

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini semua organisasi baik bisnis maupun non bisnis dituntut untuk dapat bersaing agar bisa tetap *survive* dan berkembang. Untuk itu, setiap organisasi perlu memperhatikan sikap, moral, dan loyalitas pegawainya sehingga produktivitas pun dapat diraih secara efektif dan efisien. Untuk dapat meningkatkan sikap, moral dan loyalitas pegawai tidaklah mudah, sebab hal ini berkaitan dengan sikap disiplin pegawai dalam organisasi tersebut. Sebagaimana kita tahu sikap disiplin merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap individu dalam suatu organisasi, dikarenakan dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang akan berpengaruh kepada produktivitas organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1997:212) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Masalah disiplin pegawai bisa dilihat dari frekuensi kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan dalam bekerja, tingkat ketaatan pada standar kerja, tingkat ketaatan pada peraturan kerja serta etika kerja yang masih rendah. Jika terus dibiarkan, masalah tersebut akan menghambat terciptanya efektivitas organisasi sehingga akan menghambat pula pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1997:212) bahwa kedisiplinan bukan hanya sekedar indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja,

melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Pada kenyataannya masih banyak organisasi baik itu bisnis maupun non bisnis yang mengalami masalah disiplin pegawainya, bentuk sikap kurang disiplin bisa dilihat dari adanya masalah mengenai absensi pegawai, loyalitas pegawai, ketaatan, dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan sehingga bisa mengganggu efektivitas organisasi.

Nampaknya masalah tersebut di atas ada relevansinya dengan kondisi disiplin pegawai di Ajendam III Siliwangi, sebagai salah satu organisasi yang berada di bawah naungan Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang dikenal mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, Ajendam III Siliwangi seharusnya dapat menciptakan tingkat disiplin pegawai yang tinggi. Namun, fenomena yang terjadi di lapangan justru berbicara lain. Sikap kedisiplinan pegawai Ajendam III Siliwangi masih perlu untuk dibenahi, karena terjadinya kekurangan-kekurangan seperti banyak sekali pegawai yang mengabaikan disiplin kerjanya. Seperti dinyatakan oleh salah seorang staff kepegawaian, Bapak Kapten Mugino dalam wawancara informal dengan penulis ketika penulis mempertanyakan tentang disiplin pegawai di Ajendam III Siliwangi, beliau menjawab:

Masalah kedisiplinan memang sudah menjadi masalah serius yang harus segera mendapat perhatian dari pimpinan kami di sini (Ketua Ajendam III Siliwangi-red) karena tingkat kedisiplinan pegawai di sini masih dirasakan rendah terutama dapat dilihat dari frekuensi kehadiran pegawai serta banyaknya pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja.

Kemudian ketika penulis mempertanyakan tentang penyebab rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, beliau menjawab:

Masalah ini disebabkan karena banyak pegawai di sini yang mempunyai pekerjaan sampingan dalam bentuk bisnis pribadi, sehingga konsentrasi mereka terbagi antara pekerjaan kantor dan bisnis pribadinya. Hal ini menyebabkan mereka lebih disibukan dengan bisnis pribadinya dibandingkan dengan pekerjaan kantor yang harus dia selesaikan.

Pernyataan Bapak Kapten Mugino tersebut diperkuat dengan data absensi pegawai dalam kurun waktu Agustus 2006 sampai Desember 2006 yang tertuang dalam tabel berikut.

TABEL 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
AJENDAM III SILIWANGI BANDUNG
Per Agustus 2006 - Desember 2006

Bulan	AJENDAM III SILIWANGI					Jumlah
	Sebab Tidak Hadir					
	S*	S**	I	C	M	
Agustus	2	1	1	-	1	5
September	1	1	2	1 (H)	1	6
Oktober	1	-	1	1 (H)	3	7
November	-	2	2	-	1	5
Desember	3	-	1	-	5	9

Sumber: Bagian Administrasi AJENDAM III Siliwangi.

Keterangan: S* : Sakit Tanpa Keterangan Dokter
S** : Sakit Dengan Keterangan Dokter
I : Izin
C : Cuti
M : Mangkir

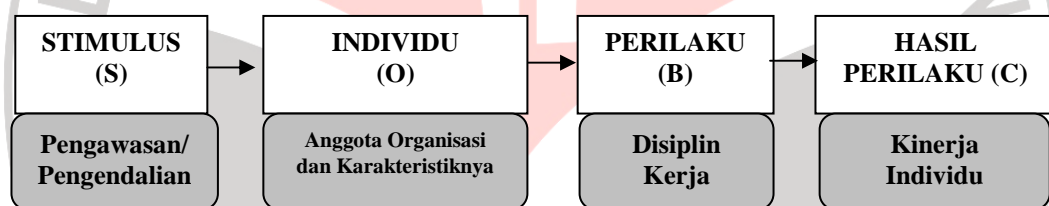
TABEL 1.2
HASIL PENILAIAN KINERJA
AJENDAM III SILIWANGI
Per Januari 2005 s/d Desember 2005

UNSUR YANG DINILAI	NILAI		KETERANGAN
	ANGKA	SEBUTAN	
a. Kesetiaan	72	Amat Baik	Masih harus dilakukan perbaikan-perbaikan kinerja khususnya prakarsa, ketaatan, prestasi kerja, serta kepemimpinan.
b. Pretasi Kerja	66	Sedang	
c. Tanggung jawab	73	Baik	
d. Ketaatan	64	Sedang	
e. Kejujuran	86	Baik	
f. Kerjasama	81	Baik	
g. Prakarsa	57	Kurang	
h. Kepemimpinan	63	Cukup	
Jumlah	562		
Rata-rata	70.25		

Sumber: Bagian Administrasi AJENDAM III Siliwangi. Diolah kembali oleh peneliti.

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran pegawai di Ajendam III Siliwangi masih rendah yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang cukup tinggi khususnya pegawai yang mangkir. Sedangkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai selama kurun waktu Januari 2005 sampai dengan Desember 2005 memerlukan beberapa pembenahan terutama dalam hal prestasi kerja, ketaatan, prakasa, serta kepemimpinan. Jika ditarik benang merahnya semua kekurangan yang terlihat pada tabel 1.1 dan 1.2 merupakan akumulasi dari rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai di Ajendam III Siliwangi sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai tersebut. Untuk itu, perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan sikap kedisiplinan pegawai di Ajendam III Siliwangi.

Untuk dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai diperlukan tindakan-tindakan dari pimpinan untuk dapat menyelesaikan masalah disiplin pegawai ini. Jika dikaitkan dengan teori, salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan masalah disiplin tersebut yaitu dengan cara menjalankan dengan sebaik-baiknya fungsi pengendalian kerja. Hal ini didasarkan kepada teori perspektif psikologi tentang perilaku. Berkenaan dengan hal ini, Luthans (1965) dan Gibson et al. (1997), mengungkapkan bahwa konsep dasar psikologi pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisme di dalam lingkungan tertentu. Kerangka konseptual psikologi tentang perilaku individu secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Diadaptasi dari Luthans, (1985)

Gambar 1.1
Perilaku Individu dalam Konteks Perilaku Organisasi

Berdasarkan gambar di atas maka jelas terlihat pengawasan/pengendalian berada pada wilayah stimulus (S), sedangkan disiplin kerja berada pada wilayah perilaku (B). Dengan demikian, untuk dapat menciptakan disiplin kerja pegawai yang baik maka perlu diadakan proses pengendalian oleh pimpinan dengan baik. Senada dengan pendapat Situmorang & Jubir (2004:26) penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan pengendalian salah satunya adalah agar terselenggaranya tertib administrasi serta tumbuhnya disiplin kerja yang sehat.

Pendapat lain datang dari Menzies (1994:161) yang menyatakan bahwa disiplin tidak mungkin ada, tanpa adanya pengendalian yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, terutama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian kerja terhadap disiplin kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk membahas masalah ini sebagai pokok pembahasan skripsi dengan judul:

“PENGARUH PENGENDALIAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA AJENDAM III SILIWANGI BANDUNG”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Telah dikemukakan dalam latar belakang bahwa disiplin kerja hal yang sangat penting sekali dalam menunjang efektivitas dan efisiensi organisasi, hal ini dikarenakan dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1997:212) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Masalah kedisiplinan pegawai seringkali menjadi masalah serius bagi suatu organisasi bisnis maupun non bisnis apalagi tingkat kedisiplinan di Indonesia sangat rendah. Untuk mengatasi masalah tersebut perlu dilakukan usaha-usaha sehingga rendahnya kedisiplinan pegawai akan terhindarkan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah kedisiplinan pegawai itu adalah dengan cara melaksanakan dengan sebaik-baiknya pengendalian kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Situmorang & Jubir (2004:26) yang

disimpulkan kembali oleh penulis bahwa tujuan pengendalian salah satunya adalah: “Agar terselenggaranya tertib administrasi serta tumbuhnya disiplin kerja yang sehat”. Pendapat lain mengemukakan bahwa: “Disiplin tidak mungkin ada tanpa pengendalian yang baik” (Menzies, 1994:161). Dari pendapat Menzies tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa pengendalian kerja merupakan salah satu alat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, jadi semakin tinggi tingkat pengendalian kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai.

Dalam rangka memberi arah dan tujuan yang jelas tentang masalah yang diteliti, maka penulis mengemukakan beberapa batasan dari permasalahan yang ada, yaitu:

1. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja pegawai pada Ajendam III Siliwangi Bandung?
2. Bagaimana gambaran efektivitas pengendalian kerja pegawai pada Ajendam III Siliwangi Bandung?
3. Berapa besar pengaruh efektif pengendalian kerja terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada Ajendam III Siliwangi Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara empirik tentang pengaruh pengendalian kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan menganalisis mengenai:

1. Kedisiplinan pegawai pada Ajendam III Siliwangi Bandung.
2. Pengendalian kerja pada Ajendam III Siliwangi Bandung.

3. Pengaruh pengendalian kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Ajendam III Siliwangi Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

1. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai seluk beluk pengendalian kerja serta disiplin kerja pegawai.
2. Memberikan sumbangan dalam pengembangan pengendalian kerja serta kedisiplinan kerja pegawai dan menambah wawasan tentang pengendalian kerja dan kedisiplinan kerja pegawai.

1.4.2 Secara Praktis

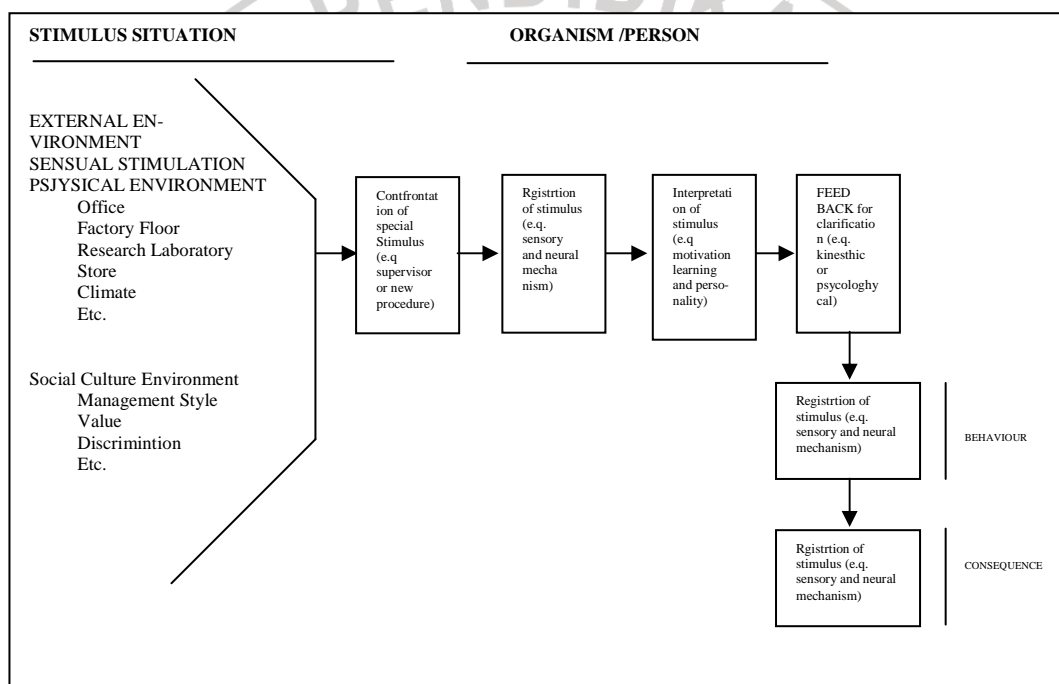
1. Bahan masukan bagi Ajendam III Siliwangi dalam meningkatkan pengendalian kerja serta kedisiplinan pegawai.
2. Bagi peneliti dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk menganalisis fakta, dan gejala yang terjadi dan dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

1.5 Kerangka Berfikir

Sebagaimana terungkap dalam latar belakang, pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini digunakan pendekatan psikologis tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi.

Berbicara tentang pengaruh pengendalian kerja terhadap disiplin kerja tentunya akan berangkat dari sebuah teori yang dikemukakan oleh seorang ahli.

Teori yang relevan untuk dijadikan acuan pada penelitian ini adalah perspektif psikologi tentang perilaku. Berkaitan dengan hal ini, Luthans (1965) dan Gibson et al. (1997), mengungkapkan bahwa konsep dasar psikologi pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisme di dalam lingkungan tertentu. Kerangka konseptual psikologi tentang perilaku individu dapat diterangkan sebagai berikut:



Sumber: Luthans, (1985:23)

Gambar 1.2
Kerangka Konseptual Model Analisis Perilaku S-O-B-C

Tampak pada gambar di atas, bahwa Stimulus (S) dalam model di atas mewakili segala sesuatu hal yang berada dalam organisasi sebagaimana dapat diamati, dihayati dan dialami, yang semuanya merupakan stimulus bagi organisme atau individu (O). Individu tersebut akan berinteraksi dengan stimulus sehingga

akan melahirkan perilaku (B) dan pada gilirannya akan menentukan hasil perilaku atau konsekuensi-konsekuensi (C) organisasi tertentu.

Dalam konteks ini pengendalian (pengawasan) mewakili situasi yang menyediakan stimulus yang dapat diamati, dihayati dan dialami oleh organisme/ individu (O). Individu tersebut dapat melahirkan persepsi atau interpretasi terhadap stimuli yang pada akhirnya akan melahirkan perilaku (B) tertentu. Selanjutnya perilaku yang ditimbulkan oleh individu (O) akan menimbulkan perubahan di lingkungannya berupa hasil perilaku C (*consequence*). Dengan demikian berdasarkan model teori SOBC ini, pengawasan dari pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan gambar di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku individu yang ada dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh pengawasan atau pengendalian dari pimpinan organisasi. Salah satu perilaku tersebut adalah sikap disiplin kerja pegawai. Sehingga dengan kata lain disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan organisasi.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2001:290)

Sementara itu, Nitisemito (1996:118) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Keith Davis (Prabu 2001:129) mengemukakan bahwa: “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Handoko (1992:208) mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.”

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap perbuatan taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak, sehingga dapat menjalankan standar-standar organisasi.

Disiplin merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi. Hal ini dikarenakan dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang akan berpengaruh kepada produktivitas organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1997:212) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Untuk itu, para pimpinan perusahaan harus senantiasa memberikan perhatian serius kepada disiplin kerja pegawai. Untuk mengatasi masalah disiplin kerja tersebut perlu dilakukan usaha-usaha sehingga rendahnya kedisiplinan pegawai akan terhindarkan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi

masalah kedisiplinan pegawai itu adalah dengan cara melaksanakan dengan sebaik-baiknya pengendalian kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Situmorang & Jubir (2004:26) yang disimpulkan kembali oleh penulis bahwa tujuan pengendalian salah satunya adalah agar terselenggaranya tertib administrasi serta tumbuhnya disiplin kerja yang sehat. Pendapat lain mengemukakan bahwa disiplin tidak mungkin ada tanpa pengendalian yang baik. (Menzies, 1994:161). Dari pendapat Menzies tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa pengendalian kerja merupakan salah satu alat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, jadi semakin tinggi tingkat pengendalian kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Dari dua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai maka salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melakukan fungsi pengendalian kerja dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian, pelaksanaan pengendalian yang baik dari pimpinan sangat penting dalam mencapai hasil/tujuan yang diinginkan.

Pengendalian sebagai fungsi terakhir dari fungsi manajemen, mempunyai hubungan yang sangat erat dengan fungsi manajemen lainnya, terutama fungsi perencanaan. GR Terry yang dikutip Hasibuan (1996:246) menyatakan bahwa:

Pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai, apa yang sedang dilakukan dengan kata lain pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perubahan-perubahan dan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

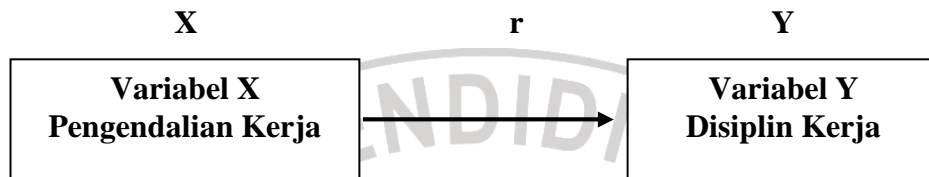
Berdasarkan beberapa konsep pengendalian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diketahui bahwa lingkup pengendalian meliputi hal-hal yang dianggap strategis (rencana), proses, pendekatan (cara) yang dapat dilakukan

untuk melaksanakan pengendalian, serta hasilnya. Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengkaji pendekatan (cara) pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan Ajendam III Siliwangi sehingga dapat meningkatkan disiplin pegawainya. Untuk itu, dalam penelitian ini konsep pengendalian yang akan digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Koontz, et al. (dalam Hutauruk, 1986:195) dan Siagian (1989:139). Dari kedua konsep pengendalian tersebut diperoleh dua cara pengendalian, yaitu: (1) Pengendalian langsung (*direct control*) yang dilakukan dengan cara inspeksi langsung, *on the spot observation*, serta *on the spot report*, dan (2) Pengendalian tidak langsung (*indirect control*), melalui laporan tertulis dan laporan lisan.

Cara melakukan inspeksi langsung dapat dilakukan pimpinan melalui cara inspeksi langsung yang dilakukan dalam bentuk mendadak, sehingga dapat diketahui kebenaran secara jelas dan tampak sebagaimana aslinya pekerjaan yang dilaksanakan pegawai. Sedangkan pengendalian dengan cara *on the spot observation* (observasi di tempat), adalah pengawasan langsung yang biasa dilakukan oleh pimpinan dalam bentuk pemantauan, pengamatan ataupun peninjauan. Cara pengawasan *on the spot report* (laporan di tempat), biasanya dilakukan untuk mencocokkan laporan yang diterima dengan kenyataan sebenarnya dilapangan, pengendalian ini bisa dilakukan dalam bentuk pemeriksaan atau pengecekan.

Selain itu, pelaksanaan pengendalian bisa dilakukan dengan cara tidak langsung yang disampaikan melalui laporan tertulis dan laporan lisan.

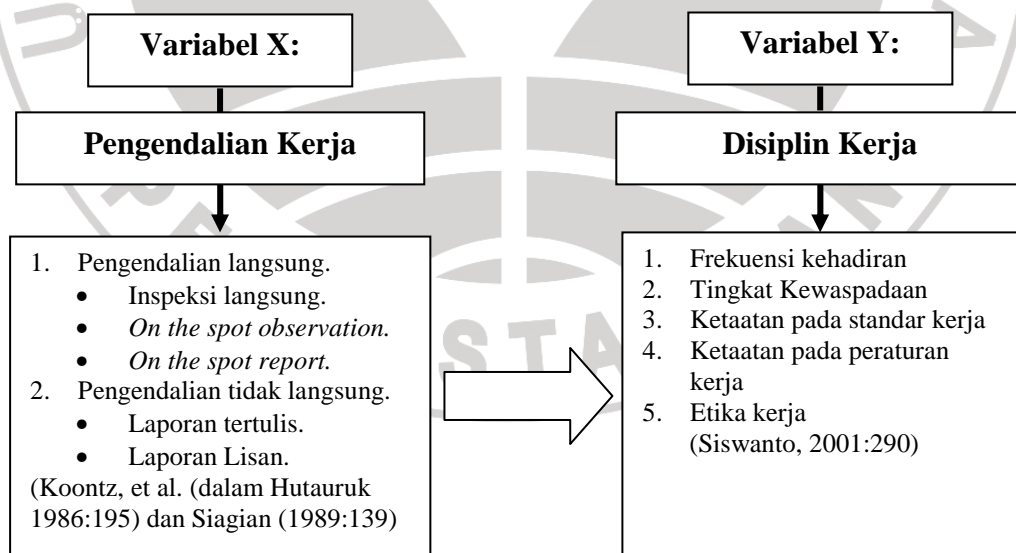
Berdasarkan pola pikir di atas maka penulis menempatkan “pengendalian” sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel X) dan "disiplin pegawai” sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel Y). Maka Penulis menggambarkan kerangka berfikir sebagai berikut :



Keterangan gambar:

- Variabel X adalah variabel yang mempengaruhi (variabel bebas)
- Variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi (variabel terikat)
- r adalah garis yang menggambarkan pengaruh

Untuk menyederhanakan uraian di atas maka dapat ditunjukkan dengan paradigma berpikir sebagai berikut:



Gambar 1.3
Model Kerangka Berpikir

1.6 Asumsi

Penetapan asumsi sangatlah penting dalam penelitian sebab asumsi merupakan dasar yang akan memberikan hakikat, bentuk dan arah argumentasi. Di samping itu juga dapat mengalokasi masalah sehingga akan menghindarkan dari adanya perluasan masalah yang tidak diperlukan, Komaruddin (19985:22) mendefinisikan asumsi sebagai “sesuatu yang dianggap konstan atau tidak mempengaruhi, asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan, asumsi memberikan petunjuk dan arah argumentasi”.

Berdasarkan kutipan di atas maka disimpulkan bahwa asumsi akan memberikan arahan terhadap suatu penelitian yang dilaksanakan seseorang serta memberikan batasan masalah sehingga tidak berkembang terlalu luas.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dalam penelitian ini penulis menetapkan asumsi sebagai berikut:

1. Setiap individu pada umumnya memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan kedisiplinan kerjanya.
2. Persepsi pegawai tentang pengendalian kerja adalah positif.
3. Kondisi dan situasi organisasi dalam keadaan stabil.
4. Hal-hal lain yang mempengaruhi penelitian dianggap konstan.
5. Sistem dan prosedur kerja selama penelitian dianggap konstan.

1.7 Premis

Anggapan dasar yang dapat dijadikan sebagai landasan berpikir bagi penulis dalam penelitian ini adalah premis. Menurut Komarudin (1985:85) premis

adalah sesuatu yang dianggap benar sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenarannya. Sedangkan Suharsimi Arikunto (1992:56) mengemukakan bahwa premis adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal yang disepakati untuk tempat berpijak peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya.

Dengan demikian, premis adalah anggapan dasar yang merupakan dasar pemikiran yang memungkinkan diadakannya penelitian tentang permasalahan yang menarik perhatian peneliti. Bertitik tolak dari pernyataan tersebut, penulis mengemukakan premis sebagai berikut:

1. Pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara dengan sebaik-baiknya. (Kontz, 1989).
2. Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. (Nitisemito, 1996:118).
3. Tujuan pengendalian salah satunya adalah agar terselenggaranya tertib administrasi serta tumbuhnya disiplin kerja yang sehat. (Situmorang & Jubir, 2004:26).

1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Suharsimi Arikunto (1993:62) mengemukakan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang

bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuka melalui data yang terkumpul”.

Di lain pihak hipotesis juga sangat berguna untuk mengarahkan penelitian yang tengah atau yang akan dilaksanakan. Komaruddin (1988:4) mengemukakan bahwa: “Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam dan cermat yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk menjelaskan kenyataan-kenyataan, peristiwa-peristiwa atau kondisi-kondisi yang diperhatikan dan untuk membimbing penyelidikan lebih jauh”.

Bertitik tolak dari pendapat di atas, dan berdasarkan fokus masalah yang diteliti, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian adalah:
Pengendalian Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

1.9 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum tentang uraian yang disajikan, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami pokok permasalahan serta isi yang terkandung dalam skripsi ini. Adapun sistematika yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I, merupakan bab pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka berpikir, asumsi, premis, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisikan landasan teori meliputi tinjauan pengendalian kerja beserta disiplin pegawai.

Bab III, merupakan metode penelitian yang berisi operasional variabel, sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, prosedur pengolahan data, dan teknik analisis data.

Bab IV, adalah hasil penelitian dan pembahasan penelitian berisi tentang gambaran umum objek penelitian, sekilas tentang Ajendam III Siliwangi, struktur organisasi Ajendam III Siliwangi, pengujian persyaratan analisis data, dan pembahasan.

Bab V, berisi kesimpulan dan saran-saran yang mengacu kepada hasil penelitian yang telah dilakukan.

