

**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
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
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
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>39</b>
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