

**ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN
DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
WILAYAH HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
SUMATERA UTARA**

TESIS

Oleh

**TETI WINARTI
077019059/IM**



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN
2009**

**ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN
DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
WILAYAH HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
SUMATERA UTARA**

TESIS

**Diusulkan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk memperoleh gelar
Magister Sains dalam Program Studi Ilmu Manajemen pada
Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara**

Oleh

**TETI WINARTI
077019059/IM**

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN
2009**

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan disiplin kerja pegawai, bagaimana hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pegawai dan bagaimana hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan disiplin kerja pegawai di Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Relevan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan disiplin kerja pegawai, mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pegawai dan mengetahui hubungan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap disiplin kerja pegawai di Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang bermakna antara variabel gaya kepemimpinan otoriter dengan tingkat disiplin pegawai, ada hubungan yang bermakna antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan tingkat disiplin pegawai dan ada hubungan yang bermakna antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan disiplin kerja pegawai di Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Responden dari penelitian untuk sumber data penelitian ini adalah sebahagian dari pegawai yang bekerja di lingkungan Kanwil Departemen Hukum dan HAM Propinsi Sumatera Utara yang berjumlah 107 orang pegawai. Karena jumlah populasi melebihi 100 orang maka dilakukan penarikan sampel dengan rumus Slovin, yaitu sebanyak 52 orang pegawai.

Data dikumpulkan dengan pengamatan, kuesioner dan studi dokumentasi. Variabel yang diteliti dengan skala Likert. Pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 12,0, dianalisis dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan korelasi Rank Spearman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : ada hubungan yang bermakna antara variabel gaya kepemimpinan otoriter dengan disiplin kerja pegawai di Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara, ada hubungan yang bermakna antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja pegawai di Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara, ada hubungan yang bermakna antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan disiplin kerja pegawai di Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara dan gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang lebih kuat dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan partisipatif.

Kata kunci: gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

ABSTRACT

The formulation of the problem to this study is, how the relation of an authoritative leadership pattern with the working discipline as employer, and how is a democratic leadership pattern to the working discipline as employer and how is the relationship of participative leadership pattern to the working discipline as employer on Kanwil Departemen Hukum and HAM Sumatera Utara.

In connecting to the formulation of the problem, the objective of this study is to know and to analyze an authoritative leadership style with the working discipline as employer, to know the relations of democratic leadership style to the working discipline as employer and to know the relations of participative leadership style to the working discipline as employer on Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara.

The hypothesis to this study is there a significant relations between the variable of authoritative leadership style with the rate discipline as employer, there is significant relation between variable of democratic leadership style to the discipline rate of employer and there is a significant relations between the variable of participative leadership style to the working discipline as employer on Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara.

The respondent to this study are some of employer who serving on Kanwil Departemen Hukum dan HAM Propinsi Sumatera Utara office totally 107 employers. Due to the total of population more than 100 people, so that there taking sample with Slovin formulation, namely 52 employers.

The data collected mostly in survey, by provide questionnaire and documentation study. The variable has been researched with Libert scale. The data processing by using SPSS software program 12.0 version program, to analyze it by a descriptive analysis and hypothesis test with a Rank Spearman correlation.

The result obtained indicated that : there is a significant relation between the variable of authoritative leadership style to the working discipline as employer on Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara, found a significant relation between variable of democratic leadership style to the working discipline as employer on Kanwil Deaprtemen Hukum dan HAM Sumatera Utara, there is significant relation between variable of participative leadership style to the working discipline as employer on Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara and the democratic leadership style noted has more power influence compared to the authoritative leadership style and participative leadership style.

Keywords :Leadership style and working discipline

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir penyusunan tesis ini.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara yang meneliti masalah pemberian insentif dan tunjangan risiko dengan judul : **“Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin di Kantor Wilayah Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”**.

Selama melakukan penulisan tesis penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof.dr.Chairuddin P. Lubis, DTM&H., Sp.(Ak), selaku Rektor Universitas Sumatera Utara atas kesempatan menjadi mahasiswa Program Magister Ilmu Manajemen pada Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Chairun Nisa B, M.Sc., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
3. Ibu Prof. Dr. Rismayani, SE, MS, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara sekaligus sebagai Dosen Penguji yang telah memberikan masukan-masukan demi penyempurnaan tesis ini.

4. Bapak Prof. Dr. Ir. A. Rahim Matondang, MSIE, selaku Ketua Pembimbing atas arahan dan bimbingannya selama masa perkuliahan dan pengerjaan tesis ini.
5. Bapak Ir. Harmein Nasution, MSIE, selaku Anggota Pembimbing yang selalu membantu, memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. Sumono, MS dan Drs. Syahyunan, M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan-masukan demi penyempurnaan tesis ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Studi Program Magister Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
8. Bapak Kakanwil Departemen Hukum HAM dan Bapak Ketua Balai Harta Peninggalan Medan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini.
9. Teristimewa untuk ibu, suami serta putra putri yang disayang atas segala kasih sayang, penuh pengertian dan pengorbanan untuk merelakan waktu kebersamaan yang telah banyak tersita selama masa studi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa atas bantuan dan kerjasamanya sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan pendidikan dan penulisan tesis ini dengan baik.

Dengan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki penulis sangat yakin bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu segala saran dan kritik dimanapun akan penulis terima kasih dengan senang hati, untuk perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang.

Atas kesediaan dan berkenannya Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan saran dan kritik terlebih dahulu penulis ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2009

Penulis

TETI WINARTI

RIWAYAT HIDUP

Hj. Teti Winarti, lahir di Tanjung Balai pada tanggal 16 Maret 1963, anak ke 3 (tiga) dari 10 (sepuluh) bersaudara dari ayahanda Alm. H. Sungkunan Ginting dan Ibunda Hj. Siti Oli Siregar. Penulis sudah menikah dengan H. Irwan Nasution, SH dan telah dikaruniai 3 (tiga) orang anak yaitu Dolly Indrawan Nasution. SH, Faisal Akbar Irawan Nasution, SE dan Lola Laniari Nasution.

Pendidikan mulai pada tahun 1970 di Sekolah Dasar (SD) Negeri 3 (tiga) Tanjung Balai dan lulus pada tahun 1976, melanjutkan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 (satu) Tanjung Balai lulus pada tahun 1979, setelah itu melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 (satu) dan lulus pada tahun 1982. Pada tahun 1982 melanjutkan Perkuliahan ke Universitas Islam Sumatera Utara Medan jurusan Hukum Perdata dan lulus pada tahun 1990. Pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Program Studi Ilmu Manajemen. Saat ini penulis bekerja di Balai Harta Peninggalan Medan sebagai Anggota Teknis Hukum.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
RIWAYAT HIDUP	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Kerangka Berpikir	8
1.6 Hipotesis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Teori Tentang Disiplin	16
2.2.1 Pengertian Disiplin	16
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.3. Teori Tentang Gaya Kepemimpinan	21
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	21

2.3.2 Gaya Kepemimpinan.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2 Metode Penelitian	29
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Jenis dan Sumber Data	31
3.5 Identifikasi Variabel.....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.8 Model Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Sejarah Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara	37
4.1.2 Struktur Organisasi dan Tugas-Tugas Pokok Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara	37
4.1.3 Rencana Strategis Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara	43
4.1.4 Perkembangan Kualitas Disiplin Kerja Pegawai di Kanwil Departemen Hukum dan HAM Propinsi Sumatera Utara	50
4.1.5 Analisis Deskripsi Hasil Penelitian	51
4.1.5.1 Penjelasan Responden Atas Gaya Kepemimpinan Otoriter	51
4.1.5.2 Penjelasan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratif	52
4.1.5.3 Penjelasan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif	53

4.1.5.4	Variabel Disiplin Kerja	54
4.2.	Pengujian Hipotesis.....	55
4.2.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Disiplin Kerja.....	55
4.2.2	Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratif Dengan Disiplin Kerja.....	57
4.2.3	Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Disiplin Kerja.....	59
4.3	Pembahasan.....	60
4.3.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Disiplin Kerja.....	60
4.3.2	Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratif Dengan Disiplin Kerja.....	62
4.3.3	Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Disiplin Kerja.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran - saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA		67

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.2	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	36
4.1	Pelanggaran dan Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS pada Kanwil Dep. Hukum dan HAM Sumatera periode Tahun 2005 – 2008	50
4.2	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter)	51
4.3	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan Demokratis)	52
4.4	Skor Angket untuk Variabel X_3 (Gaya Kepemimpinan Partisipatif)	53
4.5	Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin)	54
4.6	Koefisien Korelasi Spearman Rank	56
4.7	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	56
4.8	Koefisien Korelasi Spearman Rank	58
4.9	Koefisien Korelasi Spearman Rank	59

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.1.	Kerangka Berpikir Pertama, Kedua dan Ketiga.....	11
4.1.	Struktur Organisasi Kanwil Departemen Hukum dan HAM Sumatera Utara di Medan (Fokus khusus terhadap posisi keberadaan Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha dalam struktur	38

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	69
2.	Tabulasi skor variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1)	76
3.	Tabulasi skor variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2)	77
4.	Tabulasi skor variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_3).....	78
5.	Tabulasi skor variabel disiplin (Y).....	79
6.	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	80
7.	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi ...	81
8.	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif ...	82
9.	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	83
10.	Reliability	84
11.	Frequency Table Gaya Kepemimpinan Otoriter	85
12.	Frequency Table Gaya Kepemimpinan Demokrasi	87
13.	Frequency Table Gaya Kepemimpinan Partisipatif	89
14.	Frequency Table Disiplin	91
15.	Tabulasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2)..	93
16.	Tabulasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1).....	95
17.	Tabulasi Skor Variabel Disiplin (Y)	97
18.	Tabulasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_3)	9
19.	Nonparametric Correlations	101