



**UPAJIWA**

*Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daerah Rakyat*

PRODI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA  
upajiwa\_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id



## ANALISIS KOMITMEN DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK DAERAH (KPPD) KABUPATEN GUNUNG KIDUL YOGYAKARTA

**Paryono**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

e-mail : [paryonomm007@gmail.com](mailto:paryonomm007@gmail.com)

### ABSTRACT

*This research aims to: 1) to know the influence of leadership, compensation, competence, and commitment towards employees working environment; 2) to know the influence of leadership, compensation, competence, commitment to employees and the work environment against the performance of employees. The subjects in this study are KPPD DIY in Gunung kidul Regency with 35 people respondents. The analysis of the data used test validity and reliability then testing test indicator and test hipotesys and continued multiple linear regression test with the method of path analysis. The research results obtained that leadership, compensation, and competence significant influence against commitments, while the working environment do not affect significantly to commitment so that strong commitment is said to be influenced by leadership, compensation, competence and work environment, leadership, compensation, competence, commitment and the work of influential lingkungan significantly to performance. This indicates that Performance strongly influenced leadership, compensation, competence, commitment and work environment.*

*Keywords: commitment, performance, KPPD, Yogyakarta*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai; 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, komitmen pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Subyek dalam penelitian ini di KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 35 orang responden. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas kemudian pengujian uji indikator dan uji hipotesis lalu dilanjutkan uji regresi linier berganda dengan metode analisis jalur. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa Kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen sehingga dikatakan komitmen kuat dipengaruhi oleh Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja, Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa Kinerja sangat kuat dipengaruhi kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen.

Kata Kunci: Komitmen, Kinerja, KPPD, Yogyakarta

## Latar Belakang Masalah

Kantor Pelayanan Pajak Daerah (selanjutnya disingkat KPPD) adalah unit pelaksana teknis daerah pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah DIY (DPPKA DIY) yang bertugas melaksanakan Pemungutan Pajak Daerah khususnya Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, dituntut mampu memiliki kinerja yang tinggi dalam Pemungutan Pajak Daerah secara efektif dan efisien. Peran seorang pemimpin dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Petunjuk dan arahan seorang pemimpin organisasi tentu akan diikuti dengan baik sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai harapan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi. Mc.Neese-Smith (1996) dalam penelitiannya mengenai perilaku kepemimpinan yang meliputi tantangan proses, inspirasi, visi bersama, memungkinkan orang lain untuk bertindak, percontohan cara, mendorong semangat mendukung adanya hubungan positif antara penggunaan perilaku kepemimpinan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan komitmen pegawai.

Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul sebagai suatu organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu serta mempunyai kompetensi

yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan organisasi, untuk itu kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan

Dengan demikian variabel-variabel diatas yaitu kepemimpinan, Kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi menjadi penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi agar dapat berjalan efektif.

Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pimpinan, manajemen dan pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja menjadi suatu elemen yang tidak kalah penting dalam pelaksanaan tugas. Kondisi lingkungan kerja terkadang kurang mendapat perhatian dengan alasan keterbatasan-keterbatasan kemampuan anggaran pemerintah daerah, keterbatasan tenaga pemeliharaan ataupun keterbatasan kapasitas, Kelemahan dan keterbatasan penyediaan fasilitas dan situasi kantor termasuk dinamika internal institusi yaitu sistem kontrol organisasi induk agar dapat bekerja secara sinergi itu terlalu sentralistik dan menjadi hambatan terhadap kinerja KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul.

Fenomena pada KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul sebagaimana diuraikan diatas adalah sebagian tampilan kinerja yang dihasilkan pegawai, yang mana belum mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul, hal ini mungkin dipengaruhi oleh pemimpin, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen pegawai. Hal ini dapat dipandang menarik dan perlu untuk dilakukan suatu penelitian dan analisis tentang hubungan kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi KPPD DIY di Kabupaten

Gunungkidul dimana diantaranya adalah komitmen pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sejauh mana hubungan variabel kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan bagaimana hubungan komitmen pegawai sebagai variabel antaranya.

## Tinjauan Pustaka

### Teori kepemimpinan

Teori dalam membahas kepemimpinan sangat banyak. Dalam penelitian Yuri (2007) diantaranya telah mengungkapkan teori-teori kepemimpinan, bahwa:

- a. Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama menurut *Hemphill & Coons* (1957);
- b. Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan kepada usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan menurut *Jacobs & Jaques* (1990);
- c. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi menurut *House et all* (1999).
- d. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan menurut *Daft* (2002).

### Teori kompensasi

Menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah: Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2007) kompensasi mempunyai dua komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment)  
Kompensasi langsung merupakan bagiandari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerjayang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus
- b. Pembayaran tidak langsung (indirect payment)

Menurut Dessler (2007) yaitu Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan Dan pembagian kompensasi tak lansung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan. Dari uraian komponen kompensasi menurut Gary Dassler di atas maka penulis mengambil indikator kompensasi berupa: Gaji, Insentif, Tunjangan dan Asuransi kesehatan.

### Teori kompetensi

Kompetensi itu sendiri merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja, R. Palan (2007).

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan pada tugas jabatannya sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya.

### Teori lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung;
2. lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekankerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### Teori komitmen pegawai

Komitmen pegawai didefinisikan oleh Luthans (2006) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat tiga komponen dalam komitmen pegawai, yaitu:

- a) *Affective Commitment.*
- b) *Continuance Commitment.*
- c) *Normative Commitment.*

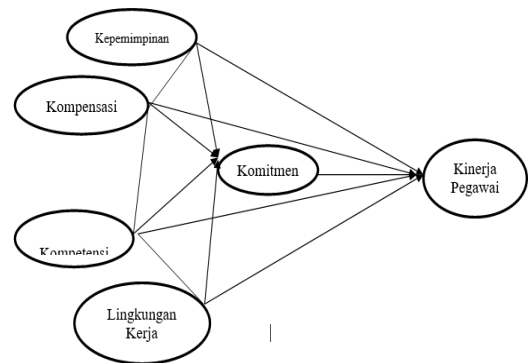
### Teori kinerja

Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi. Gibson, et al (1995)

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Riva'i (2005) :

- a) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- b) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

- c) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.



gambar 1. Kerangka pikir

Hasil sementara setelah pembahasan mulai tinjauan teori dan kerangka pikir dapat diambil hipotesis yang bisa dijadikan kesimpulan sementara sebelum penelitian dilakukan dengan demikian hipotesis ini bisa menjadi tolak ukur suatu proses penelitian. Hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

- H1 :Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen pegawai;
- H2 :Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen pegawai;
- H3 :Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen pegawai;
- H4 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen pegawai;
- H5 :Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen pegawai;
- H6 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai;
- H7 :Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai;
- H8 :Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai;
- H9 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai;
- H10:Komitmen pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ;
- H11:Kepemimpinan,Kompensasi,Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai;

## Metode Penelitian

### Subyek Dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah Pegawai KPPD DIY di Kabupaten Gunung kidul sebanyak 35 responden, sedangkan obyek penelitian ini adalah komitmen dan kinerja pegawai KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul.

### Variabel penelitian

Dalam penelitian ini perlu diketahui definisi operasional dari setiap variabel untuk menghindari ketidakjelasan arti variabel yang akan diteliti.

- a. Variabel bebas terdiri dari :
  - x1 = kepemimpinan
  - x2 = kompensasi
  - x3 = kompetensi pegawai
  - x4 = lingkungan kerja dan
- b. Variabel Intervening terdiri dari :
  - y1 = komitmen pegawai
- c. Variabel terikat terdiri dari :
  - y2 = kinerja pegawai

### Kisi-kisi Instrumen

- a. Kepemimpinan : Suatu tugas untuk membantu bawahan dalam mencapai tujuan-tujuan (goal) mereka dan menyediakan petunjuk (path) atau dukungan yang diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan tersebut sejalan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, Wahjono (2010)
  1. Direktif
  2. Suportif
  3. Partisipatif
  4. Berorientasi tinggi
  5. Demokratis
- b. Kompensasi : Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu, Gary Dassler ( 2007)
  1. Gaji
  2. Insentif
  3. Tunjangan
  4. Asuransi kesehatan

- c. Kompetensi : Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dirinya, sehingga ia dapat melakukan tindakan dengan sebaik-baiknya, Mulyana (2004)
  1. Gaji
  2. Insentif
  3. Tunjangan
  4. Asuransi kesehatan
- d. Lingkungan Kerja : Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sudarmayanti (2001)
  1. Ruang kerja
  2. Sarana & Prasarana
  3. Hubungan kerja
- e. Komitmen : Sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannyadalam berorganisasi, Allen (1997)
  1. Afektif/kemauan pribadi
  2. Kinerja
  3. Kontinyu/keteguhan perilaku
  4. Loyalitas
  5. Normatif/ketegasan
- f. Kinerja Pegawai : Hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya, Riva'i (2003)
  1. Kemampuan Teknis (kualitas)
  2. Kemampuan Konseptual (kuantitas)
  3. Kemampuan Hubungan Interpersonal (keandalan)

### Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan cara memberikan pernyataan kepada semua responden yang disensus. Populasi data obyek yaitu jumlah Pegawai KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul untuk bisa disensus

sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner (angket).

Tabel 1 : Kategori & Skoring

Pernyataan	Disingkat	Skoring
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Keterangan :

- Sangat Tidak Setuju (STS) menunjukkan bahwa pertanyaan benar-benar tidak sesuai menggambarkan kenyataannya. Dinilai dengan angka 1 (satu), yang berarti **sangat buruk**;
- Tidak Setuju (TS) menunjukkan bahwa pertanyaan sangat tidak sesuai kenyataannya. Dinilai dengan angka 2 (dua), yang berarti **buruk**;
- Netral (N) menunjukkan bahwa pertanyaan kadang cukup menggambarkan kenyataannya; Dinilai dengan angka 3 (tiga), yang berarti **cukup**;
- Setuju (S) menunjukkan bahwa pertanyaan benar-benar menggambarkan kenyataannya. Dinilai dengan angka 4 (empat), yang berarti **baik**;
- Sangat Setuju (SS) bahwa pertanyaan benar-benar sempurna menggambarkan kenyataannya. Dinilai dengan angka 5 (lima), yang berarti **sangat baik**.

### Uji instrumen

#### Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* dengan skor total *item* menurut Wiyono (2011). Pengujian dilakukan 2 sisi dengan signifikansi 0,05. Item pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melakukan uji validitas, menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson*. Dinyatakan signifikan jika, nilai sig. dua sisi dibawah 0,05 — atau nilai *pearson correlation* (r hitung) diatas r tabel.

### Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha* (*Cronbach's*) dengan taraf signifikansi 0,05, menurut Wiyono (2011). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha > \text{nilai } r_{product \text{ moment}}$ . Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang baik jika diperoleh nilai  $\alpha$  kurang dari 0,6, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

### Metode Analisis Data

#### Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan.

#### Analisis Inferensial

Guna melakukan analisis inferensial dari penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software Smart PLS 3.0*. Tahapan pengujian PLS dilakukan sebagai berikut:

- Uji Indikator
- Uji Hipotesis
- Kriteria Penilaian PLS

#### Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya adalah melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variabel *independen* (eksogen), *intervening* (eksogen/endogen), dan *dependen* (endogen). Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah dari variabel eksogen ke variabel endogen. Menurut Sarwono (2007), analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*), dan pengaruh total (*Total Effect*), dengan formula sebagai berikut:

- Pengaruh Langsung

$X_n \rightarrow Y_1$  = sebesar koefisien parameter sesuai output (a)

$X_n \rightarrow Y_2$  = sebesar koefisien parameter sesuai output (b)  
 $Y_1 \rightarrow Y_2$  = sebesar koefisien parameter sesuai output (c)

b. Pengaruh Tidak Langsung

$X_n \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$  = sebesar a x c (d)

c. Pengaruh Total

$X_n \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$  = sebesar a + d

## Analisis Dan Diskusi

### Gambaran Umum

Visi & Misi KPPD DIY Di Kabupaten Gunungkidul

a. Visi

Visi Pemunungutan Pendapatan Asli Daerah Pemerintah DIY untuk urusan Pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor adalah

“Terwujudnya pelayanan secara cepat, tepat dan aman demi kepuasan masyarakat.”

b. Misi

Untuk mewujudkan visi sebagaimana tersebut di atas, maka cara-cara yang akan ditempuh atau misi meningkatkan Pendapatan Asli Daerah DIY dalam hal Pajak Kendaraan Bermotor.

### Data Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 : Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Pria	30	86%
Wanita	5	14%
Total	35	100%

Berdasarkan jenis kelamin dari 35 KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul untuk pegawai Pria sebanyak 30 (86 %) dan pegawai wanita sebanyak 5 (14%).

#### 2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3: Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
S2	1	4
S1	11	31
Diploma	2	8

SMA/STM	20	57
Jumlah		100

Hasil dari penyebaran kuesioner diketahui bahwa tingkat pendidikan sebagian besar pegawai untuk SLTA.

### Uji Instrumen Validitas dan Realibilitas

Untuk melakukan uji validitas, menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson*. Dinyatakan signifikan jika, nilai sig. dua sisi dibawah 0,05 atau nilai *pearson correlation* (r hitung) diatas r tabel.

#### 1. Variabel Kepemimpinan

Dari hasil analisis uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa semua butir variable kepemimpinan mempunyai data yang valid dan reliable.

#### 2. Variabel Kompensasi

Dari hasil analisis uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa semua butir variable kompensasi mempunyai data yang valid dan reliable.

#### 3. Variabel Kompetensi

Dari hasil analisis uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa semua butir variable kompetensi mempunyai data yang valid dan reliable.

#### 4. Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil analisis uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa semua butir variable lingkungan kerja mempunyai data yang valid dan reliable.

#### 5. Variabel Komitmen

Dari hasil analisis uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa semua butir variable motivasi mempunyai data yang valid dan reliable.

#### 6. Variabel Kinerja

Dari hasil analisis uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa semua butir variable kinerja mempunyai data yang valid dan reliable.

## Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui deskriptif secara keseluruhan digunakan nilai skor total maksimum yaitu 40 dan nilai total skor minimum yaitu 8. Sehingga diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah Katagori} \\ &= (40 - 8) / 5 \\ &= 6,4\end{aligned}$$

#### a. Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4 : Hasil Tabulasi Variabel Kepemimpinan

Nilai Interval	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
8 – 14,4	Sangat Tidak Baik	0	0
>14,4 – 20,8	Tidak Baik	1	2.9
>20,8 – 27,2	Biasa Saja	0	0
>27,2 – 33,6	Baik	14	40.0
>33,6 - 40	Sangat Baik	20	57.1
Jumlah		35	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai KPPD DIY yang mempersepsikan kepemimpinan di KPPD DIY tidak baik ada sebanyak 1 (2.9%) dan yang mempersepsikan baik ada 14 (40%) dan yang sangat baik ada 20 (57.1%). Ini menunjukkan bahwa pimpinan di KPPD DIY telah menerapkan model direktif, supportif, partisipatif, orientasi dan direktif dengan baik.

#### b. Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 5 : Hasil Tabulasi Variabel Kompensasi

Nilai Interval	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
8 – 14,4	Sangat Tidak Baik	0	0
>14,4 – 20,8	Tidak Baik	0	0

>20,8 – 27,2	Biasa Saja	1	2.9
>27,2 – 33,6	Baik	23	65.7
>33,6 – 40	Sangat Baik	11	31.4
Jumlah		35	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai KPPD DIY yang mempersepsikan gaya kepemimpinan di KPPD DIY biasa saja ada sebanyak 1 (2.9%) dan yang mempersepsikan baik ada 23 (65.7%) dan yang sangat baik ada 11 (31.4%). Ini menunjukkan bahwa kompensasi di KPPD DIY telah menetapkan gaji, insentif, tunjangan, dan asuransi kesehatan dengan baik.

#### c. Analisis Deskripsi Variabel Kompetensi (X3)

Tabel 6 : Hasil Tabulasi Variabel Kompetensi

Nilai Interval	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
8 – 14,4	Sangat Tidak Baik	0	0
>14,4 – 20,8	Tidak Baik	0	0
>20,8 – 27,2	Biasa Saja	0	0
>27,2 – 33,6	Baik	31	81.6
>33,6 – 40	Sangat Baik	4	11.4
Jumlah		35	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai KPPD DIY yang mempersepsikan gaya kepemimpinan di KPPD DIY yang mempersepsikan baik ada 31 (81.6%) dan yang sangat baik ada 4 (11.4%). Ini menunjukkan bahwa kompetensi di KPPD DIY telah memiliki pengetahuan, pemahaman, keterampilan teknis dan sikap yang baik

#### d. Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 7 : Hasil Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
8 – 14,4	Sangat Tidak Nyaman	0	0



>14,4 – 20,8	Tidak Nyaman	0	0
>20,8 – 27,2	Biasa Saja	1	2.9
>27,2 – 33,6	Nyaman	32	91.4
>33,6 - 40	Sangat Nyaman	3	5.7
Jumlah		35	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai KPPD DIY yang mempersepsikan lingkungan kerja di KPPD DIY yang mempersepsika biasa saja ada 1 (2.9%), nyaman ada 32 (81.6%) dan yang sangat nyaman ada 3 (5.7%). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di KPPD DIY telah memiliki ruang kerja, sarana/ prasarana dan hubungan kerja yang nyaman.

#### e. Analisis Deskripsi Variabel Komitmen (Y1)

Tabel 8 : Hasil Tabulasi Variabel komitmen Kerja

Interva l	Katego ri	Juml ah	Prose ntase (%)
8 – 14,4	Sangat Rendah	0	0
>14,4 – 20,8	Rendah	0	0
>20,8 – 27,2	Cukup	0	0
>27,2 – 33,6	Tinggi	25	71.4
>33,6 - 40	Sangat Tinggi	10	28.6
Jumlah		35	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai KPPD DIY yang mempersepsikan komitmen di KPPD DIY yang mempersepsikan tinggi ada 25 (71.4%) dan yang sangat tinggi ada 10 (28.6%). Ini menunjukkan bahwa komitmen di KPPD DIY telah memiliki afektif/ kemauan pribadi, kontinyu/ keteguhan perilaku, normatif/ ketegasan yang tinggi.

#### f. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y2)

Tabel 9 : Hasil Tabulasi Variabel Kinerja

Interval	Kategori	Juml ah	Pro sent ase (%)
8 – 14,4	Sangat Rendah	0	0

>14,4 – 20,8	Rendah	0	0
>20,8 – 27,2	Cukup	1	2.9
>27,2 – 33,6	Tinggi	31	88.6
>33,6 - 40	Sangat Tinggi	3	8.6
Jumlah		35	100

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai KPPD DIY yang mempersepsikan komitmen di KPPD DIY yang mempersepsikan cukup ada 1 (2.9%), tinggi ada 31 (88.6%) dan yang sangat tinggi ada 3 (8.6%). Ini menunjukkan bahwa komitmen di KPPD DIY telah memiliki kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal yang tinggi.

## 2. Analisis Inferensial

### a. Pengujian *Measurement Model/Outer Model* (Uji Indikator)

Tahap pertama dari analisis PLS adalah menguji validitas dan reabilitas model yang meliputi: *convegent validity*, *doscriminant validity*, *average cariance extract*, dan *composite rability*.

### b. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil uji model struktural (*inneer model*) yang meliputi output  $R^2$ , koefisien parameter dan t-statistik. Hipotesis statistik untuk *inner model* yakni variabel *laten eksogen* terhadap *endogen* sebagai berikut:

Tabel. 10 : : Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefi sien	T- statist ik	Stat us
H 1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen pegawai	0.038	5.123	Ter buk ti
H 2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen pegawai	0.099	2.047	Ter buk ti
H 3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen pegawai	0.808	6.224	Ter buk ti
H 4 : Lingkungan Kerja berpengaruh	0.059	0.421	Tid ak Ter

	terhadap Komitmen pegawai			buk ti
H 5 :	Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai	0.735	-	Ter buk ti
H 6 :	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	0.185	4.184	Ter buk ti
H 7 :	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	0.142	0.638	Tid ak Ter buk ti
H 8 :	Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	0.177	5.479	Ter buk ti
H 9 :	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	0.253	7.930	Ter buk ti
H 10 :	Komitmen pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	0.387	1.831	Ter buk ti
H 11 :	Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja	0.756	-	Ter buk ti

Berdasarkan pada Tabel 4.24 diperoleh :

1. Bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen, ini diketahui dari nilai  $T\text{-statistic} > t$  tabel, yaitu untuk  $t$  statistic sebesar 5.123 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.67. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis pertama terbukti**.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen, ini diketahui dari nilai  $T\text{-statistic} > t$  tabel, yaitu untuk  $t$  statistic sebesar 2.047 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.67. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis kedua terbukti**.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen ini diketahui dari

nilai  $T\text{-statistic} > t$  tabel, yaitu untuk  $t$  statistic sebesar 6.224 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.67. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis ketiga terbukti**.

4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen, ini diketahui dari nilai  $T\text{-statistic} < t$  tabel, yaitu untuk  $t$  statistic sebesar 0.421 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.67. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis keempat tidak terbukti**.
5. Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen, ini diketahui dari nilai koefisien determinasi sebesar 0.735. Sehingga dikatakan komitmen kuat dipengaruhi oleh Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa Hipotesis kelima diterima.
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai  $T\text{-statistic} > t$  tabel, yaitu untuk  $t$  statistic sebesar 4.184 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.67. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis keenam terbukti**.
7. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai  $T\text{-statistic} < t$  tabel, yaitu untuk  $t$  statistic sebesar 0.638 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.67. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis ketujuh tidak terbukti**.
8. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai  $T\text{-statistic} > t$  tabel, yaitu untuk  $t$  statistic sebesar 5.479 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.67. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis kedelapan terbukti**.
9. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari  $T\text{-statistic} > t$  tabel, yaitu untuk  $t$  statistic sebesar 7.930 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.67. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis kesembilan terbukti**.

10. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai  $T\text{-statistic} > t$  tabel, yaitu untuk  $t$  statistic sebesar 1.831 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.67. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis kesepuluh terbukti**.

11. Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai koefisien determinasi sebesar 0.756. Ini menunjukkan bahwa Kinerja sangat kuat dipengaruhi kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen. Hipotesis kesebelas diterima.

### 3. Analisis Jalur

#### a. Pengaruh Langsung

- 1)  $X_1 \rightarrow Y_1 = 0.185 \rightarrow$  Pengaruh Langsung kepemimpinan terhadap kinerja
- 2)  $X_2 \rightarrow Y_1 = 0.142 \rightarrow$  Pengaruh Langsung kompensasi terhadap kinerja
- 3)  $X_3 \rightarrow Y_1 = 0.253 \rightarrow$  Pengaruh Langsung kompetensi terhadap kinerja
- 4)  $X_4 \rightarrow Y_1 = 0.387 \rightarrow$  Pengaruh Langsung lingk. kerja terhadap kinerja

#### b. Pengaruh Tidak Langsung

- 1)  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\beta X_1 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2)$   
 $= 0.038 \times 0.177 = 0.007$   
 $\rightarrow$  Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening.
- 2)  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\beta X_2 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2)$   
 $= 0.099 \times 0.177 = 0.018$   
 $\rightarrow$  Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening.

$$3) X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\beta X_3 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2)$$

$$= 0.808 \times 0.177 = 0.143$$

$\rightarrow$  Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening.

$$4) X_4 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\beta X_4 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2)$$

$$= 0.059 \times 0.177 = 0.010$$

$\rightarrow$  Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening.

Tabel 11 : Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Efek Total	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y_2 = 0.185$	$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ $0.038 \times 0.177 = 0.007$	$0.185 + 0.007 = 0.192$	Pengaruh $X_1$ terhadap $Y_2$ melalui $Y_1$
$X_2 \rightarrow Y_2 = 0.142$	$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ $0.099 \times 0.177 = 0.018$	$0.142 + 0.018 = 0.160$	Pengaruh $X_2$ terhadap $Y_2$ melalui $Y_1$
$X_3 \rightarrow Y_2 = 0.253$	$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ $0.808 \times 0.177 = 0.143$	$0.253 + 0.143 = 0.396$	Pengaruh $X_3$ terhadap $Y_2$ melalui $Y_1$
$X_4 \rightarrow Y_2 = 0.387$	$X_4 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ $0.059 \times 0.177 = 0.010$	$0.387 + 0.010 = 0.397$	Pengaruh $X_4$ terhadap $Y_2$ melalui $Y_1$

Sumber : Data Primer di olah 2015

#### c. Efek Total

$$1) (X_1 \rightarrow Y_2) + ((\beta X_2 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2))$$

$$= 0.185 + 0.007 = 0.192$$

$\rightarrow$  Pengaruh Langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,185 ditambah Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening sebesar 0,007 sama dengan 0,192

$$2) (X_2 \rightarrow Y_2) + (\beta X_2 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2) \\ = 0.142 + 0.018 = 0,160$$

→ Pengaruh Langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,142 ditambah Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening sebesar 0,018 sama dengan 0,160

$$3) (X_3 \rightarrow Y_2) + (\beta X_3 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2) \\ = 0.253 + 0.143 = 0,396$$

→ Pengaruh Langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,253 ditambah Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening sebesar 0,143 sama dengan 0,396.

$$4) (X_4 \rightarrow Y_2) + (\beta X_4 Y_1) \times (\beta Y_1 Y_2) \\ = 0.387 + 0.010 = 0,397$$

→ Pengaruh Langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,387 ditambah Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening sebesar 0,010 sama dengan 0,397.

## Pembahasan

### 1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen karyawan KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul.

Berdasarkan dari hasil analisis data diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen ini diketahui dari nilai nilai *T-statistic* > t tabel, yaitu untuk t statistic sebesar 5.123 sedangkan t tabel sebesar 1.67.

### 2. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen pegawai

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen, ini diketahui dari nilai nilai *T-statistic* >

t tabel, yaitu untuk t statistic sebesar 2.047 sedangkan t tabel sebesar 1.67.

### 3. Pengaruh kompetensi pegawai terhadap komitmen pegawai

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen ini diketahui dari nilai *T-statistic* > t tabel, yaitu untuk t statistic sebesar 6.224 sedangkan t tabel sebesar 1.67

### 4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen, ini diketahui dari nilai *T-statistic* < t tabel, yaitu untuk t statistic sebesar 0.421 sedangkan t tabel sebesar 1.67.

### 5. Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen pegawai.

Hasil dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai R Square untuk variable komitmen diperoleh nilai sebesar 73.5% selebihnya 24.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Sehingga dikatakan komitmen kuat dipengaruhi oleh Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Artinya secara simultan kepemimpinan, kompensasi, Kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat positif terhadap komitmen pegawai.

### 6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai nilai *T-statistic* >

t tabel, yaitu untuk t statistic sebesar 4.184 sedangkan t tabel sebesar 1.67

#### **7. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja**

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai *T-statistic* < t tabel, yaitu untuk t statistic sebesar 0.638 sedangkan t tabel sebesar 1.67

#### **8. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja**

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai *T-statistic* > t tabel, yaitu untuk t statistic sebesar 5.479 sedangkan t tabel sebesar 1.67.

#### **9. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai *T-statistic* > t tabel, yaitu untuk t statistic sebesar 7.930 sedangkan t tabel sebesar 1.67.

#### **10. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini diketahui dari nilai *T-statistic* > t tabel, yaitu untuk t statistic sebesar 1.831 sedangkan t tabel sebesar 1.67.

#### **11. Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.**

Hasil dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai R Square untuk variable kinerja diperoleh nilai sebesar 94,2%, artinya bahwa dari hasil analisis pada uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

diketahui bahwa Kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen sebesar 75.6%, selebihnya 24.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Ini menunjukkan bahwa Kinerja sangat kuat dipengaruhi kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen.

#### **Analisis Jalur**

##### **1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen pegawai sebagai variable intervening**

Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening komitmen memiliki pengaruh yang kurang signifikan dalam hal ini komitmen pegawai yang juga berpengaruh sebagai mediasi antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dapat membantu meningkatkannya kinerja pegawai pada tempat penelitian.

##### **2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variable intervening**

Pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening komitmen memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam hal ini komitmen pegawai yang juga berpengaruh sebagai mediasi antara kompensasi dengan kinerja pegawai dapat membantu meningkatkannya kinerja pegawai pada tempat penelitian.

##### **3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variable intervening**

Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening komitmen memiliki pengaruh yang signifikan dalam hal ini komitmen pegawai yang juga berpengaruh sebagai mediasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai dapat membantu meningkatkannya kinerja pegawai pada tempat penelitian.

#### 4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan komitmen sebagai *variable intervening*

Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel *intervening* komitmen memiliki pengaruh yang paling signifikan dalam hal ini komitmen pegawai yang juga paling berpengaruh sebagai pemediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai total efek hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0.397 dibanding dengan nilai total efek dari pada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang hanya mendapatkan 0.192 dan hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai yang hanya mendapatkan nilai total efek sebesar 0.160 serta hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang hanya mendapatkan nilai total efek sebesar 0.396.

Komitmen dapat menjadi mediasi antara lingkungan kerja dikarenakan dengan adanya ruang kerja, sarana dan prasarana serta hubungan kerja antar pegawai yang baik dapat menciptakan kinerja karyawan yang

#### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan-kesimpulan yang berkaitan dengan analisis komitmen dan kinerja pegawai KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel komitmen pegawai artinya, kepemimpinan yang diterapkan di KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan komitmen pegawai.
2. Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel komitmen pegawai artinya, kompensasi yang diberikan di KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
3. Ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel komitmen pegawai, artinya, kompetensi yang ada di KPPD DIY

di Kabupaten Gunungkidul memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai.

4. Tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel komitmen pegawai, artinya, lingkungan kerja di KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai.
5. Ada pengaruh antara variabel kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap komitmen pegawai artinya, kepemimpinan yang baik, kompensasi yang baik, kompetensi yang tinggi dan handal dan lingkungan kerja yang nyaman maka komitmen pegawai dalam bekerja akan lebih baik.
6. Ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai, artinya, kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai, artinya, kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, artinya, lingkungan kerja di sekitar KPPD DIY di Kabupaten Gunungkidul berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10. Ada pengaruh antara variabel komitmen pegawai terhadap Kinerja pegawai artinya, komitmen pegawai yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11. Ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen pegawai terhadap Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bejo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Coetzee, M. 2005. *Employee Commitment, University of Pretoria Ltd*
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam I. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru Algesindo
- J. Supranto, 2008, *Statistik : Teori dan Aplikasi Jilid 1 dan Jilid 2*, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Keran, Kristin Nugi. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang Program Studi Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul Jakarta*
- Lieke E. M. W, Dra. M.Sc., Eng., Ph. L. 2008. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X.Pasca Sarjana Psikologi Universitas Gunadarma*
- Mathis dan Jackson.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Salemba. Emban Patria. Jakarta
- Panggabean,Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Purwanto, Budi dan Adisubroto, Dalil. 2001. *Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Komitmen Terhadap Organisasi*,
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis*.Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Uus Md Fadli, Dadan Ahmad Fadili, Yohana Kartawijaya, 2012, *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Pada PT.PLN Persero Rayon Rengas Dengklok*, Jurnal Manajemen, Jakarta.

## LAMPIRAN

## Output Uji Hipotesis

Hasil pengujian koefisien determinan ( $R^2$ )

	R Square
Y	0.359

Hasil Pengujian Koefisien Parameter  
(Original Sample) dan P Values

	ORIGINAL SAMPLE (O)	SAMPLE MEAN (M)	STANDARD ERROR (STERR)	T STATISTICS ( O/STERR )	P VALUES
X1 -> Y	797.695	608.558	27,629 .548	0.029	0.977
X1 + X2 -> Y	25,958.918	22,172.066	22,199 .884	1.169	0.243
X1 *Z 1 - -> Y	-26.140	-22.564	31.427	0.832	0.406
X2 -> Y	-25,179.019	-21,358.179	22,277 .963	1.130	0.259
X2 *Z 2 - -> Y	0.674	1.875	3.300	0.204	0.838
Z1 -> Y	-26,727.413	-22,755.445	31,303 .233	0.854	0.394
Z2 -> Y	25,174.498	21,353.097	22,275 .338	1.130	0.259

Tabel Hasil Uji Statistik

Hipotesis	Pengaruh	P Values	Hasil
BPHTB →PAD	797.695	0.997	Ditolak
PBB P2 →PAD	-25,179.019	0.259	Ditolak
BPHTB + PBB P2 → PAD	25,958.918	0.243	Ditolak