta lantaran tidak adanya dan target yang ditetapkan sehingga menurut Sinambela (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukut bagi setiap pegawai. Sehingga banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti: penetapan gaji, seleksi pegawai, orientasi, peralatan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Thoha (2017) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Widjaya, *et.al.* (2018) tidak dapat membuktikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rego, *et.al.*

(2017) yang hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Pratama (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil *review* dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terdapat perbedaan sehingga ditemukan ada riset gap maka perlu dilakukan pengujian kembali dengan memilih Kantor Pertanahan di Kabupaten Polewali Mandar sebagai tempat penelitian.

Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar yang merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. Dimana permasalahan yang dihadapi saat ini bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena masih lambatnya pelayanan kepada masyarakat yang mengurus sertipikat pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan hasil evaluasi capaian-capaian kegiatan tahun 2017-2022, dimana sejumlah isu strategis dan permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Pertanahan

Kabupaten Polewali bahwa sampai dengan tahun 2022, dari total 148.910 Buku Tanah (BT) sebanyak 34,91% telah valid 57,314. Dari total 155.320 Surat Ukur (SU) sebanyak 45,24% atau 74.319 SU telah valid. Sedangkan Persil valid sebanyak 44.088 persil dari 177.945 persil. KW 4,5,6 sebanyak 56.459 bidang. Dari data tersebut di atas, bisa dikatakan bahwa potensi untuk membantu meningkatkan skor kualitas pendaftaran tanah yang berujung pada meningkatkan peringkat kemudahan berinvestasi memiliki peluang yang cukup besar. Namun, ada beberapa kendala atau permasalahan yang terjadi selama ini, antara lain: Belum Seluruhnya Bidang Tanah Terpetakan dan Terdaftar, dimana kurangnya arahan dari pimpinan, serta kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan riset gap dan permasalahan yang terjadi maka hal ini yang mendasari penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan penelitian dengan memilih judul : Analisis Efek Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai; (2) apakah gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja; serta (3) apakah variabel-variabel tersebut juga berpengaruh tidak langsung melalui komitmen kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja dan komitmen kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antara variabel penelitian dan selain itu untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar. Untuk Sampel dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar sebesar 86 orang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan *sampling jenuh*, dimana menurut Sugiyono bahwa apabila populasi kurang atau dibawah dari 100 maka jumlah populasi dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Untuk mengumpulkan data primer dan sekunder peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu dengan menggunakan teknik observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif, uji kelayakan instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, analisis jalur, dan uji sobel test.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Indeks Tanggapan Responden mengenai Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 86 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan jawaban atau persepsi terhadap masing-masing variabel yakni dengan cara menjumlahkan bobot skor yang dimulai dari tanggapan sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, cukup setuju = 3, setuju = 4, dan sangat setuju = 5, yang selanjutnya diolah dengan sistem komputerasi program SPSS release 23. Dari bobot skor yang diperoleh maka berdasarkan tingkatan

skor dapat disajikan kriteria tingkatan skor 1,00 – 5,00. Selanjutnya dari persamaan tersebut di atas, maka dapat ditentukan tingkatan skor sebagai berikut :

1,00 – 1,79	dipersepsikan sangat tidak baik/sangat rendah
1,80 - 2,59	dipersepsikan tidak baik/rendah
2,60 - 3,39	dipersepsikan cukup baik/sedang
3,40 - 4,19	dipersepsikan baik/tinggi
4,20 - 5,00	dipersepsikan sangat baik/sangat tinggi

### Uji Butir Pernyataan Kuesioner

Uji instrumen dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan atas dua pengujian yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk selengkapnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

#### a) Uji Validitas

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Validitas

Variabel Laten	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	Kesimpulan ( $r_{\text{korelasi}} > 0,30$ )
Gaya kepemimpinan (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,759	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,692	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,776	Valid

	X <sub>1.4</sub>	0,718	Valid
Kompetensi (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,759	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,792	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,807	Valid
Lingkungan kerja (X3)	X <sub>3.1</sub>	0,735	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,693	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,650	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,651	Valid
Motivasi kerja (Z1)	Z <sub>1.1</sub>	0,860	Valid
	Z <sub>1.2</sub>	0,742	Valid
	Z <sub>1.3</sub>	0,803	Valid
	Z <sub>1.4</sub>	0,836	Valid
Komitmen kerja (Z2)	Z <sub>2.1</sub>	0,747	Valid
	Z <sub>2.2</sub>	0,782	Valid
	Z <sub>2.3</sub>	0,757	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Y <sub>1</sub>	0,894	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,872	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,898	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,915	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,901	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,851	Valid

---

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, nampak bahwa dari 24 item pertanyaan pada setiap variabel untuk gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai adalah valid. Alasannya karena memiliki nilai *Corrected Item-Total*

*Correlation* lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar yakni 0,30. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa semua item dalam instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

## b) Uji Reliabilitas

Hasil hasil uji reliabilitas untuk kelima variabel penelitian yakni gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan

kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja serta kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	Cronbach's <i>alpha</i> standar	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,877	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,884	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,841	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,961	0,60	Reliabel
Komitmen kerja	0,876	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,965	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2022

## Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov smirnov test*.

hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov smirnov test* yang menunjukkan bahwa nilai statistik *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,089 dan nilai probabilitas sebesar  $0,089 > 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang akan

diregresikan dalam analisis regresi linear berganda sudah berdistribusi normal, sehingga data dapat diproses lebih lanjut.

### b) Uji Multikolinieritas

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10.

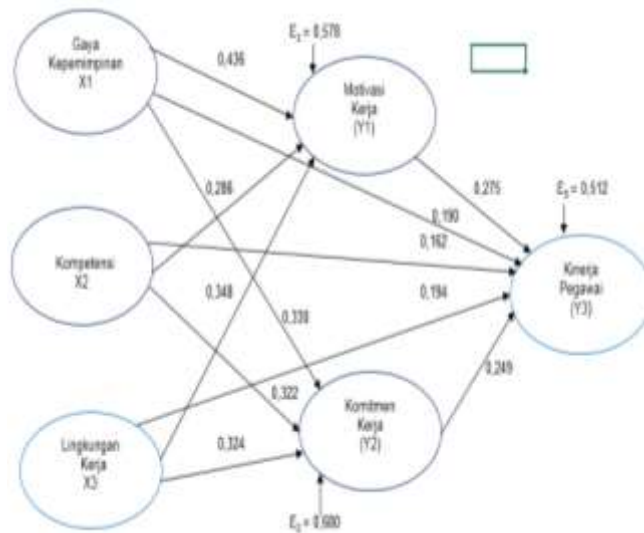
hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa setiap variabel bebas yang diteliti yakni gaya kepemimpinan, kompetensi,

lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja tidak ada yang memiliki nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan selain itu tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF yang lebih besar dari 10. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa setiap variabel bebas yang diamati bebas dari gejala multikolinearitas.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser maka dapat diketahui bahwa kelima variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak ada masalah heterokedastisitas pada model regresi.

## 6. Analisis Jalur



Gambar 4.2

Hasil Uji Jalur

Keterangan :

$$*) \varepsilon_1 = \sqrt{1-0.666} = 0,578$$

$$*) \varepsilon_2 = \sqrt{1-0.537} = 0,680$$

$$*)\epsilon_3 = \sqrt{1-0.738} = 0,512$$

Sumber : Data diolah, tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai hasil pengujian jalur yang telah diuraikan maka akan dapat disajikan melalui tabel 4.28 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.28  
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Uji Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui :		Total Pengaruh	pvalue	Keputusan
			Motivasi kerja	Komitmen Kerja			
1	Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,190	-	-	0,190	0,020	Diterima
2	Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,162	-	-	0,162	0,026	Diterima
3	Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,194	-	-	0,194	0,008	Diterima
4	Motivasi kerja -> Kinerja pegawai	0,275	-	-	0,275	0,009	Diterima
5	Komitmen Kerja -> Kinerja pegawai	0,249	-	-	0,249	0,006	Diterima
6	Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja-> Kinerja Pegawai	0,190	0,120	-	0,310	0,017	Diterima
7	Kompetensi -> Motivasi Kerja-> Kinerja Pegawai	0,162	0,079	-	0,241	0,026	Diterima
8	Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja-> Kinerja Pegawai	0,194	0,096	-	0,290	0,019	Diterima
9	Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Kerja-> Kinerja Pegawai	0,190	-	0,082	0,272	0,024	Diterima
10	Kompetensi -> Komitmen Kerja-> Kinerja Pegawai	0,162	-	0,080	0,242	0,021	Diterima
11	Lingkungan Kerja -> Komitmen Kerja-> Kinerja Pegawai	0,194	-	0,081	0,275	0,019	Diterima

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh langsung gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai

#### a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data penelitian yakni pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada

Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar, dimana dari hasil tanggapan pegawai terkait gaya kepemimpinan sudah dapat dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat dari persepsi pegawai mengenai pimpinan menjelaskan kepada bawahannya hasil pekerjaan sesuai yang diharapkannya, dipersepsikan baik karena pimpinan selalu

memberikan arahan terkait dengan pekerjaan kepada setiap bawahannya, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Kemudian tanggapan pegawai bahwa Pimpinan selalu peduli terhadap hal-hal yang diperlukan oleh pegawainya, dipersepsikan baik oleh pegawai karena setiap pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai maka pimpinan selalu memiliki kepedulian yang besar dan memberikan informasi terhadap hal-hal yang diperlukan oleh setiap pegawai khususnya jika hal itu menyangkut dengan keputusan pimpinan.

**b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan analisis data penelitian yakni pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar, dimana dari hasil tanggapan pegawai terkait dengan kompetensi sudah dapat dikategorikan tinggi. Dimana

persepsi pegawai bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, dipersepsikan tinggi oleh pegawai karena setiap pegawai sudah memiliki pengetahuan, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan terakhir pegawai yang rata-rata lulusan sarjana. Kemudian setiap pegawai harus memiliki pemahaman atas setiap pekerjaan yang diberikan, dipersepsikan tinggi karena masing-masing pegawai memiliki pemahaman terkait dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan, sedangkan pernyataan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan atau keterampilan dalam mengoperasikan komputer yang dipersepsikan tinggi oleh pegawai, karena rata-rata pegawai sudah dapat mengoperasikan komputer, hal ini dapat dilihat bahwa setiap pegawai diberikan fasilitas satu unit komputer, serta diberikan jaringan LAN agar mempermudah dalam menginput

dan memperoleh data-data yang diperlukan.

**c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis data penelitian yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar, dimana dari hasil tanggapan pegawai terkait dengan lingkungan kerja sudah dikategorikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persepsi pegawai terkait dengan penerangan di ruang kerja baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari dipersepsikan kurang baik, alasannya karena masih ada sebagian ruang kerja yang tidak mendapatkan bantuan sinar matahari karena terhalang oleh pohon besar. Pernyataan bahwa Suhu ruangan dalam kantor sangat nyaman karena dilengkapi dengan air conditioner, dipersepsikan baik karena rata-rata ruang kantor difasilitasi dengan AC sehingga

pegawai nyaman dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

**d. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis data penelitian yakni pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar, dimana dari hasil tanggapan pegawai terkait gaya kepemimpinan sudah dapat dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat dari persepsi pegawai mengenai pimpinan menjelaskan kepada bawahannya hasil pekerjaan sesuai yang diharapkan, dipersepsikan baik karena pimpinan selalu memberikan arahan terkait dengan pekerjaan kepada setiap bawahannya, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Kemudian tanggapan pegawai bahwa Pimpinan selalu peduli terhadap hal-hal yang diperlukan oleh pegawainya, dipersepsikan baik oleh pegawai

karena setiap pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai maka pimpinan selalu memiliki kepedulian yang besar dan memberikan informasi terhadap hal-hal yang diperlukan oleh setiap pegawai khususnya jika hal itu menyangkut dengan keputusan pimpinan.

**e. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan analisis data penelitian yakni pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar, dimana dari hasil tanggapan pegawai terkait dengan kompetensi sudah dapat dikategorikan tinggi. Dimana persepsi pegawai bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki, dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, dipersepsikan tinggi oleh pegawai karena setiap pegawai sudah memiliki pengetahuan, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan terakhir pegawai yang rata-rata lulusan sarjana. Kemudian setiap

pegawai harus memiliki pemahaman atas setiap pekerjaan yang diberikan, dipersepsikan tinggi karena masing-masing pegawai memiliki pemahaman terkait dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan, sedangkan pernyataan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan atau keterampilan dalam mengoperasikan komputer yang dipersepsikan tinggi oleh pegawai, karena rata-rata pegawai sudah dapat mengoperasikan komputer, hal ini dapat dilihat bahwa setiap pegawai diberikan fasilitas satu unit komputer, serta diberikan jaringan LAN agar mempermudah dalam menginput dan memperoleh data-data yang diperlukan.

**f. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis data penelitian yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar, dimana dari hasil tanggapan pegawai terkait dengan

lingkungan kerja sudah dikategorikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persepsi pegawai terkait dengan penerangan di ruang kerja baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari dipersepsikan kurang baik, alasannya karena masih ada sebagian ruang kerja yang tidak mendapatkan bantuan sinar matahari karena terhalang oleh pohon besar. Pernyataan bahwa Suhu ruangan dalam kantor sangat nyaman karena dilengkapi dengan air conditioner, dipersepsikan baik karena rata-rata ruang kantor difasilitasi dengan AC sehingga pegawai nyaman dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

**g. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Dari hasil penyebaran kuesioner terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar,

dimana dari hasil tanggapan pegawai mengenai motivasi kerja sudah dipersepsikan tinggi. Dimana pernyataan saya giat bekerja untuk memenuhi segala kebutuhan hidup bersama keluarga, dipersepsikan cukup baik, alasannya karena rata-rata pegawai sudah berstatus berkeluarga atau sudah menikah sehingga pegawai giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga. Pernyataan Bekerja pada instansi ini memberikan harapan untuk masa depan (jaminan pensiun), dipersepsikan baik alasannya karena setiap aparatur atau PNS akan mendapatkan pensiun untuk jaminan masa tua bersama dengan keluarganya.

**h. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil penyebaran kuesioner kepada 86 responden mengenai komitmen kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar, dimana dari hasil

tanggapan pegawai mengenai komitmen kerja dipersepsikan tinggi. Tanggapan pegawai mengenai memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan, dipersepsikan cukup baik, alasannya karena tidak semua pegawai mentaati segala peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh organisasi. Pernyataan Saya bekerja giat karena adanya penghargaan (promosi jabatan) yang pantas diberikan oleh organisasi, dipersepsikan baik oleh pegawai karena pimpinan selalu menekankan bagi setiap pegawai apabila memiliki prestasi kerja yang tinggi maka akan diberikan penghargaan melalui kenaikan jabatan. Sedangkan pernyataan Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan organisasi ini dalam mencapai visi dan misi, dipersepsikan baik karena setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kinerja kerjanya untuk mencapai visi dan misi yang

telah ditetapkan oleh kantor Badan Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja**

#### **1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja**

Berdasarkan hasil analisis kofisien jalur dalam penelitian ini mengenai pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja, maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan motivasi pegawai dalam penanganan pekerjaan menurut tupoksinya yang pada akhirnya akan memberikqan

dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya paada kantor pertanahan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

## **2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja**

Hasil analisis kofisien jalur dalam penelitian ini mengenai pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja, maka diperoleh hasil temuan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai dalam penanganan pekerjaan menurut tupoksinya maka akan membuat motivasi pegawai melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja**

Berdasarkan hasil analisis kofisien jalur dalam penelitian ini mengenai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja, maka diperoleh hasil temuan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara empiris lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan keamanan dan kenyamanan sehingga akan mampu memotivasi kerja pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## **Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja**

### **a) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen kerja**

Hasil analisis kofisien jalur dalam penelitian ini mengenai

pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen kerja, maka diperoleh hasil bahwa komitmen kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala kantor pertanahan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang dampaknya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam penanganan pekerjaannya.

**b) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja**

Hasil analisis kofisien jalur dalam penelitian ini mengenai pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh

komitmen kerja, maka diperoleh hasil temuan bahwa komitmen kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar. Temuan ini mengindikasikan bahwa dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan membuat pegawai semakin berkomitmen tinggi dalam melaksanakan pekerjaan menurut tupoksinya sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

**c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja**

Berdasarkan hasil analisis kofisien jalur dalam penelitian ini mengenai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen kerja, maka diperoleh hasil temuan bahwa komitmen kerja dapat memediasi pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kabupaten Polewali Mandar. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara empiris lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini yakni pada kantor pertanahan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, maka akan disajikan beberapa kesimpulan pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, dimana melalui hasil uji jalur yang telah dilakukan maka kinerja pegawai akan meningkat jika dipengaruhi oleh adanya penerapan gaya kepemimpinan yang sudah berjalan secara efektif dan ditunjang oleh adanya kompetensi pegawai, lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja dan komitmen pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Pengaruh tidak langsung Gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada kantor pertanahan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini dapat ditunjang melalui hasil uji *sobel test* secara *online* yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil analisis uji mediasi pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Pengujian jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan

lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.*

#### Referensi :

Afandi, Fandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator, cetakan pertama, Yogyakarta, Nusa Media

Ansory Fadjar dan Indrasari, 2018. Manajemen Sumber Daya manusia, edisi pertama, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.

Basori, Miftahul Ainun Naím, Wawan Prahawan, dan Daenulhay (2017), Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Vol. 1 (2) Nopember 2017.*

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2012), Pengaruh

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta

Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2015. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE

Handoko, Rajma Tri (2020), Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Kompensasi pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Tesis Universitas Airlangga, Surabaya.

Kaswan. (2015). Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: Alfabeta

Luthans, Fred, 2012. Perilaku Organisasi 10th, Edisi Indonesia, Penerbit ANDI. Yogyakarta.

- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, Jakarta, RajaGrafindo Persada
- Moorhead, Gregory, and Griffin, Ricky W., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition. USA: South Western*
- Nawawi, Hadari, 2015, Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi *Profit* Yang Kompetitif, cetakan keenam, Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Pratama, Tulus (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*. e-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 54-61 ISSN: 2302-2019
- Rahmawati, N. P., Swasto, B. Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No.2 2014.
- Ramdhani, Laily (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bima), *DIDAKTIKA*, Vol. 9, No. 3, Agustus 2020.
- Rande, Dina (2016), Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara, e-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik, Jakarta, Raja Grafindo.
- Rumoning, Muhammad Harunan (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal*

- EMBA, Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 958 – 967, ISSN 2303-1174.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, Amir (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, Vol. 10, No. 1 Maret 2014:74-81.
- Sularso, Bambang (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier, *Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017*.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Toha, Mifta, 2017. Kepemimpinan Dalam Manajemen, edisi pertama, cetakan kesembilanbelas, Jakarta, RajaGrafindo Persada
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta, Rajagrafindo Persada
- Widjaya, Muhammad Yusuf Aria, Mukhamad Yasid, dan Abdurrahman Misno (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11 Nomor 1, Oktober 2018, 77-103.