**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu wadah kegiatan sekelompok orang yang bekerja sama dalam dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta, dalam kegiatan operasionalnya senantiasa membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu melaksanakan tugasnya, berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Organisasi dapat terbentuk karena adanya penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Unsur utama yang memegang peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama organisasi pemerintahan, dan pembangunan dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat, sehingga keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi tersebut.

Pemerintah Kota Bandung dalam rangka melaksanakan kegiatan pemerintahan dan proses pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat membentuk organisasi perangkat daerah sebagai instansi pelaksana teknis sebagaimana ditetapkan dengan peraturan Wali Kota Bandung nomor 1406 tahun 2016 tentang kedudukan , susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Kesatuan Bagsa dan Politik Kota Bandung. Pemerintah Kota Bandung membentuk badan yang mempunyai tugas dan fugsi melaksanakan pemahaman ideologi dan wawasan kebangsaan kepada masyarakat guna mencegah konflik-konflik yang terjadi di masyarakat demi menciptakan situasi yang kondusif di wilayah Kota Bandung. Maka di bentuklah Badan kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung yang sebelum sekarang berganti nama dulu bernama Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM).

Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM) Kota Bandung telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 tahun 2013 Tentang perubahan kedua atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah BKBPM Kota Bandung juga telah mempunyai Tugas Pokok, Fungsi, serta Uraian Tugas berdasarkan Peraturan Walikota Bandung No. 295 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung (BKBPM).

Peran dan fungsi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung ini mempunyai 3 fungsi bidang dalam menjalankan tupoksinya yaitu:

1. Bidang Ideologi dan Waawasan Kebangsaan
2. Bidang Politik Dalam Negeri
3. Bidang Kewaspadaan

Terbentuknya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung adalah untuk menumbuhkan rasa nasionalisme dan mengaktualisasikan nilai Pancasila, UUD 1945, Bhineka Tunggal Ika dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) kepada masyarakat kota Bandung. Bertujuan untuk terciptanya keadaan masyarakat yang kondusif dalam kehidupan masyarakat, berbangsa, bernegara dalam keanekaragaman ras, suku, budaya dan agama dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Keberhasilan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan nasional antara lain ditentukan oleh kemampuan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pengendalian mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi pegawai agar dapat bekerja penuh disiplin yaitu dengan mentaatai segala peraturan yang berlaku, demikian pula halnya dengan Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung harus berusaha meningkatkan kemampuan, kecakapan, serta keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu melalui pengendalian.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas umum pemerintahan secara disiplin relative masih rendah, sehingga alat ukur pengendalian salah satunya *finger print* belum berlangsung efektif dan efisien. Berdasarkan pada hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian. Pada penelitian ini penulis mengambil lokasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, dimana disiplin pegawainya belum optimal, sehingga pelaksanaan tugas-tugasnya belum efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, masih terlihat bahwa disiplin kerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu yang masih rendah, terlihat dari :

Masih ditemuinya pegawai yang melanggar aturan jam kerja, misalnya ketidak tepatannya wakru jam masuk kantor dan jam pulang kantor. Berdasarkan aturan yang berlaku untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) masuk pada pukul 07.30 dan pulang pada pukul 16.00 wib.

1. Memahami prosedur kerja, belum optimal terlihat dari :

Masih ditemuinnya pegawai yang melanggar aturan yang sudah dibuat seperti halnya ada aturan larangan merokok di dalam ruangan kerja namun salah seorang pegawai merokok di dalam ruangan kerja dan bersantai-santai dalam pekerjaannya.

Permasalahan-permasalahan yang ditemukan di atas , peneliti menduga bahwa pengendalian belum dijalankan sepenuhnya atas alat ukur sebagai berikut :

1. Sanksi yang belum ditetapkan, terlihat dari :

Tingkat kesadaran pegawai akan sanksi yang di berikan oleh Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung masih belum memberikan efek jera terhadap pegawainya.

1. Pembagian tugas dan wewenang yang masih rendah.

Terlihat dari pembagian tugas di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung masih belum berfungsi sebagaimana mestinya. Terutama kurang selektif memilih pegawai yang tepat dan sesuai dengan kemampuan .

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut di atas yang didukung oleh teori-teori yang ada serta dilengkapi dengan data yang terjadi pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dan mencari alternative pemecahannya yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul : **“ Pengaruh Pengendalian Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung”**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka rumusan maslaha yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengahambatan pengendalian terhadap disiplin kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
3. Usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapat data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik Universitas Pasundan Bandung. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung
2. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penghambatan pengendalian terhadap disiplin kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung
3. Menganalisis usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

**1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama pekuliahan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung serta dapat memberikan sembangan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik umumnya, mengenai pengendalian dan disiplin kerja.

1. Kegunaan Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan suatu proses penelaahan atau pengkajian terhadap berbagai literature atau sumber kepustakaan yang diarahkan untuk menemukan pegangan atau landasan teoritik yang kuat serta serta memiliki tingkat kebenaran yang tinggi untuk mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

**2.1.1 Pengertian Administrasi**

Memahami administrasi publik, terutama diketahui terlebih dahulu mengenai administrasinya sendiri. Ilmu pengetahuan administrasi merupakan suatu fenomena masyarakat baru, karena timbul sebagai salah satu cabang dari ilmu-ilmu sosial yang ada, akan tetapi dalam prakteknya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi.

Administrasi secara etimologis berasal dari bahasa inggris yaitu dari kata *administration* yang bentuk infinitinya sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakan), dan administrasi yang bersasal dari bahasa latin yaitu *ad* (intensif) dan *ministrared* diartikan melayani, membantu dan memenuhi. Administrasi merujuk pada kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan didalam pencapaian tujuan.

Administrasi menurut **Herbert A. Simon (1999:2)** dikutip oleh **Harbani Pasolong** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik**, sebagai berikut :

**“Administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama”.**

Administrasi bertujuan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut **Dimock** dalam bukunya ***Publik Administration,*** mendefinisikan sebagai berikut:

**“Administrasi negara adalah kegiatan negara dalam melaksanakan kekuasaan atau wewenang politiknya”. Pengertian Dimock diatas bahwa administrasi negara merupakan ilmu pengetahuan yang mempelajari suatu lembaga dari yang terkecil hingga terbesar.**

**2.1.2 Pengertian Administrasi Publik**

Administrasi publik merupakan sebuah aktivitas yang meliputi seluruh masalah penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu Negara. Administrasi publik terlibat dalam proses pembuatan kebijakan publik dan juga pelaksanaan kebijakan public sesuai dengan reformasi administrasi. Menurut **Zauhar Soesilo, 2007**

**"Reformasi Administrasi adalah kegiatan penataan birokrasi, reformasi administrasi adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mengubah struktur dan prosedur birokrasi serta sikap dan perilaku birokrat guna meningkatkan efektivitas organisasi atau terciptanya administrasi yang sehat dan menjamin tercapainya tujuan pembangunan nasional”.**

Batasan administrasi publik, selanjutnya telah mengalami pergeseran sesuai dengan semangat dan tantangan zaman yang berkembang pada kurun waktu tertentu. Cakupan administrasi publik tidak terbatas pada fungsi-fungsi di eksekutif, tetapi juga segala sesuatu yang terjadi di organisasi pemerintahan, termasuk lembaga legislatif dan lembaga yudikatif. Dalam perkembangan selanjutnya, administrasi publik tidak hanya berkenaan dengan pelaksanaan kebijakan publik. Lebih jauh lagi adalah terlibat langsung dalam proses pembuatan kebijakan publik itu sendiri.

Menurut **Soeprapto dalam Muchtar (2002:2)** menyatakan, dari pola pemikiran yang berkembang. Pertama, pemikiran yang memandang administrasi publik sebagai kegiatan yang dilakukan pemerintah yaitu lembaga eksekutif. Kedua, pola pemikiran yang memandang administrasi publik lebih luas dari sekedar mengenai aktivitas lembaga eksekutif belaka. Administrasi publik mencakup seluruh aktivitas dati ketiga cabang pemerintahan yaitu legislative, eksekutif dan yudikatif yang kesemuanya bermuara pada fungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

**2.1.3 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu *man, money, methode, machines, materials, dan market.* Manajemen adalah suatu cara/seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat massif, kompleks, dan bernilai tinggi tentulah dibutuhkan manajemen.

**Pengertian manajemen menurut Siagian dalam bukunya Filsafat Ilmu Administrasi (2014:5), menyebutkan: “manajemen dapat di definisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”.**

Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa manajemen dalam arti kelompok pimpinan tidak melaksanakan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional, melainkan mengatur tindakan-tindakan pelaksanaan oleh sekelompok orang yang disebut bawahan*.*

**Manajemen menurut M. Manullang dalam buku dasar-dasar Manajemen (2001:3) menjelaskan bahwa “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan”. Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa manajemen merupakan adanya suatu proses atau tahapan ddalam suatu organisasi agar tujuan tersebut dicapai.**

**2.1.4 Pengertian Organisasi**

Menurut **Siagian** yang di kutip oleh **Umam** dalam bukunya **Perilaku Organisasi (2010:23)** mengemukakan bahwa organisasi adalah:

**“setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan yang didalammnya terdapat seorang/beberapa orang yang disebut bawahan”.**

Menurut **Atmosudirjo** yang dikutip **Umam** dalam bukunya **Perilaku organisasi (2010:23)** mengutarakan bahwa Organisasi adalah:

**“struktur tata pembagian kerja dan tata hubungan kerja antara sekelompok pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.**

**2.1.5 Pengertian Pengendalian**

Pengendalian pada dasarnya rencana dan pelaksanaan yang merupakan satu kesatuan tindakan, walaupun hal ini jarang terjadi. Pengandalian diperlukan untuk melihat sejauh mana hasil yang telah tercapai, apakah telah sesuai dengan rencana atau malah terjadi kesenjangan akibat adanya penyimpangan-penyimpangan. Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian pengendalian ada beberapa menurut para ahli:

Menurut **Sujamto** yang dikutip oleh **Silalahi** dalam bukunya **Pemahaman praktis asas-asas manajemen (1996:303)** mengemukakan bahwa:

**“Pengendalian adalah segala usaha atau kegiatan untuk menjamin dan mengarahkan agar pekerjaan yang sedang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau hasil yang dikehendaki serta sesuai pula dengan segala ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku”.**

Menurut **Hasibuan (2001:41)** dalam bukunya **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah** mengemukakan bahwa :

**“pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggara”.**

Menurut **Harold Koontz and cyrill O’donell** dalam buku **Nanang Fattah (2007:175)** menjelaskan bahwa:

***“controlling is the measuring and correcting of activities of subordinates to assure that events conform to plants*”. Atau “pengendalian adalah berhubungan dengan pembanding kejadian-kejadian dengan rencana-rencana dan melakukan tindakan-tindakan koreksi yang perlu terhadap kejadian-kejadian yang menyimpang dari rencana-rencana”.**

Sedangkan menurut **Sondang P. Siagian** dalam buku **Nanang Fattah (2007:176)** Menjelaskan bahwa :

**“Pengendalian adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.**

Menurut **Robert N. Anthony dan Vijay Govindarajan** dalam buku **Management Control System (2015:25)** mendefinisikan pengendalian sebagai :

**“Pengendalian adalah suatu proses dengan mana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan startegi organisasi sebagai penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaituselaras dan standar”.**

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengendalian merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang tujuannya untuk memberikan arahan agar pelaksanaan rencana dapat sesuai dengan yang telah ditentukan, Kegiatan pengendalian dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan. Proses pengendalian suatu organisasi yang dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan para pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, pimpinan harus bisa mengendalikan para bawahannya agar para pegawai lebih bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

**2.1.6 Asas-asas Pengendalian**

Agar pengendalian dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan maka menurut **Hasibuan (2001:244)** dalam bukunya berjudul **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,** pengendalian perlu dilakukan melalui asas-asas pengendalian yang dapat dijadikan alat ukur dari pengendalian yaitu sebagai berikut :

1. **Asas tercapainya tujuan *(principle of assurance of objective)* Pengendalian harus ditujukan ke arah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari rencana.**
2. **Asas efisiensi pengendalian *(principle of efficiency of control)* Pengendalian efisien, jika dapat menghindari penyimpangan dari rencana sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain diluar dugaan.**
3. **Asas tanggungjawab pengendalian *(principle of control responsibility)* Pengendalian hanya dapat dilaksanakan jika manajer bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.**
4. **Asas pengendalian terhadap masa depan *(principle of future control)* pengendalian yang efektif harus ditujukan ke arah pencegahan penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun yang akan datang.**
5. **Asas pengendalian langsung *(principle of control)* tehnik control yang paling efektif adalah mengusahakanadanya manager bawahan yang kualitas baik. Pengendalian itu dilakukan oleh manager, atas dasar manusia sering berbuat salah. Cara yang paling tepat untuk menjamin adanya pelaksanaan yang sesuai dengan rencana adalah mengusahakan sedapat mungkin petugas memliki kualitas yang baik.**
6. **Asas refleksi rencana *(principle of reflection plans)* pengendalian harus disusun dengan baik,sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan rrencana.**
7. **Asas penyesuaian dengan organisasi *(principle of organization suitability)* pengendalian harus dilakukan sesuai rencana struktur organisasi. Manajer dan bawahannya merupakan sarana untuk melaksanakan rencana. Dengan demikian pengendalian yang efektif harus disesuaikan denga besar wewenang manajer, sehingga mencerminkan struktur organisasi.**
8. **Asas pengendalian individu *(principle of individual of control)* tehnik pengendalian harus sesuai dengan kebutuhan manajer. Tehnk pengendalian harus ditujukan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi manajer, ruang lingkup informasi yang dibutuhkan itu berbedasatu sama lain, tergantung pada tingkat dan tugas manajer.**
9. **Asas standar *(principle of standar)* pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan standar yang sesuai dengan tepat pada sasaran, dimana akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan demi tujuan yang hendak dicapai.**
10. **Asas pengendalian terhadap strategi *(principle of strategic point control)* pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian khusus yang ditunjukan terhadap factor-faktor yang strategis dalam perusahaan, yang dapat menunjangserta mendukung keberhasilan pencapaian target maupun tujuan yang telah ditetapkan.**
11. **Asas kekecualian *(the exception principle)* efisiensi dalam pengendalian membutuhkan adanya perhatian yang ditujukan terhadap faktor kekecualian. Kekecualian ini dapat terjadi dalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.**
12. **Asas pengendalian fleksibel *(principle of flexibility of control)* pengendalian harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan perencanaan.**
13. **Asas peninjauan kembali *(principle of riview)* sistem pengendalian harus ditinjau berkali-kali, agar sistem yang digunakan berguna untuk pencapaian tujuan.**
14. **Asas tindakan *(principle of action)* pengendalian dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran unatauka mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, staffing, dan directing.**

**2.1.7 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin pada dasarnya harus tumbuh dari diri sendiri, pada setiap organisasi dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Tentu bertujuan supaya semua pekerja dapat selesai dengan hasil maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik pula hasil kerja ynag didapat pegawai. Disiplin pegawai yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong kinerja pegawai lebih optimal lagi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

**Pengertian disiplin kerja menurut Singodimedjo (2002), mengatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sedangkan Menurut Terry (dalam Tohardi,2002), “disiplin adalah penggerak karyawan”. Agar setiap karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.**

**Sedangkan Disiplin Pegawai menurut Muchdarsyah Sinungan (2009: 135) “Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti / mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan”.**

**Disiplin kerja menurut Melayu Hasibuan (2013:193) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusian mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.**

**Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2000:350) mengungkapkan penegrtian disiplin kerja yaitu : “disiplin merupakan tindakan manjemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengentahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain secara meningkatkan prestasi kerjanya”.**

Sehingga dapat dikatakan Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan baik sercara tertulis maupun tidak tertulis.

**2.1.8 Asas-asas Disiplin Kerja Pegawai**

Menurut **Malayu Hasibuan (2013:194)** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia** terdapat indikator-indikator disiplin yaitu:

1. **Tujuan dan kemampuan**

**Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingakat disiplin kerja, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.**

1. **Teladan pimpinan**

**Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.**

1. **Balas jasa**

**Balas jasa (kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan kryawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan disiplin kerja karyawan.**

1. **Keadilan**

**Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang sesuai merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama denga manusia lainnya. Manajemen yang cakap dalam memimpin selalu bersifat adil terhadap semua bawahannya.**

1. **Pengawasan melekat (Waskat)**

**Pengawasan melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, garah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, apabila ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan paekerjaan.**

1. **Sanksi hukuman**

**Sanksi hukuman berperan penting dalam melahirkan disiplin karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisiplinier karyawan akan berkuran. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk merubah perilaku.**

1. **Ketegasan**

**Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisiplinier, dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memahami kedisiplinan karyawan perusahaan, sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisiplinier, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya.**

1. **Hubungan kemanusiaan**

**Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesame karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan vertical maupun horizontal hendaknya harmonis, hal ini akan memotivasi disiplin kerja yang baik pada perusahaan, maka disiplin karyawan akan tercipta apabilahubungan manusia dalam organisasi tersebut baik.**

Dengan adanya indikator-indikator disiplin maka akan membuat pimpinan lebih meningkatkan disiplin pegawainya dan pegawainya pun akan sadar disiplin yang harus dilaksanakan demi kelancaran pelaksanaan kerja. Disiplin kerja pegawai akan akan menjadi salah satu tolak ukur yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pada suatu organisasi.

**2.2 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pada latar belakang serta perumusan permasalahan mengenai pengaruh pengendalian terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung diperlukan kajian teoritis yang menjadi tolak ukur. Dalam memecahkan masalah suatu masalah perlu adanya teori untuk dijadikan sebagai landasan berfikir dalam mempermudah pemecahan yang sedang diteliti, dalam penelitian ini diperlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran, yaitu berupa teori yang bertitik tolak ukur pada pendapat para ahli yaitu:

Menurut **Hasibuan (2001:41)** dalam bukunya **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah** mengemukakan bahwa : “pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggara”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa tujuan dari dilaksanakannya pengendalian disebuah organisasi bertujuan untuk menemukan kesalahan dan memperbaikinya serta mengukur efektivitas dalam mengambil tindakan guna menjamin bahwa proses pelaksanaan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh suatu organisasi. Pengendalian menurut Hasibuan (2001:244) dalam bukunya yang berjudul Manajemen dasar, pengertian dan masalah , mengemukakan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Asas tercapainya tujuan
2. Asas efisiensi pengendalian
3. Asas tanggung jawab pengendalian
4. Asas pengendalian terhadap masa depan
5. Asas pengendalian langsung
6. Asas refleksi rencana
7. Asas penyesuaian dengan organisasi
8. Asas pengendalian individu
9. Asas standar
10. Asas pengendalian terhadap strategi
11. Asas kekecualian
12. Asas pengendalian fleksibel
13. Asas peninjauan kembali
14. Asas tindakan

Disiplin kerja menurut **Melayu Hasibuan (2013:193)** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia** mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Disiplin kerja untuk mengukur keadaan pegawai dalam suatu organisasi yang merupakan sikap atau tingkah laku yang dimana menunjukan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan baik sercara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Melayu Hasibuan (2013:194) dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia terdapat indikator-indikator disiplin yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan ketat (Waksat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan pola pikir diatas, penulis menempatkan pengendalian sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel X) dan disiplin kerja sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel Y), maka keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Pendekatan Sistem

Feed Forward

Proses Pengendalian (Variabel X)

1. Asas tercapainya tujuan
2. Asas efisiensi pengendalian
3. Asas tanggung jawab pengendalian
4. Asas pengendalian terhadap masa depan
5. Asas pengendalian langsung
6. Asas refleksi rencana
7. Asas penyesuaian dengan organisasi
8. Asas pengendalian individu
9. Asas standar
10. Asas pengendalian terhadap strategi
11. Asas kekecualian
12. Asas pengendalian fleksibel
13. Asas peninjauan kembali
14. Asas tindakan

Output Disiplin Kerja (Variabel Y) :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (Waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Input (masukan )

1. Pengendalian : Hasibuan

2. Disiplin kerja: Hasibuan

FEED BACK

**Gambar 2.1 Model Pendekatan Sistem**

**Sumber : Malayu Hasibuan (2001:244) dan Malayu Hasibuan (2013:194)**

**2.3 Hipotesis**

Sugiyono (2013:96) mengemukakan Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, penulis mengajukan hipotesis ini sebagai berikut: “Pengendalian besar pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung”

1. Pengendalian: Disiplin Kerja = 0, Pengendalian (X) Disiplin Kerja (Y), artinya Penendalian terhadap Disiplin Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. : Pengendalian : Disiplin Kerja 0, Pengendalian (X) Disiplin Kerja (Y), artinya Pengendalian ada pengaruh terhadap Disiplin Kerja

**Paradigma Pengaruh**

py

px

**gambar 2.2**

Keterangan:

X = Variabel Pengendalian

Y = Variabel Disiplin Kerja

έ = Variabel dari luar Variabel Pengendalian yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel Disiplin Kerja

px= Besarnya pengaruh dari variabel Pengendalian

py= Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.