

PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI

Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. Ahmad Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura Surakarta

ABSTRACT

The human factor is one of problem in activity organisation various life. Because the line of offense or the interaction between the individual, in the organization and technology. The purpose of this study are to analyzing the influence of leadership, job stress, work discipline, and compensation to the performance of employees in the Tax Office Primary Boyolali, and analyzing the most dominant variable affecting the performance of employees in the KPP Pratama at Boyolali. Sampel is all population in KPP Pratama at Boyolali as many as 68 employees. Data were collected using a questionnaire. Methods of data analysis using multiple linear regression. The result showed that there are positive and significant influence between leadership and employee performance in KPP Pratama at Boyolali, there are negative effects of job stress on employee performance in KPP Pratama at Boyolali, there are positive and significant influence between work discipline against an employee's performance in KPP Pratama at Boyolali, there are positive and significant influence between the compensation of an employee's performance in KPP Pratama at Boyolali, and variable leadership of the most dominant influence on the performance of employees in KPP Pratama at Boyolali. KPP Pratama at Boyolali is one of the government offices are directly related to public sector researcher therefore recommends to leadership positions should be to use his power to manage subordinates in accordance with the conditions that occur in the field, required good appreciation of material and non material so that employees become motivated to work so willing to give the best work for the instantion, to recommended to provide CCTV in each of the rooms in the KPP Pratama at Boyolali so that leaders can monitor whether their subordinates have been using the time for works, compensation is recommended to be maintained even if the necessary further investigation on the performance of employees against the way the ranking positions as well as job evaluation, in order to ensure that all employees feel treated fairly, which in turn will improve their performance, this research is still many shortcomings that need to be reviewed, so that should be reviewed to find other variables are influence on the performance of employees, for example: work environment, work motivation, job training and others.

Key words: *leadership, work stress, work discipline, compensation, and employee performance*

PENDAHULUAN

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya ada pada *level top* kepala kantor saja, tetapi juga harus ada pada *middle* kepala dan para bawahan. Jika hanya kepala kantor saja yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan justru para bawahan sebagai para pelaksananya. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, sebab ukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan (masyarakat). Mengingat, kinerja itu pada dasarnya adalah output dan bukan input. Pihak yang dapat merasakan output bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan.

Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran di atas, studi penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Penelitian ini

diberi judul “Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.”

Populasi dalam penelitian ini menggunakan studi sensus atau studi populasi, yaitu seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Sedangkan sample ini adalah semua pegawai negeri sipil Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali sebanyak 68 orang pegawai. Sebagai data primer penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner dari sampel yaitu para pegawai negeri sipil di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Sedangkan teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah dengan menyusun kuesioner tentang kepemimpinan, stres kerja, disiplin, kompensasi, dan kinerja pegawai. Data kuesioner kepemimpinan, stres kerja, disiplin, kompensasi, dan kinerja pegawai kemudian dikuantitatifkan dengan menggunakan *skala Likert* untuk keperluan analisis. *Skala Likert* adalah ukuran gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan-pertanyaan. Dengan demikian, skala Likert sebenarnya bukan skala, melainkan suatu cara yang lebih sistematis untuk memberi skor pada indeks.

Disamping data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder ini diperoleh dari dokumentasi yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Suatu penelitian pasti memiliki tujuan. Adapun tujuan penelitian ini, untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali., menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis, yaitu sebagai bahan masukan kepada seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor berkaitan dengan faktor-faktor yang dijadikan variabel penelitian. Di samping itu dari hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat teoritis, yaitu, dapat memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian tinjauan pustaka ini akan diuraikan pengertian motivasi, stress kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan serta pengertian kinerja. Ke enam faktor ini merupakan variabel dari studi penelitian ini

Pengertian *Motivasi* adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya dari suatu perilaku yang tampak. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Oleh sebab itu pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya. Adanya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai (Handoko, 2001:334). Kinerja pegawai bukan hanya dipengaruhi oleh faktor ke-

pemimpinan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh stress kerja yang dirasakan para pegawai ketika melaksanakan pekerjaan.

Stres kerja pada pegawai bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggungjawab organisasi dan keluarga (Robbins, 2006:793). Stress kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Sophiah, 2008: 85).

Dalam kehidupan berorganisasi stress kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawainya. Semakin tinggi stress kerja yang dirasakan pegawai akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila pegawai tersebut mampu meminimalisir stress kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat. Stres kerja bisa dipengaruhi karena adanya beban pekerjaan yang semakin meningkat sejak adanya modernisasi di Departemen Keuangan. Seharusnya beban pekerjaan yang semakin banyak bukanlah merupakan suatu halangan bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Hal ini bisa diatasi dengan cara disiplin waktu dalam mengerjakan semua pekerjaan sehingga dapat selesai tepat waktu dan stress kerja tidak perlu dialami.

Disiplin kerja adalah sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar

seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003: 212).

Pemberian *kompensasi* adalah sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Di samping itu, kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memang sangat tinggi, tetapi apabila disiplin kerja pegawai tidak ditegakkan maka kinerja yang baik tidak mungkin akan tercapai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003: 114-118).

Kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang (pimpinan) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok (Yuli, 2005: 167)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Listianto dan Setiaji, 2002: 114).

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Untuk mengetahui uji validitas ini menggunakan korelasi *product moment*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka akan ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid untuk sah dan sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Apabila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukuran tersebut reliabel (Singarimbun dan Effendi, 2000: 140). Untuk mengukur reliabilitas alat ukur yang dipergunakan adalah menggunakan konsep reliabilitas konsistensi internal. Masing-masing pernyataan diuji konsistensinya terhadap variabel penelitian dengan menggunakan Cronbach's alpha. Teknik ini dipilih karena merupakan pengujian konsistensi yang cukup sempurna. Pengujian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.00 for windows.

Setelah diperoleh nilai reliabilitas, kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

0,800 < r_{11} < 1,00 : sangat tinggi
0,600 < r_{11} < 0,800 : cukup tinggi
0,400 < r_{11} < 0,600 : cukup
0,200 < r_{11} < 0,400 : rendah
0,100 < r_{11} < 0,200 : sangat rendah

Berdasarkan interpretasi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan apabila data mempunyai interpretasi rendah dan sangat rendah maka data harus dihilangkan. Sedangkan data yang mempunyai

interpretasi cukup, cukup tinggi, dan sangat tinggi dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebagaimana dikemukakan dalam hipotesis, maka penelitian ini menggunakan multiple regression analysis atau analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2003: 251). Adapun persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana Y = kinerja pegawai, X_1 = kepemimpinan, X_2 = stres kerja, X_3 = disiplin kerja, X_4 = kompensasi, e = error, variabel lain yang tidak masuk ke dalam model, tetapi ikut mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Uji Ketepatan Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengertian R^2 adalah perbandingan antara variabel kinerja pegawai yang dijelaskan oleh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi total kinerja pegawai. Jika selain kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, kompensasi dan semua variabel di luar model yang diwadahi dalam e kemudian dimasukkan ke dalam model, maka nilai R^2 akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model (Setiaji, 2006: 28).

Uji F

Untuk menguji kebenaran hipotesis alternative, yaitu bahwa model pilihan peneliti sudah tepat, maka dilakukan uji F dengan prosedur berikut:

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / n - k} \quad (\text{Setiaji, 2006: 31})$$

Jika hasil F hitung di atas sudah lebih besar dari 4, maka model yang memasukkan 2 variabel di atas sudah tepat (fit).

Uji t

Rumus untuk uji t adalah :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana b adalah nilai parameter dan S_b adalah standar error dari b. Jika nilai b nol atau S_b besar sekali, maka nilai t akan sama dengan atau mendekati nol.

Jika perbandingan $\frac{b}{S_b} > 2$, atau jika nilai $b > 2$ kali lipat standar errornya, maka nilai b tersebut dianggap bermakna atau signifikan. Sebaliknya jika $b =$ nol atau kecil sekali atau jika standar errornya besar sekali, maka nilai t yang merupakan perbandingan b terhadap S_b akan kecil, maka nilai b tidak bermakna atau tidak signifikan (Setiaji, 2006: 20).

Sebagaimana uraian di atas, jika nilai t hitung lebih besar dari 2, maka nilai b yang diuji adalah bermakna atau signifikan, maka pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai ada (*exis*) (Setiaji, 2006: 21).

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2005: 91), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan 0 (nol).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Imam Ghozali, 2005: 91-92). Apabila nilai *tolerance* variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Bila terjadi multikolinearitas berarti tidak lolos uji tersebut.

Uji Autokorelasi

Salah satu cara untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Runs test, yaitu untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Jadi pengujiannya adalah :

Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Heterokedastitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastistas dan jika berbeda disebut heteroskedastistas. Model regresi yang tidak baik adalah yang homoskedastistas.

Terdapat berbagai metode untuk menguji adanya heteroskedastisitas, seperti uji grafik, uji Park, uji Glejser, uji *Spearman's*, *Rank Corelation*, dan uji *Lograng Multiplier* (LM).

Dalam penelitian ini menggunakan uji LM. Prosedur uji LM adalah sebagai berikut.

Misalnya untuk model, $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

- Lakukan regresi di atas dan hitunglah e dan nilai estimasi Y ($Y_{presicted}$) y ;
- Kuadratkan kedua variabel baru di atas;
- Sekarang lakukan regresi dengan model berikut, $e^2 = a + b y^2 + u$; e^2 variabel dependen, dan y^2 menjadi independen.
- Hitunglah R dari regresi pertolongan di atas;
- Sekarang kalikan R yang diperoleh dengan besar sampel $N = R \times N$;
- Bandingkan hasil tersebut dengan tabel *Chi Square* dengan derajat bebas 1 (karena kita memiliki satu variabel bebas) dan alpha 1 persen;
- Besarnya *Chi Square* adalah 9,2;

Singkatnya jika $R.N$ lebih besar dari 9,2 maka *standar error* mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya jika $R.N$ lebih kecil dari 9,2, maka *standar error* (e) tidak mengalami heteroskedastisitas (Setiaji, 2006 : 47).

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak (Setiaji, 2006 : 41). Untuk mengetahui data normal atau tidak salah satunya dengan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov test* (K-S).

Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

Ho : Data residual berdistribusi normal
 Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai probabilitas > 0,05, maka Ho diterima, dan jika nilai probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak.

Pengujian Instrumen

Setelah data ditabulasi, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variable kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja. Kuesioner yang akan disebarakan untuk enelitian, sebelumnya akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menentukan tingkat kevalidan dan kesahihan item pertanyaan. Oleh karena itu, kuesioner sebelumnya disebarakan kepada 30 orang pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Jawa Tengah II untuk dilakukan try out.

Data yang dianalisis harus valid dan

Variabel	Koefisien regresi	Koefisien standar	t statistik	Sig. t
Konstanta	-0,740	0,254	2,890	
Kepemimpinan	0,574	0,489	3,932	0,000**
Stres kerja	-0,216	0,183	-2,022	0,048**
Disiplin kerja	0,414	0,340	2,641	0,011**
Kompensasi	0,270	0,190	2,002	0,032*
R square	0,606			
F statistik	21,106			
Sig. F	0,000**			

Hasil Uji Validitas
 Untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas untuk variabel kepemimpinan digunakan 4 pertanyaan, stres kerja digunakan 4 pertanyaan, disiplin kerja digunakan 4 pertanyaan, kompensasi digunakan 4 pertanyaan, dan kinerja pegawai digunakan 4 pertanyaan dengan besar sampel 60 responden dan uji dilakukan dengan alat bantu perhitungan SPSS 17 for windows.

Hasil validitas variabel kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361), artinya keseluruhan item perta-

nyaan dalam variabel tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan atas data yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, uji reliabilitasnya menggunakan metode *internal consistency* dengan teknik alpha atau sering disebut *Cronbach á*. Besarnya koefisien reliabilitas untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,606, stres kerja sebesar 0,804, disiplin kerja sebesar 0,671, variabel kompensasi sebesar 0,606, dan variable kinerja pegawai sebesar 0,793. Karena nilainya lebih besar dari 0,6, maka *questionare* yang disusun cukup reliabel (Setiaji, 2006: 99).

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan perhitungan komputasi program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Regresi Linier Berganda

Uji tanda tersebut sangat penting karena menyangkut kecocokan hipotesis. Analisis selanjutnya dapat diketahui pada pengujian di bawah ini.

Uji Ketepatan Model

Uji F

Guna menguji signifikansi dari persamaan regresi linier berganda secara simultan tersebut digunakan uji F yaitu dengan cara $F_{hitung} > 4$. Hasil analisis diperoleh harga F hitung = 21,106 pada taraf signifikansi 0,05. Nilai f hitung lebih besar dari 4 ($21,106 > 4$). Berarti ada pengaruh antara kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya R^2 berdasarkan hasil analisis komputer dengan program SPSS yaitu sebesar 0,606. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali sebesar 60,6%. Sedangkan sisanya yaitu 39,4% adalah pengaruh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

- Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan lebih besar dari 2 ($3,932 > 2$). Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
- Nilai t hitung untuk variabel stress kerja lebih besar dari 2 ($2,022 > 2$). Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,048 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat

dikatakan bahwa ada pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

- Nilai t hitung untuk disiplin kerja lebih besar dari 2 ($2,641 > 2$). Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
- Nilai t hitung untuk variabel kompensasi lebih besar dari 2 ($2,198 > 2$). Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,032 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil analisis uji multikolinieritas diperoleh untuk hasil uji VIF $X_1 = 0,465$, $X_2 = 0,880$, $X_3 = 0,433$, dan $X_4 = 0,961$. Sedangkan nilai tolerancinya adalah $X_1 = 2,153$, $X_2 = 1,136$, $X_3 = 2,312$, dan $X_4 = 1,040$. Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 semuanya kurang dari 10. Adapun nilai tolerancinya untuk X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 semuanya mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak mengandung multikolinieritas dalam regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Nilai R square menunjukkan angka 0,036. Kalikan n sampel dengan nilai R square = $60 \times 0,036 = 2,16$. Karena nilai perkalian tersebut lebih kecil dari nilai kritis tabel Chi Square = 9,2, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Otokorelasi

Hasil print out perhitungan uji oto-

koerlasi menggunakan Run Test dengan bantuan program SPSS 17.00 for windows menunjukkan hasil tidak signifikan sebesar 0,602 di atas 0,05, ini berarti antara residual tidak terdapat hubungan korelasi.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2001: 74). Hasil uji Kolmogorov-Smirnov test (K-S) menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki distribusi normal karena *Unstandardized residual Asymp Sig (2 tailed)* menunjukkan nilai 0,602 lebih besar dari 0,05, dan Normal Parameters^{ab} Mean 0,0000000.

PENUTUP

Kesimpulan

- Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
- Ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
- Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

Keterbatasan

Penelitian ini kemungkinan untuk dikembangkan lebih lanjut, karena masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut :

- Variabel-variabel yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian sedikit sehingga peneliti masih memiliki keterbatasan yang menyangkut variabel lain.
- Objek penelitian hanya dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali

Saran-Saran

- Untuk peneliti selanjutnya agar menambah dengan variabel-variabel lainnya misalnya motivasi kerja dan budaya kerja.
- Peneliti selanjutnya agar memperluas objek penelitian di luar KPP Pratama Boyolali misalnya KPP Pratama di seluruh Soloraya, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih luas.
- Pimpinan hendaknya mampu menggunakan jabatan dan kekuasaannya untuk mengatur bawahannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan.
- Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sehingga diperlukan penghargaan baik berupa material dan non material agar pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mau memberikan hasil kerja yang terbaik bagi instansi.
- Disiplin kerja dalam hal ini baru dilihat berdasarkan absensi kedatangan dan pulang dari masing-masing pegawai. sedangkan di waktu kerja belum ada monitoring langsung dari pimpinan apakah masing-masing pegawai benar-benar menggunakan waktu kerjanya dengan baik apa belum. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan CCTV di masing-masing ruangan yang ada di KPP Pratama Boyolali sehingga pimpinan bisa memantau bawahannya apakah telah menggunakan waktu kerjanya sesuai ketentuan apa belum.
- Kompensasi dalam hal ini TKPKN berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga disarankan untuk dipertahankan bahkan bila perlu diteliti lebih jauh mengenai kinerja pegawai terhadap cara penentuan peringkat jabatan serta evaluasi jabatan, agar memastikan bahwa seluruh pegawai merasa diperlakukan dengan adil yang pada akhirnya akan meningkatkan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarjit Gill, Neil Mathur, Suraj P. Sharma, and Smita Bhutani, 2011, The Effects of Empowerment and Transformational Leadership on Employee Intentions to Quit: A Study of Restaurant Workers in India, *International Journal of Management* Vol. 28 No. 1 Part 2 Mar 2011 217 -394.
- Andrea Eriksson, Runo Axelsson and Susanna Bihari Axelsson, 2010, Development of health promoting leadership – experiences of a training programme. *Health Education*, Vol. 110, No. 2, 2010, pp. 109-124, 10.1108/09654281011022441.
- Andi Supangat, 2008, *Statistika dalam kajian Deskriptif Inferensi, dan Nonparametrik*, Jakarta : Prenada Media Group.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bambang Setiaji, 2006, *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah.
- Biatna Dulbert Tampubolon, 2007, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001, *Jurnal Standardisasi* Vol. 9 No.3 Tahun 2007, Hal 106-115.
- Christine A Henle; Anita L Blanchard, The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing, *Journal of Managerial Issues; Fall 2008; 20, 3; ABI/INFORM Global, Volume XX, Number 3, pg. 383.*
- Dani Melmambessy, 2008, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Merpati Nusantara di Bandara Sentani Jayapur, *Jurnal Dinamis*, No.2 Vol. 12, Desember 2008, Hal 25-34.
- Fahmi, 2009, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang, Jakarta : Universitas Guna Dharma, *Skripsi : tidak dipublikasikan.*
- Habibullah Jimad dan Iin Apriyani, 2009, Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5 No.3 Mei. 2009.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, JJ. 2003, *Proses Belajar Mengajar*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset,.
- Imam Ghozali, 2005, *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isnain Masyjui, 2005, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai kantor Dinas Pendidikan Nasionan Kabupaten Grobogan, Semarang : Universitas Negeri Semarang, *Skripsi tidak dipublikasikan.*

- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono, Yogyakarta: Andi Offset.
- Mardiana Indriastuti, 2009, Studi tentang Prestasi Kerja Pegawai di kaitkan dengan Masa Kerja, Kepuasan kerja dan Stress Kerja di Kanwil DJP Jateng II, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Tesis : tidak dipublikasikan*.
- Nurzaenab, 2009, Pengaruh gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Tesis : tidak dipublikasikan*.
- Peter Bamberger; Elena Belogolovsky, 2010, The Impacy of Pay Secrecy on Individual Task Performance, *Personnel Psychology; Winter 2010; 63, 4; ABI/INFORM Global. pg. 965-996*.
- Purnomo dan Bambang Setiaji, 2002, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Bandung: Rosdakarya.
- Ramlan Ruveni, Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor, *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005*
- Sadili Samsudin, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sirait, Justine T., 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta; PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta; Penerbit Andi.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung; Alfabeta.
- Suprihanto John, dkk., (2003), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sri Budi Cantika Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang.
- Toni Listianto dan Bambang Setiaji, 2002, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*, Jurnal Manajemen Daya Saing, Vol.3 No.2, Desember.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Murai Kencana.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Pustaka.
- Zesbendri dan Anik Ariyati, 2005, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*, Jakarta : STIE IPWIJA.