**BAB I
PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah sarana/alat untuk mencapai tujuan. Organisasi juga dapat diartikan sebagai wadah (wahana) kegiatan daripada orang-orang yang bekerjasama dalam usaha yang mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan ini setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab, hubungan dan tata kerjanya.

Faktor yang paling penting dalam kegiatan pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi.

Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang memainkan peranan penting di daerah. Pentingnya peran kecamatan itu ditambah adanya tuntutan warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang lebih baik, maka diperlukan kemampuan dan kapasitas pemerintah kecamatan yang memadai. Pemerintah kecamatan sendiri sudah berupaya untuk memperbaiki pelayanannya dalam kerangka memenuhi kebutuhan warganya.

Camat melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundangan, pembinaan desa/kelurahan, serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan serta instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan.

Kedudukan camat berbeda dengan kepala instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan, karena penyelenggaraan tugas instansi tersebut harus berada dalam koordinasi Camat. Koordinasi tersebut dimaksudkan untuk mencapai keserasian, keselarasan, keseimbangan, sinkronisasi dan integrasi keseluruhan kegiatan pemerintahan yang diselenggarakan di kecamatan guna mewujudkan penyelenggaraan pelayanan pemerintahan kecamatan yang efektif dan efisien.

Pelimpahan wewenang dilakukan oleh bupati kepada camat bertujuan untuk menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dan pembangunan. Pelimpahan wewenang dari Bupati kepada Camat ini selain merupakan tuntutan dari warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang mudah, murah, cepat dan berkualitas, juga merupakan amanat dari Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan

Adanya pelimpahan wewenang ini diharapkan beberapa pelayanan publik seperti pemberian ijin dan pelayanan non perijinan dapat diselesaikan secara langsung di kecamatan. Hal ini jelas akan memberikan semangat yang cukup kuat kepada pemerintah kecamatan untuk meningkatkan kinerjanya terutama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dan memudahkan warga masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang murah, cepat dan berkualitas, sebagai jalan terjadinya percepatan pembangunan daerah yang memperlihatkan perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. Berikut ini tabel SOP (standar operasi prosedur) pelayanan di kecamatan karangpawitan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan dengan Nomor SOP 188/ - / 413.313/2012 yang disahkan oleh Camat Karangpawitan, yaitu sebagai berikut:

**TABEL 1.1**

**PROSEDUR PELAKSANAAN KEGIATAN SOP PELAYANAN TERPADU DI KECAMATAN KARANGPAWITAN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Pelayanan | Pelaksana | Waktu yang diperlukan |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Izin Usaha Skala Mikro | CamatSekcam | 1 Hari, kecuali yang  |
| 2 | IMB Skala Kecil |
|  |  |  | Dipindah |
|  |  |  | Pindahan |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 3 | Pelayanan Penduduk Ijin Menetap | Kasi PelayananKasi Pemerintahan | memerlukan verikasilapangan diselesaikan maksimal 4 (empat) hari kerja |
| 4 | Izin Reklame |
| 5 | Pelayanan Legalisir Dokumen |
| 6 | Pelayanan Ijin Domisili Perusahaan |
| 7 | Pelayanan Ahli Waris |
| 8 | Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Administrasi Umum Lainnya |

 **Sumber: Kecamatan Karangpawitan Tahun 2015**

Tercapainya tujuan suatu organisasi diperlukan pengawasan intern terhadap kinerja pegawainya. Pengawasan intern merupakan fungsi pimpinan yang fundamental (pokok). Pemimpin harus mempunyai alat-alat pengawasan dalam hal-hal yang diperlukan, ia harus menggunakan pertimbangan di dalam pengembangan dan pelaksanaannya (penerapannya). Pengawasan dalam arti sebagai fungsi pimpinan bukan dalam arti mendominasi (menguasai) bawahannya tetapi dalam arti memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap usaha-usaha daripada bawahannya untuk mencapai hasil yang dimaksud.

Pengawasan intern menurut Handoko (2014:359) adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Keperluan daripada pengawasan intern dalam organisasi timbul karena kompleksnya suatu organisasi itu sendiri. Semakin besar organisasi itu semakin sukar proses pengawasannya, karena berhubungan dengan usaha-usaha keseluruhan dari organisasi itu.

Hasil guna atau disebut sebagai efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut. Adapun pengertian dari efektivitas kerja menurut Siagian (1997 : 151) adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja pegawai di lingkungan organisasi yang menurun menunjukan bahwa pimpinan belum melaksanakan seluruh metode pengawasan. Adapun yang menghubungkan pengawasan dengan efektivitas kerja menurut Handayaningrat (1994:143) menjelaskan bahwa pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Bila di dalam organisasi faktor pengawasan tidak berjalan maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan intern yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai efektivitas kerja yang optimal.

Pengawasan intern dapat mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan intern bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut merupakan salah satu kecamatan dimana pemimpinnya menerapkan pengawasan intern guna menjamin setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adanya pembagian tugas dengan jelas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada pegawai disertai laporan mengenai pelaksanaan dan hasil pekerjaan menunjukkan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

Efektivitas kerja pegawai pada Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut menunjukan penyelesaian suatu pelaksanakan suatu pekerjaan dari para pegawai yang didasari dengan hasil yang baik dari jumlah pekerjaan yang ada terhadap ketepatan waktu yang telah ditentukan. Sehubungan dengan itu efektivitas kerja pegawai mempunyai arti yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

Tercapainya efektivitas kerja pegawai dalam hal ini para pegawai pada Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut akan sangat bermanfaat untuk arah pengembangan pembangunan Kabupaten Garut, sebagai upaya pencapaian tujuan pemerintah daerah Kabupaten Garut khususnya pencapaian tujuan dari Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut, peneliti menemukan permasalahan tentang masih rendahnya efektifitas kerja pegawai dalam rangka melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga memiliki kualitas pekerjaan yang baik pula. Hal ini terlihat pada indikasi sebagai berikut :

1. Ukuran waktu, hal ini dapat dilihat pada saat peneliti melakukan penelitian yaitu pegawai dalam seksi pelayanan tidak tepat waktu dalam pemberian izin usaha perdagangan skala mikro. Pembuatan izin usaha perdagangan skala mikro yang semestinya dapat selesai dalam waktu 2 hari ternyata tidak dapat diselesaikan dalam waktu 2 hari, pemberian izin usaha perdagangan skala mikro rata-rata baru selesai dalam waktu 7 hari.
2. Ukuran ketelitian, hal ini dapat dilihat dalam hasil pekerjaan pegawai bidang pelayanan Kecamatan Karangpawitan yang melakukan kesalahan dalam pengetikan sehingga terjadi ketidakpuasan yang dirasakan masyarakat dalam pelayanan yang diberikan oleh Kecamatan Karangpawitan karena kurang telitinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan tidak akurat.

Berdasarkan indikasi tersebut, masalah tersebut diduga oleh adanya faktor sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanan (perencanaan), pimpinan kurang mengkomunikasikan pelaksanaan kerja yang diharapkan kepada para bawahan secara jelas, seperti tidak menyampaikan target pelaksanaan pekerjaan dalam pemberian izin usaha harus selesai dalam waktu yang telah ditentukan sehingga efektivitas kerja pegawai tidak tercapai.
2. Pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengamatan terhadap pegawai yang dilakukan oleh seorang kepala bagian kurang berjalan dengan baik yang disebabkan kurang tegasnya pemimpin dalam melaksanakan pengawasan intern sehingga pegawai tidak teliti dan terkesan tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kecenderungan kurang maksimalnya pengawasan intern dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab pegawai pun akan berkurang, hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas dan diteliti, hal ini bermaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan ini dapat berpengauh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal di atas yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : PENGARUH PENGAWASAN INTERN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KARANGPAWITAN KABUPATEN GARUT.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan alur pikir dalam latar belakang di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengawasan intern terhadap efektifitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan pengawasan intern terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
3. Upaya apa saja yang dilakukan dalam menghadapi hambatan yang ada dalam pelaksanaan pengawasan intern terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan data dan informasi mengenai pengaruh pengawasan intern terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
2. Mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan intern terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
3. Mengetahui upaya yang dilakukan dalam menghadapi hambatan yang ada dalam pelaksanaan pengawasan intern terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
4. **Kegunaan Penelitian**
5. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori administrasi pada umumnya.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi siapapun mengenai pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan teori-teori yang digunakan oleh peneliti sesuai pedoman atau landasan dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian. Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut, maka penulis mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: pengawasan intern (variabel bebas) dan efektivitas kerja (variabel terikat).

Pengawasan menurut Handoko (2014:357) yaitu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Pengertian di atas dapat dikatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sehingga terhindar dari penyimpangan dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pengawasan intern merupakan salah satu tipe dalam bentuk pengawasan yang berfungsi melakukan penilaian independen atas pelaksanaan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah. Pengawasan intern menurut Handoko (2014:359) adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan.

Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai maka menurut Handoko (2014:361) terdapat tahap-tahap pengawasan, yakni:

1. Penetapan standar pelaksanan (perencanaan).
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata.
4. Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan.
5. Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan.

Pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya dengan adanya tahap-tahap pengawasan. Artinya pengawasan dimaksudkan agar pekerjaan dapat dikerjakan secara efektif (hasil guna) sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

Guna memperoleh pemecahan masalah dalam penelitian, maka diperlukan suatu anggapan dasar yang bertitik tolak dari pendapat ahli mengenai efektivitas kerja pegawai. Efektivitas merupakan kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Efektivitas dapat diartikan sebagai pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai tindakan dan kegiatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya oleh pemerintah, serta sangat penting peranannya di dalam setiap badan pemerintahan dan berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu badan pemerintahan itu sendiri.

Adapun pengertian dari efektivitas kerja menurut Siagian (1997:151), yaitu sebagai berikut:

Efektivitas kerja adalah penyelesaiaan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Melihat pengertian efektivitas kerja diatas, dapat dipahami bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh tujuan yang telah tercapai yang mana tujuan tersebut telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut dapat diukur melalui ukuran efektivitas kerja. Adapun pengukuran efektivitas kerja menurut Siagian (1997:153), dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Ukuran Waktu, yaitu berapa lama seseorang yang membutuhkan jasa tertentu untuk memperolehnya.
2. Ukuran Ketelitian, yaitu menunjukkan apakah jasa yang diberikan akurat atau tidak.
3. Ukuran Nilai, yaitu mengenai hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan.
4. Ukuran Harga, yaitu berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh jasa yang dibutuhkan.

Adapun yang menghubungkan pengawasan dengan efektivitas kerja menurut Handayaningrat (1994:143) menjelaskan bahwa pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Guna mempermudah pemahaman pengaruh pengawasan intern terhadap efektivitas kerja, peneliti menggunakan model pendekatan sistem. Pendekatan sistem dapat memainkan peranan penting dalam mengarahkan perilaku seseorang atau sekelompok organisasi sehingga berubah sifatnya dari yang ego-sentris menjadi kelompok sentris (organisasional).

Pengawasan intern merupakan peran yang vital dalam efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut. Adapun paradigma pemikirannya yaitu sebagai berikut :

|  |
| --- |
| Alat Ukur Pengawasan Intern |
| * + - 1. Perencanaan
			2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
			3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
			4. Pembandingan pelaksanaan kegiatan
			5. Pengambilan tindakan korektif

Handoko (1995:36)  |

|  |
| --- |
| Alat Ukur Efektivitas Kerja |
| 1. Ukuran Waktu2. Ukuran Ketelitian3. Ukuran Nilai4. Ukuran HargaSiagian(1997:153) |

 Handayaningrat

 (1994:143)

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PEMIKIRAN PENGAWASAN INTERN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA**

Gambar 1.1 menunjukkan pengaruh dari pengawasan intern terhadap efektivitas kerja berdasarkan alat ukur dari pengawasan intern yang apabila dilaksanakan secara maksimal maka akan memperoleh hasil yang maksimal dari point-point alat ukur efektivitas kerja.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Adanya pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut”**.

Adapun hipotesa statistiknya, sebagai berikut:

1. $Ho \ne ρ\_{s }<0$= Pengawasan Intern : Efektifitas Kerja < 0, Pengawasan Intern (X) Efektivitas Kerja (Y) artinya ada pengaruh Pengawasan Intern terhadap Efektivitas Kerja.
2.  Pengawasan Intern : Efektivitas Kerja > 0, Pengawasan Intern (X) Efektivitas Kerja (Y) artinya tidak ada pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja tidak ada pengaruh.

Berdasarkan hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

1. Pengaruh adalah menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara pengawasan intern terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
2. Pengawasan Intern merupakan suatu proses dimana pemimpin ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan**.** Pengawasan ini dapat dilihat dari langkah-langkah pengawasan yaitu penetapan standar pelaksanaan (perencanaan), penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan, pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.
3. Efektivitas Kerja Pegawai berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut tepat pada waktu yang telah ditetapkan berdasarkan alat ukurnya yaitu standar waktu yang telah ditentukan dan hasil kerja yang dicapai. Adapun faktor – faktornya yaitu ukuran waktu, ukuran ketelitian, ukuran nilai, dan ukuran harga.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian mengenai pengaruh pengawasan intern terhadap efektivitas kerja pegawai:

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

Ɛ

 PY€

Y

X

 PYX

Keterangan :

X : Pengawasan Intern

Y : Efektivitas Kerja

€ : Variabel lain di luar variabel pengawasan yang tidak diukur

 yang berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja

PYX : Parameter yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel

 pengawasan intern terhadap variabel efektivitas kerja

PY€ : Parameter yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain di

 luar variabel pengawasan intern terhadap variabel efektivitas

 kerja

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

1. Lamanya Penelitian

Penelitian dilaksanakan dari Bulan Juni 2015 sampai dengan Bulan Desember 2015. Jadwal kegiatan penelitian akan peneliti uraikan dalam gambar di bawah ini.