

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOYOLALI**

TESIS

**Diajukan Kepada
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen**



Disusun Oleh :

ARIEF CHAIDIR ABDILLAH

P. 100 090 021

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2011

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOYOLALI**

TESIS

**Diajukan Kepada
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen**

Oleh :

ARIEF CHAIDIR ABDILLAH

P. 100 090 021

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2011**

NOTA PEMBIMBING

Dr. TRIYONO, SE., MSi

Dosen Program Magister Manajemen

Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Arief Chaidir Abdillah

Direktur Program Pasca Sarjana

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis saudara :

Nama : Arief Chaidir Abdillah

NIM : P. 100 090 021

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : "PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOYOLALI"

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juni 2011

Pembimbing

Dr. TRIYONO, SE., Msi

NOTA PEMBIMBING

Drs. M. FARID WAJDI, MM., PhD

Dosen Program Magister Manajemen

Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Arief Chaidir Abdillah

Direktur Program Pasca Sarjana

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis saudara :

Nama : Arief Chaidir Abdillah

NIM : P. 100 090 021

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : "PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOYOLALI"

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juni 2011

Pembimbing

Drs. M. FARID WAJDI, MM., PhD

PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOYOLALI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

ARIEF CHAIDIR ABDILLAH

NIM : P. 100 090 021

Program studi : Magister Manajemen

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal2011
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Ketua/Sekretaris Sidang,

Dr. Triyono, SE., MSi

Pembimbing merangkap penguji,

Penguji,

Drs. M. Farid Wajdi, MM., PhD

.....

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
Memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Manajemen
Surakarta,

Direktur,

Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimiyati, S.H., M.Hum

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARIEF CHAIDIR ABDILLAH

NIM : P. 100 090 021

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : "PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOYOLALI"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Surakarta, Juni 2011

Yang membuat pernyataan,

Arief Chaidir Abdillah

MOTTO

”Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap”

(QS : Al Insyirah :6-8)

”Maka bertasbihlah dengan memuji Tuhanmu dan mohonlah ampun kepadaNya. Sesungguhnya Dia Maha penerima Taubat”

(QS : An Nashr : 3)

”Tiap-tiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin bertanggung jawab atas hal-hal yang dipimpinya, Imam adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya”

(HR. Muslim dan Turmudzi)

ABSTRAK

Faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya.

Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali, dan (2) menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

Sampel penelitian adalah sampel populasi yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali sebanyak 68 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali, (2) Ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali, (3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali, (4) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali, dan (5) Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali merupakan salah satu kantor pemerintah yang langsung berkaitan dengan sektor publik oleh karena itu peneliti menyarankan kepada : (1) pimpinan hendaknya mampu menggunakan jabatan dan kekuasaannya untuk mengatur bawahannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan, (2) diperlukan penghargaan baik berupa material dan non material agar pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mau memberikan hasil kerja yang terbaik bagi instansi, (3) 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, (4) kompensasi, 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, (5) Penelitian ini masih banyak kekurangan yang perlu dikaji ulang, sehingga perlu dikaji ulang untuk menemukan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai, misalnya : lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lain-lain.

Kata kunci : kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai

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 instantiation, 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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan segenap kemampuan yang ada. Adapun judul tesis ini adalah :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOYOLALI)”

Tesis ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna mencapai Gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Bambang Setiaji, M.S, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta;
2. Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimiyati, S.H., M.Hum., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Dr. Triyono, SE., MSi. selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis.
4. Drs. M. Farid Wajdi, MM., PhD. selaku Pembimbing II dan Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta;
5. Indra Susila, S.E., MM., selaku kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian dan seluruh staf yang telah banyak membantu selama proses penelitian.
6. Seluruh Staf Pengajar Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan bekal kepada penulis dengan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dalam hidup dan berkarya dalam masyarakat.
7. Istri dan anak-anakku tercinta yang telah dengan sabar mendampingi dan memberikan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu terselesaikannya penulisan tesis ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kepada para pembaca untuk dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun dimana nantinya akan dapat penulis pergunakan dan sebagai penyempurnaan dalam penyusunan tulisan selanjutnya.

Akhirnya, penulis berharap semoga dengan adanya tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Surakarta, Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBINGAN	iii
HALAMAN NOTA PEMBIMBINGAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Pustaka	7
1. Definisi Kepemimpinan	7
2. Definisi Stres Kerja	12
3. Definisi Disiplin Kerja	17
4. Definisi Kompensasi	20
5. Definisi Kinerja Pegawai	24
a. Pengertian Kinerja Pegawai	24
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26

B. Kerangka Pemikiran	28
C. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Lokasi Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel Penelitian	35
C. Jenis dan Sumber Data	36
D. Definisi Operasional Variabel	37
E. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	39
F. Uji Hipotesis	41
G. Uji Asumsi Klasik	45
BAB IV HASIL PENELITIAN	48
A. Deskripsi Data	48
B. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian	51
C. Uji Instrumen	52
1. Hasil Uji Validitas	53
2. Hasil Uji Reliabilitas	56
D. Pengujian Hipotesis	57
1. Analisis Regresi Linier Berganda	57
2. Uji Ketepatan Model	58
a. Uji F	58
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
3. Uji Hipotesis (Uji t)	58
E. Uji Asumsi Klasik	60
1. Hasil Uji Multikolinieritas	60
2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
3. Hasil Uji Otokorelasi	62
4. Hasil Uji Normalitas	62

F. Pembahasan Hasil.....	63
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai .	63
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai	65
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ...	66
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	68
G. Implikasi Penelitian	72
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Keterbatasan	75
C. Saran	76

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Respon dari Responden	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	50
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Hasil Penelitian	51
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	53
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Stres Kerja	54
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	54
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kompensasi	55
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.12 Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner	56
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Otokorelasi	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29