

**PERAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN
PENGAWASAN MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH BOYOLALI**

TESIS

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen



Oleh :

SYAH BUDININGSIH

NIM.: P.100 090 055

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2011**

NOTA PEMBIMBING

Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.

Dosen Program Magister Manajemen

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Syah Budiningsih

Kepada Yth

Direktur Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis Saudara.

Nama : Syah Budiningsih
NIM : P. 100090055
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Usulan Penelitian : PERAN BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN, DAN PENGAWASAN
MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH BOYOLALI

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, Juni 2011

Pembimbing

Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.

NOTA PEMBIMBING

Drs. Syamsuddin, MM.

Dosen Program Magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal : Tesis Saudara Syah Budiningsih

Kepada Yth
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis Saudara.

Nama : Syah Budiningsih
NIM : P. 100090055
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Usulan Penelitian : PERAN BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN, DAN PENGAWASAN
MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH BOYOLALI

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, Juni 2011
Pembimbing

Drs. Syamsuddin, MM.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syah Budiningsih
NIM : P. 100090055
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Usulan Penelitian : PERAN BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN, DAN PENGAWASAN
MELEKAT TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH 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,

Syah Budiningsih

MOTTO

- * Berdoalah kepada Allah dan yakinlah doa kalian dikabulkan
(Muhammad SAW)
- * Jangan tanya apa yang dibuat oleh negara untukmu, tapi tanyalah apa yang boleh kamu buat untuk negara
(Abraham Lincoln)
- * Nilai hidup harus diukur dengan garis yang lebih mulia, yaitu kerja dan bukannya usia.
(Richard Brinsley Sheridan)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan kepada:

- Bapak /Ibuku Tersayang
- Suamiku Tercinta
- Anakku Tersayang

ABSTRAK

Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Boyolali, merupakan organisasi strategis di bidang kepegawaian di bawah Bupati, sudah barang tentu harus dapat menjadikan contoh bagi pegawai lainnya, untuk itu setiap pegawai di lingkungan BKD Kabupaten Boyolali, dituntut untuk dapat berlaku disiplin. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali, (2) peran kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali, dan (3) peran pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali. Hipotesis penelitian: (1) Budaya organisasi mempunyai peran positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali; (2) Kepemimpinan mempunyai peran positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali; (3) Pengawasan melekat mempunyai peran positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Boyolali yang berjumlah 96 orang. Sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada sebanyak 96 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi logistik binary. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, yang terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil analisis diperoleh bahwa (1) Budaya organisasi mempunyai peran yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai wald sebesar 7,384 dan nilai signifikan sebesar $0,007 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi mempunyai peran positif terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya; (2) Kepemimpinan mempunyai peran yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai wald sebesar 13,230 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan mempunyai peran positif terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya; (3) Pengawasan melekat mempunyai peran yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya nilai wald sebesar 8,272 dengan nilai signifikan sebesar $0,004 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengawasan melekat mempunyai peran positif terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya.

Kata kunci : budaya organisasi, disiplin kerja, pengawasan melekat, disiplin kerja

ABSTRACT

Regional Office of Human Resources Agency Boyolali District, is a strategic organization in the field of personnel under the Regent, of course, must be able to make an example for other employees, for that every employee in the environment Regional Office of Human Resources Agency Boyolali District demanded to be able to apply the discipline. The purpose of this study was to analyze (1) the role of organizational culture on work discipline an employee in the Office of Personnel Agency Boyolali District, (2) the role of leadership to discipline an employee working in the Office of Personnel Agency Boyolali District, and (3) the supervisory role of the discipline inherent employees working in the Office of Personnel Agency Boyolali District. Research hypotheses: (1) Organizational culture has a positive role to discipline an employee working in the Office of Personnel Agency Boyolali District, (2) Leadership has a positive role to discipline an employee working in the Office of Personnel Agency Boyolali District, (3) Supervision is attached has a positive role to discipline an employee working in the Office of personnel Agency Boyolali District.

The population in this study were all employees of the Office of Personnel Agency Boyolali Region numbering 96 people. The sample in this study take the entire population of as many as 96 people, so this research is the study population. Sampling technique used was saturated sampling technique. Data analysis techniques used in this study was binary logistic regression. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale, which first tested the validity and reliability testing.

The results of analysis obtained that (1) Organisational culture has a positive and significant role to discipline employees who work indicated by the value of Wald of 7,384 and a significant value of $0,007 \leq 0,05$. This shows that the hypothesis which states that "Cultural organizations have a positive role to discipline an employee working in the office of District Personnel Agency Boyolali" unsubstantiated, (2) leadership roles have a positive and significant impact on employee discipline keja indicated by the value for Wald 13,230 with a significant value of $0,000 \leq 0,05$. This shows that the hypothesis which states that "Leadership has a positive role to discipline an employee working in the office of District Personnel Agency Boyolali" unsubstantiated, (3) Supervision is attached has a positive and significant role to discipline employees who work indicated by the value for Wald 8,272 with a significant value of $0,004 \leq 0,05$. This shows that the hypothesis which states that "Supervision is attached has a positive role to discipline an employee working in the office of District Personnel Agency Boyolali" unsubstantiated.

Key words: organizational culture, work discipline, control stick, work discipline

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
KATA PENGANTAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	8
1. Disiplin Kerja	8
2. Budaya Organisasi	13

3. Kepemimpinan	16
4. Pengawasan Melekat	23
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	30
D. Variabel Penelitian	31
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
G. Metode Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Karakteristik Responden	39
2. Uji Kuesioner	41
B. Analisis Data	44
1. Regresi Logistik Binari	44
2. Uji Ketepatan Model Regresi	46
3. Uji Ekspektasi B.....	47
C. Pembahasan.....	50

BAB V PENUTUP.....	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur	39
Tabel IV.2	Distribusi Responden Penelitian Menurut Jenis Kelamin	40
Tabel IV.3	Distribusi Responden Penelitian Menurut Tingkat Pendidikan	40
Tabel IV.4	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1).....	41
Tabel IV.5	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2).....	42
Tabel IV.6	Uji Validitas Variabel Pengawasan Melekat (X3).....	43
Tabel IV.7	Uji Reliabilitas Angket	44
Tabel IV.8	Uji Koefisien Regresi Logistik Binari	45
Tabel IV.9	Uji Ekspektasi B.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran.....	28
----------	-------------------------	----

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulisan tesis yang berjudul “Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Boyolali” dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin untuk dapat menyusun Tesis ini dengan baik karena keterbatasan penulis. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Setiaji, Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta dan sekaligus dosen penguji;
2. Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, SH., M.Hum., Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta;
3. Drs. Ahmad Mardalis, MBA., Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen;
4. Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan saran dan kritik hingga terselesainya penulisan tesis ini;
5. Drs. Syamsuddin, MM., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan petunjuk serta pengarahan hingga selesainya penulisan tesis ini;
6. Segenap pengelola dan segenap dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan administrasi demi suksesnya penyelesaian studi;

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Surakarta, Juni 2011

Penulis