

**ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA
(Studi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

BAYU TRI NUGROHO

NIM. 12010112130258

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG 2016**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Bayu Tri Nugroho
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130258
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN
PIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA**
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, Juni 2016

Dosen Pembimbing,

(Dra. Rini Nugraheni, M.M.)

NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Bayu Tri Nugroho
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130258
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN
PIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal Juni 2016

Tim Penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M (.....)
2. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)
3. Dr. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Bayu Tri Nugroho, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “ **Analisis Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja**”, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 21 Juni 2016

Yang membuat pernyataan,

(Bayu Tri Nugroho)

NIM: 12010112130258

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami beribbalasan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan"

(Surat An-Nahl Ayat 97)

"Success doesn't come to you, You go to it"

(Marva Collins)

SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK:

Bapak, Ibu, dan Kakak yang selalu ikhlas mendoakan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effect of supervisory and organization culture toward work discipline. The research is investigated the work discipline of employees who work in the was conducted to Ministry of Youth and Sport, Central Java. The independent variables are supervisory and organization culture, and dependent variable is work discipline.

The data were collected by using purposive sampling method. Direct questionnaire use to obtain the data with 59 respondents from Ministry of Youth and Sport, Central Java employees. The data were analyzed with multiple linear reggression method using SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.

The research show that supervisory have a positive and significant influence on work discipline. Organization culture have a positive significant influence on work discipline. For the next research it's recommended to add more variable and than to extend the population.

Keywords: supervisory, organization culture, work discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan pimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji disiplin kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah dengan menggunakan variabel independen, yaitu pengawasan pimpinan dan budaya organisasi, serta variabel dependen yaitu disiplin kerja.

Data diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada 59 pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Peneliti menyarankan untuk penelitian di masa mendatang untuk menambah lebih banyak variabel dan untuk memperluas populasi.

Kata kunci: *pengawasan pimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, bapak dan ibu yang selalu memberikan kasih sayang, perjuangan, perhatian, semangat, serta doa yang tiada hentinya untuk kesuksesan penulis.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Harjum Muharam, Dr., S.E., M.E. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Ibu Dra. Rini Nugraheni M.M. selaku Dosen Pembimbing serta Dosen Wali yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta membantu dan memberikan bimbingannya selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

5. Seluruh bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
6. Para karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Para responden, bapak dan ibu pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah khususnya Bapak Taviv Suhendra, S.E., Akt selaku Humas dan Pengolah Data Hukum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah dan Ibu Budiwati atas segala bantuan penelitian yang telah diberikan, bantuan dan dukungannya demi kelancaran data.
8. Kakak penulis, Wisnu Dwi Wijayanto dan Hesti Purwandari yang selalu memberikan keceriaan, semangat, motivasi, dan doa kepada penulis.
9. Devy Ardianti, selaku teman dekat yang dicintai penulis yang selalu sabar dan setia memberikan dorongan serta menemani penulis di saat suka maupun duka dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Para keluarga Rotterdam yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis, Arindra Karunia, Andre Akbar Wiguna, Andrian Candra I, Akhim KncoroJati, Alfian Arya, Baharudin Yusuf, Dian Wahyu Pratama, Faisal Firdaus, Guntur Adi S., M. Dinka Syafik Cendana, Neisyah H. Swaskarina, Parenda Rizky, Rizky Hartanto, Resa Pradipta, Rheza Rahardiyana, Rifqi Wildan N., Sindy S. Prasetya, Wisnu Wardana. atas segala bantuan, semangat, dan motivasi. Tetap menjaga kekerabatan kita, hingga sukses bersama .

11. Teman-teman jurusan Manajemen 2012 yang selalu menjaga solidaritasnya. Khususnya teman-teman seperjuangan satu dosbing yang saling memberikan semangat.
12. Teman-teman KKN tim II Ngadirejo, Temanggung. Terimakasih atas pembelajaran dan kebersamaannya selama 35 hari.
13. Semua pihak yang tidak dapat dituliskan satu persatu, atas pengalaman, motivasi, segala bentuk dukungan, bantuan dan doa yang selalu diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari masih banyak kekurangan pada penelitian ini. Namun, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin meneliti topik serupa.

Semarang, 20 Juni 2016

Penulis,

Bayu Tri Nugroho

NIM. 12010112130258

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penelitian	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Motivasi.....	15
2.1.2 <i>Reinforcement Theory</i>	19
2.1.3 <i>Reward and Punishment</i>	23
2.1.4 Disiplin Kerja	26
2.1.5 Pengawasan Pimpinan.....	34

2.1.6 Budaya Organisasi.....	40
2.2 Penelitian Terdahulu	45
2.3 Hubungan Antar Variabel	54
2.3.1 Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja..	54
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja.....	55
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	56
2.5 Hipotesis.....	57
BAB III METODE PENELITIAN.....	58
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	58
3.1.1 Variabel Penelitian	58
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	59
3.2 Populasi dan Sampel	60
3.2.1 Populasi	60
3.2.2 Sampel.....	60
3.3 Jenis dan Sumber Data	62
3.4 Metode Pengumpulan Data	62
3.5 Metode Analisis.....	64
3.5.1 Statistik Deskriptif.....	65
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	65
3.5.2.1 Uji Validitas	65
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	66
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	66
3.5.3.1 Uji Normalitas	66
3.5.3.2 Uji Mutikolinieritas	68
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	68

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	69
3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
3.5.4.2 Uji Regresi Simultan (F Test)	70
3.5.4.3 Uji Regresi Parsial (Uji T)	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	73
4.1.1 Gambaran Umum Instansi	73
4.1.1.1 Visi dan Misi	74
4.1.1.2 Struktur Organisasi	74
4.1.1.3 Jargon	75
4.1.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi DINPORA	75
4.1.2 Gambaran Umum Responden	77
4.1.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	78
4.1.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	79
4.1.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
4.1.2.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	81
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan Pimpinan	83
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	84
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	85
4.3 Uji Kualitas Data	86
4.3.1 Uji Validitas	86
4.3.2 Uji Reliabilitas	88
4.4 Uji Asumsi Klasik	88

4.4.1 Uji Normalitas	88
4.4.2 Uji Multikolinieritas	91
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	91
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	93
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	94
4.5.2 Uji Regresi Simultan (Uji F)	95
4.5.3 Uji Regresi Parsial (Uji T)	96
4.7 Interpretasi hasil.....	98
4.7.1 Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja..	98
4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja.....	100
BAB V PENUTUP.....	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Keterbatasan Penelitian	104
5.3 Saran.....	105
5.3.1 Implikasi Kebijakan	105
5.3.2 Saran Penelitian Yang Akan Datang.....	107
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Absen Apel Pagi Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah	8
Tabel 2.1 Ringkasan Hukuman Disiplin Bagi PNS yang Melanggar Ketaatan Jam Kerja.....	29
Tabel 2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3.1 Definisi Operasional	59
Tabel 4.1 Rincian Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian.....	77
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	80
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
Tabel 4.6 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Pengawasan Pimpinan	83
Tabel 4.7 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Budaya Organisasi	84
Tabel 4.8 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Data	87
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	90
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Multikolinieritas	91
Tabel 4.13 Hasil Uji Glejser	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	93
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	95
Tabel 4.16 Uji Statistik F	96
Tabel 4.17 Uji Regresi Parsial (Uji T)	97

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H1)	98
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H2)	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Lima Tingkatan dari Teori Hierarki Maslow	18
Gambar 2.2 Struktur <i>Reward</i>	22
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DINPORA Provinsi Jawa Tengah.....	75
Gambar 4.2 Uji Normalitas	89
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Bukti Penelitian	113
Lampiran B Kuesioner Penelitian	115
Lampiran C Hasil Wawancara	123
Lampiran D Hasil Rekapitulasi Pertanyaan Terbuka.....	129
Lampiran E Dokumentasi	132
Lampiran F Tabulasi Data.....	137
Lampiran G Hasil Statistik Deskriptif.....	141
Lampiran H Hasil Uji Kualitas Data	144
Lampiran I Hasil Uji Asumsi Klasik.....	151
Lampiran J Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha antar perusahaan sudah menjadi hal wajar dan tidak bisa dihindari lagi. Setiap perusahaan saling berkompetisi untuk mendapatkan posisi dalam persaingan bisnis dengan cara melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan kunci bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi tersebut dengan manajemen disiplin kerja dan pertumbuhan dimasa mendatang.

Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 1). Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun

1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pasal 1 ayat (1)). Pegawai Negeri Sipil yang bekerja sebagai Abdi Negara memiliki tugas serta tanggung jawab yang penting bagi organisasi, khususnya organisasi pemerintah. Diketahui bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting, karena Pegawai Negeri Sipil dapat menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah.

Menurut Haydah (2012) pegawai sebagai aparatur pemerintah adalah pegawai yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintahan serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Pegawai dituntut memiliki kualitas dan kapabilitas kerja yang baik, yakni aparatur yang dapat bekerja secara efisien, efektif, produktif, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak kadaluarsa yang pada akhirnya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai merupakan penentu untuk tercapainya keberhasilan merealisasikan rencana-rencana strategis yang sudah ditentukan. Instansi pemerintah membutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan manajemen disiplin kerja diantaranya, bertanggungjawab, berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, semangat kerja tinggi, setia (*loyalty*) dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Dalam hal ini pemerintah melaksanakan program penilaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif dan efisien. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, pemerintah melakukan penilaian kerja pegawainya dengan menggunakan Sasaran

Kinerja Pegawai (SKP) yang bertujuan agar pimpinan dan atasan dapat menilai langsung kinerja bawahan secara spesifik yang meliputi kegiatan jabatan, kuantitas/ laporan, kualitas/ mutu, waktu dan biaya. Penilaian pimpinan mengenai perilaku kerja pegawai bawahannya mengandung unsur orientasi pekerja, integritas pegawai, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan (jika mempunyai bawahan).

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan pegawai sebagai aparatur pemerintah dalam menghadapi tuntutan organisasi yang mengharapkan pegawainya memberikan performa terbaik terhadap pelayanan masyarakat adalah disiplin kerja (Sumber Tribun Jateng, 2016). Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal mutlak yang harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Keith Darvis, 1985). Dalam PP No 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 di jelaskan bahwa :

“ Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin ”

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja (PP No. 53 tahun 2010). Menurut Wirawan (2009) disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan

terhadap organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Dalam hal menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi maka seorang atasan akan selalu mencoba untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan disiplin kerja pegawai (Endriawan, 2014).

Menurut Siagian (2015), terdapat dua kegiatan pendisiplinan dalam organisasi, yaitu : 1) Disiplin Preventif, tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. 2) Disiplin Korektif, tindakan pendisiplinan yang dilakukan setelah pegawai dengan nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Disiplin kerja erat kaitannya dengan pengawasan pimpinan. Pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan (Hasibuan, 2009). Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Afrizal Pasaribu (2011) bahwa pengawasan secara parsial mempengaruhi disiplin kerja. Berdasarkan hasil

penelitian Tety Asmiarsih M (2006), pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,649 maka besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 0,649 dan 0,351 disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan. Diketahui bahwa pengawasan adalah faktor dominan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut M. Kadarisman (2012), pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah budaya organisasi yang ada di dalamnya. Berdasarkan hasil penelitian Ni Putu Ester Suniastuti dan I Wayan Suana (2011), yaitu budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap disiplin kerja. Menurut Wibowo (2011), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat kekayaan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Tujuan paling utama dalam suatu organisasi adalah budaya disiplin. Penerapan budaya yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam

organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Karena budaya organisasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap disiplin kerja (Suniastuti dan Suana, 2011) .

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah merupakan lembaga pemerintah daerah yang melaksanakan urusan pembinaan di bidang kepemudaan dan keolahragaan guna mewujudkan kepemudaan dan keolahragaan yang berkualitas dan berdaya saing di Provinsi Jawa Tengah, yang memiliki pegawai sejumlah 135 pegawai yang terdiri dari 94 pegawai laki-laki dan 41 pegawai perempuan. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah membagi tugas pekerjaan menjadi beberapa bagian, yaitu : a.) Bagian Umum dan Kepegawaian, b.) Bagian Program c.) Bagian Keuangan, c.) Bidang Kepemudaan, d.) Bidang Keolahragaan, e). Bidang Sarpras dan Kemitraan. Mengingat setiap bidang mempunyai peran yang sangat penting maka dalam hal ini pegawai yang bekerja pada masing-masing bidang wajib memberikan perhatian, pemikiran, dan tenaganya dalam melakukan tugasnya. Misi dari Dinas Pemuda dan Olahraga adalah :

1. Meningkatkan sistem informasi, sinergitas dan kemitran dengan stakeholder kepemudaan dan keolahragaan.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM Kepemudaan dan Keolahragaan yang berkarakter.
3. Memperkuat kelembagaan kepemudaan dan keolahragaan yang dinamis, partisipatif dan berbudaya.

4. Meningkatkan kualitas, kuantitas sarana prasarana kepemudaan dan olahraga.
5. Meningkatkan kualitas pelayanan pelayanan teknis administrasi pengeloan keuangan, umum dan kepegawaian.

Dari misi Dinas Pemuda dan Olahraga, instansi selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal sehingga menuntut kinerja pegawai dan kedisiplinan yang baik. Pada *pra-survey* yang dilakukan menggunakan wawancara dengan Taviv Suhendra selaku Humas dan Pengelola Data Hukum di Dinas Pemuda dan Olahraga. Beliau menjelaskan keadaan-keadaan serta beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah terkait dengan pegawai atau Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam instansi tersebut yaitu, kurangnya kedisiplinan pegawai yang terlihat dari pegawai yang melanggar tata tertib seperti meninggalkan tempat kerja tanpa ijin, terlambat masuk kerja, memperpanjang waktu istirahat, tidak mengikuti apel, serta tidak memakai seragam yang sudah ditentukan.

Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil observasi pada periode 26 Januari – 23 Februari 2016 di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah. Adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa pegawai, diantaranya :

- a.) Tidak mengikuti apel pagi,
- b.) Datang terlambat masuk kantor,
- c.) Pegawai meninggalkan ruangan disaat jam kerja bukan karena urusan dinas dan kemudian kembali ke ruangan menjelang absen pulang,
- d.) Disaat pimpinan tidak berada di kantor, beberapa pegawai ada yang meninggalkan kantor dan menggunakan

internet untuk menonton film atau bermain sosial media, e.) Tidak menggunakan seragam sesuai yang ditentukan f.) Pegawai membawa kendaraan bermotor ke lingkungan kantor, bahkan parkir di area kantor disaat Surat Keputusan (SK) Gubernur Jateng Nomor 55/54 Tahun 2015 tentang Penerapan Hari Bebas Kendaraan Bermotor Bagi Instansi Pemprov Jateng Tahun 2015-2020 diberlakukan, g.) Memanipulasi pengisian SKP dan sering terlambat dalam pengumpulannya. Berikut rekapitulasi data absensi apel pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga selama periode 26 Januari- 23 Februari 2016 :

Tabel 1.1
Rekapitulasi data absen apel pagi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga
Provinsi Jawa Tengah
Periode 26 Januari- 23 Februari 2016

Hari	Jumlah Pegawai	Presentasi Hadir Apel
1	40	29,62
2	43	31,85
3	78	57,78
4	76	56,29
5	76	56,29
6	76	56,29
7	70	51,85
8	68	50,37
9	73	54,07
10	84	62,22
11	76	56,30
12	81	60
13	70	51,85
14	74	54,81
15	82	60,74
16	74	54,81
17	68	50,37
18	70	51,85
19	80	59,26
20	68	50,37

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah banyak yang tidak mengikuti apel rutin pagi. Hal tersebut dapat menggambarkan ketidakdisiplinan para pegawai dalam menaati peraturan.

Kemudian ditemukan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah adalah pengawasan pimpinan. Berdasarkan pengamatan adanya temuan jika pimpinan sedang berada di dalam kantor khususnya kepala bidang atau kepala seksi masing-masing bagian, pegawai cenderung tidak melakukan tindakan indisipliner karena pegawai merasa sungkan atau takut untuk melakukan tindakan indisipliner. Pengawasan pimpinan dirasa kurang, karena pimpinan sering menjalankan dinas di luar kantor dan pimpinan yang berada di ruangan terpisah dengan pegawai sehingga kurangnya pengawasan langsung terhadap pegawai.

Adanya indikasi pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah didukung dengan *pra-survey* menggunakan wawancara, dan memperoleh hasil sebagai berikut:

“Pengaruh yang sangat dominan terhadap disiplin pegawai di Dinpora yaitu pengawasan pimpinan. Jika pimpinan berada dikantor dan melakukan pemantauan maka pegawai sungkan untuk melakukan tindakan indisipliner. Pegawai dirasa kurang disiplin terutama jika pimpinan sering dinas di luar kota sehingga pegawai cenderung melakukan tindakan indisipliner seperti datang terlambat, meninggalkan kantor disaat jam kerja, tidak mengikuti apel pagi. Padahal kantor itu sudah melakukan upaya tindakan preventif tetapi pada kenyataanya pegawai

masih sering melakukan tindakan indisipliner”. (Sumber: wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian)

Pendapat tersebut searah dengan jawaban dari beberapa pegawai yang dipilih secara acak menyebutkan bahwa pengawasan pimpinanlah yang berpengaruh terhadap disiplin kerja. Karena menurut mereka disaat pimpinan tidak berada di kantor, teman-teman kerja tidak takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan jika adanya pimpinan di dalam kantor teman-teman pegawai melakukan tindakan sebaliknya. Sehingga diindikasikan adanya pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah.

Fenomena yang terjadi terkait dengan budaya organisasi yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga yang diindikasikan mempengaruhi disiplin kerja pegawainya. Instansi sudah berupaya melakukan tindakan preventif guna untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kedisiplinan pegawai dengan menerapkan “Budaya Malu” di kantor, serta memasang *banner* “Budaya Malu” di beberapa sudut kantor guna untuk mengingatkan pegawai agar memiliki kesadaran disiplin kerja yang baik. Namun harapan instansi tidak sesuai dengan fenomena yang ada dilapangan, karena budaya yang diharapkan tidak dapat mengalahkan budaya-budaya yang sudah melekat diantara pegawai-pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah. Sehingga adanya indikasi bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

Uraian latar belakang di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah masih kurang baik atau buruk. Berdasarkan hasil pra-*survey* yang dilakukan wawancara dengan Taviv Suhendra selaku Humas dan Pengelola Data Hukum di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah, bentuk tindakan indisipliner yang mencerminkan masih kurangnya disiplin di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah yaitu datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, tidak menggunakan seragam yang sesuai, meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja, serta menggunakan kendaraan bermotor di lingkungan kantor. Hal itu didukung dengan hasil observasi yang dilakukan, terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan pegawai serta absensi apel pagi periode 26 Januari- 23 Februari 2016 yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai tidak mengikuti apel pagi.

Berdasarkan wawancara dengan Linda Widiastuti selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwa peran pengawasan pimpinan sangatlah dibutuhkan, terlihat jika pimpinan sedang melakukan dinas diluar kantor atau jika berada dalam ruangan terpisah dengan pegawainya maka pegawai cenderung melakukan tindakan indisipliner. Pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan (Hasibuan, 2009). Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Afrizal Pasaribu (2011) bahwa pengawasan secara parsial mempengaruhi

disiplin kerja. Selain pengawasan, budaya yang terbentuk di antara pegawai yang menjadikan budaya tidak disiplin itu terjadi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, indikasi permasalahan yang terjadi dipengaruhi oleh pengawasan pimpinan dan budaya organisasi. Terhadap perumusan masalah penelitian tersebut, pertanyaan penelitian yang dapat dikembangkan adalah:

1. Apakah pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja yang baik dan profesional.

2. Bagi Pihak Universitas Diponegoro

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang budaya organisasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi teori-teori yang melandasi penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis dan sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan metode analitis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdapat deskripsi dari objek penelitian, lalu hasil analisis data dari pengujian pengujian statistik, serta pembahasan dan interpretasi hasil atas hipotesis yang diuji.

BAB V: PENUTUP

Bab ini terdapat kesimpulan mengenai penelitian ini, keterbatasan penelitian, serta saran mengenai penelitian ini.