## **BAB II**

## **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Kajian terdahulupun membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau yang belum terpublikasikan (Skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orsinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain :

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

Dipindahkan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** |
| Robi Eka Kosasih, 2016 | Pengaruh Pengawasan Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut. | Pengawasan Intern di Kecamatan Karangpawitan memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Karangpawitan Garut. |

Sumber : Hasil Kajian Peneliti Tahun 2020

Pindahan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| Triani Meilawati Efendi, 2018 | Pengaruh Pengawasan Intern Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. | Berdasarkan kriteria interprestasi koefisien determinasi menunjukan bahwa terdapat pengaruh Pengawasan Internal yang cukup kuat Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. |

Sumber : Hasil Kajian Peneliti Tahun 2020

Perbedaannya : Penelitian yang dilakukan oleh Triani Meilawati Efendi menggunakan variabel X Pengawasan Intern dan variabel Y Kinerja Pegawai sedangkan variabel yang digunakan oleh peneliti adalah variabel X Pengawasan Internal dan variabel Y Efektivitas Kerja.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** |
| Rony Nurdiansyah, 2016 | Pengaruh Pengawasan Intern Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung. | Hasil penelitian ini, berdasarkan kriteria interpretasi korelasi rank spearman menunjukan, bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung dan bisa dikatakan terdapat hubungan yang erat. |

Sumber : Hasil Kajian Peneliti Tahun 2020

Perbedaannya : Penelitian yang dilakukan oleh Triani Meilawati Efendi menggunakan variabel X Pengawasan Intern dan variabel Y Prestasi Kerja sedangkan variabel yang digunakan oleh peneliti adalah variabel X Pengawasan Internal dan variabel Y Efektivitas Kerja.

### **Kajian Pustaka**

Kajian pustaka adalah kegiatan yang meliputi mencari, membaca, dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang memuat teori-teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian pustaka dalam suatu penelitian ilmiah merupakan satu bagian penting dari keseluruhan langkah-langkah metode penelitian. Kajian pustaka menjelaskan laporan tentang apa yang telah ditemukan oleh peneliti lain atau membahas masalah penelitian. Kajian penting yang berkaitan dengan masalah biasanya dibahas sebagai subtopik yang lebih rinci agar lebih mudah dibaca. Kajian pustaka dikatakan merupakan merupakan variabel yang menentukan dalam suatu penelitian.

* + 1. **Organisasi**

Organisasi adalah sarana/alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi adalah wadah (wahana) kegiatan daripada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang bersifat statis, karena sekedar hanya melihat kepada strukturnya. Disamping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat dinamis, dalam pengertian ini organisasi dilihat daripada sudut dinamikanya, aktivitas/tindakan daripada tata hubungan yang terjaadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal. Misalnya aktivitas tata hubungan atasan dengan bawahan, tata hubungan sesama atasan dan sesama bawahan, berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi tergantung sepenuhnya kepada faktor manusianya.

Pengertian organisasi menurut **Hasibuan (2013:24)** adalah **“suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkooordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu”**.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa organisasi menurut hasibuan merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal, memiliki struktur serta terkoordinasi untuk mencapai tujuan.

Menurut **Waldo** dalam bukunya **Silalahi** **(2011:124)**, menyebutkan : **“Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”.**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat peneliti katakan bahwa organisasi menurut Waldo merupakan kesatuan dari seluruh kegiatan yang erat saling berkaitan antara setiap anggota organisasi berdasarkan pada wewenang yang telah ditentukan.

Pengertian Organisasi menurut **Sutarto (2002:31)** adalah :

***Organization is an ensemble of individuals who perform distinct but inter related and coordinated function in order that one or more tasks can be completed.* Organisasi adalah seluruh orang-orang yang melaksanakan fungsi-Fungsi yang berbeda tetapi saling berhubungan dan dikoordinasikan agar tugas dapat diselesaikan dengan baik.**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa organisasi didalamnya terdapat sekumpulan orang-orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

* + 1. **Administrasi**

Administrasi adalah sebuah seni sekaligus proses. Sebagai seni, administrasi membutuhkan kiat khusus yang sifatnya kondisional dan situasional karena selalu terkait dengan situasi, kondisi, waktu, dan tempat. Administrasi secara sempit dapat diartikan sebagai bentuk aktivitas yang meliputi catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan sederhana, ketik-mengetik, dan kegiatan lain yang sifatnya teknis ketatausahaan.

Pengertian administrasi secara luas menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik (2011:3)** mengemukakan:

**Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerjasama demi tercapainya tujuan yang di tentukan sebelumnya.**

Berdasarkan pengertian diatas maka administrasi merupakan seluruh proses pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan cara bekerjasama dalam mencapai tujuannya.

**The Liang Gie** yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik (2011: 3)** mengemukakan bahwa **“Administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan sekelompok orang di dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu”.**

Berdasarkan pengertian diatas bahwa administrasi merupakan suatu kegiatan kerjasama dua orang atau lebih dalam pencapaian suatu kegiatan kerjasama dua orang atau lebih dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari hari karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa bekerja sendiri serta membutuhkan orang lain dalam pencapaian tujuanya.

* + 1. **Administrasi Publik**

Menurut **Henry** dalam **Pasolong (2008: 8)**, mengemukakan bahwa:

**Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.**

Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik.

Menurut **Waldo** dalam **Pasolong** **(2008: 8)** mendefinisikan bahwa **“Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.”**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah secara efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan publik.

* + 1. **Manajemen**

Menurut **G.R Terry** dalam **Hasibuan (2009:2)** mendefinisikan bahwa:

**Manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat peneliti katakana bahwa manajemen merupakan suatu proses yang didalamnya terdapat berbagai tindakan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Menurut **Stoner dan Freeman** dalam **Safroni (2012:44)** mendefinisikan bahwa :

**Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.**

Berdasarkan definisi-definisi manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

* + 1. **Pengawasan**

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Pengawasan menurut **Saiful Anwar (2004:127)** dalam bukunya **Sendi-Sendi Administrasi** **Negara** mendefinisikan bahwa :

**Pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditentukan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan.**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa pengawasan dilakukan untuk menghindari tindakan-tindakan menyimpang dan melanggar agar mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **Mc.Ferland** dalam **Handayaningrat (2004:74)** mendefinisikan bahwa :

**Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa pengawasan dilakukan pemimpin agar mengetahui hasil dari pelaksanaan pekerjaan para pegawainya sudah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

* + 1. **Pengawasan Internal**

Tujuan dari sistem pengawasan internal ialah untuk mengamankan harta benda organisasi, memperoleh data akuntansi yang tepat dan dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong akan kepatuhan terhadap kebijakan pimpinan. Keberadaan sistem pengawasan internal sangatlah penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan – tujuannya.

Pengawasan internal menurut **Handoko (2014:359)** mendefinisikan bahwa **“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.

Pengawasan internal menurut **Nawawi** dalam bukunya **Pengawasan Intern (2002:137)**, mendefinisikan bahwa :

**Pengawasan internal adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer puncak atau pimpinan atau manajer unit atau satuan kerja dilingkungan organisasi atau satuan masing – masing.**

Pengertian diatas menjelaskan bahwa pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu lingkungan organisasi. Keberadaan sistem pengawasan internal sangatlah penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Demikian pula pemerintah seperti Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung yang mempunyai perhatian memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam upayanya meningkatkan kualitas pekerjaannya, maka pengawasan internal diperlukan keberadaannya.

Menurut **Hadibroto** dalam bukunya **Sistem Pengawasan Internal (1984:6)** lebih lanjut mengemukakan unsur – unsur pengawasan internal sebagai berikut:

1. **Bagan organisasi yang memungkinkan pemisah fungsi secara tepat. Agar setiap organisasi harus mempunyai struktur organisasi yang sesuai dengan organisasi tersebut. Sifat organisasi, ukuran, penyebaran daerah operasi secara geografis, jumlah cabang organisasi dan lain dapat mempengaruhi struktur organisasi.**
2. **Sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak. Penetapan tanggung jawab harus dibarengi oleh pelimpahan wewenang yang seimbang agar tanggungjawab dapat dipenuhi sewajarnya. Dalam pelaksanaan harus memiliki media untuk mengawasi pencatatan kegiatan serta transaksi – transaksi dan penggolongan data dalam began perkiraan.**
3. **Praktek yang sehat. Praktek yang sehat diikuti dalam pelaksanaan tugas – tugas dan fungsi setiap bagian dalam organisasi akan besar sekali pengaruhnya atas efektivitas system pengawasan internal dan efeisiensi usaha.**
4. **Pegawai – pegawai yang berkualitas. Pengawasan internal berfungsi secara wajar tidak saja tergantung pada rencana organisasi yang efektif, sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang memadai, praktek – praktek yang sehat, tetapi tergantung pada kemampuan, pengalaman serta kejujuran pegawai untuk melaksanakan prosedur – prosedur yang telah ditentukan secara efisien dan ekonomis.**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diketahui bahwa dalam pengawasan internal terdapat unsur-unsur yang akan mendukung tercapainya suatu pengawasan internal yang optimal.

Menurut **Zaki Baridwan** dalam bukunya **Penyusunan Prosedur dan Metode (1998:52)** mengatakan bahwa fungsi pengawasan internal yaitu sebagai berikut:

1. **Untuk mencegah terjadinya kecurangan atau penyelewengan yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi.**
2. **Untuk penentuan batas – batas mutlak suatu pekerjaan mana yang harus dikerjakan dan mana merupakan pelanggaran. Hal ini nampak dalam penggunaan budget atau standar kerja.**
3. **Memberi keyakinan terhadap catatan – catatan keuangan dan transaksi.**
4. **Mewujudkan keadaan – keadaan yang luar biasa, ini Nampak dalam pembuatan laporan bilamana terjadi kecurangan dan penyimpangan dan standar kerja yang dapat diketahui.**
5. **Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan operasional supaya berjalan lancer, efektif dan efisien.**
6. **Membantu manajemen dalam memberi penilaian atau hasil pelaksanaan operasional, membuat peramalan atau dugaan serta membantu dalam hal pengambilan keputusan.**

Sebagaimana telah diketahui bahwa fungsi *internal control* sangat luas, baik administratif maupun akuntansi, tetapi bukan berarti tidak ada lagi peluang bagi orang-orang tertentu pada suatu organisasi untuk melakukan kecurangan atau penyelewengan serta kesalahan-kesalahan. Dengan adanya *internal control* pelaksanaan kegiatan penyelewengan dan kecurangan-kecurangan serta kesalahan-keselahan yang merugikan, namun demikian, semuanya tergantung pada kemampuan dan kesanggupan dari pelaksanaannya.

Menurut **Mulyadi** dalam bukunya **Sistem Akuntansi Edisi Tiga (2001:163)** menyatakan bahwa tujuan pengawasan internal dibagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. **Pengawasan intern akuntansi (*Intern Accounting Control*) merupakan bagian dari sitem pengawasan intern, meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran – ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengawasan intern akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan para investor dan kreditor yang ditanamkan dalam perusahaan dan akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya.**
2. **Pengawasan internal administrasi (*Intern Administration Control*) meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran – ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen.**

Berdasarkan tujuan pengawasan yang sudah disebutkan diatas maka tujuan pengawasan internal terdapat 2 bagian yaitu yang pertama Pengawasan Intern Akuntansi dimana bertujuan untuk menghasilkan laporan keuangan yang terpercaya sehingga tidak terjadi penyalahgunaan data akuntansi. Pengawasan Internal Administrasi merupakan tujuan pengawasan internal yang kedua dimana bertujuan agar suatu pekerjaan berjalan dengan efisien.

* + 1. **Efektivitas Kerja**

Setiap organisasi dalam suatu unit menginginkan semua pegawai atau aparat dalam melaksanakan tugasnya dapat bekerja sesuai dengan yang telah diprogramkan oleh ketua atau pimpinan, yang dapat tercapai tepat pada waktu yang telah ditentukan. Suatu program atau rencana yang telah tercapai sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh ketua atau pimpinan adalah efektif karena keberhasilan suatu organisasi pada umumnya diukur dengan efektivitas kerja pegawainya.

Definisi efektivitas menurut **Sedarmayanti** **(2001:105)** yaitu sebagai berikut: **“Efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu.”**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat peneliti katakana bahwa efektivitas merupakan pencapaian dalam suatu organisasi yang memiliki sasaran sesuai dengan seberapa besar harapan yang telah dipenuhi, seberapa banyak target yang terpenuhi serta seberapa banyak waktu yang dihabiskan untuk mencapai target tersebut.

Efektivitas kerja menurut **Susanto** **(2004:41)** mendefinisikan bahwa :

**Efektivitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.**

Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti dapat katakana bahwa efektivitas merupakan penyajian informasi yang tepat sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi serta sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi tersebut.

Menurut **Amsyah (2003:131)**, efektivitas kerja didefinisikan sebagai berikut:

**Efektivitas adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri.**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat peneliti katakan bahwa efekivitas merupakan suatu pengolahan data yang tentunya menghasilkan data yang akurat sehingga tujuan tercapai dengan baik.

Menurut **Sutarto (2012:38)** mendefinisikan bahwa **“Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.”**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat peneliti katakan bahwa efektivitas kerja merupakan berbagai macam kegiatan yang dilakukan manusia sehingga dapat mencapai suatu tujuan.

Menurut **Schermerhorn** yang diterjemahkan oleh **Karta Wiguna (2010:15)** bahwa **“Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan.”**

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat peneliti katakana bahwa efektivitas kerja merupakan suatu tolak ukur kemampuan didalam menjalankan fungsi, tugas serta rencana organisasi yang telah ditentukan.

Menurut **Siagian (2012:22)** bahwa **“Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.”**

Definisi yang dikemukakan para ahli diatas mengenai efektivitas pada dasarnya hanya mengenai tujuan organisasi/instansi terhadap kinerja pegawai sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari sudut pandang: pertama dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dapat dicapai, dan kedua dari segi usaha yang ditempuh dan dilaksanakan telah tercapai dan keduanya secara maksimal.

Menurut **Denison** yang diterjemahkan oleh **Khairul Saleh (2010:18)**, ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

1. **Karakteristik Organisasi**

**Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orangorang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.**

1. **Karakteristik Lingkungan**

**Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.**

1. **Karakteristik Pekerja**

**Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.**

1. **Kebijakan dan Praktek Manajemen**

**Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.**

Berdasarkan yang sudah dijelaskan diatas maka dapat diakatakan bahwa karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen merupan faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kerja.

Untuk mengukur sejauh mana efektivitas kerja pegawai, menurut **Hasibuan (2003: 105)** pengukuran dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. **Kuantitas Kerja**

**Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.**

1. **Kualitas Kerja**

**Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.**

1. **Pemanfaatan Waktu**

**Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.**

Berdasarkan penjelasan di atas maka dikatakan bahwa tolok ukur dalam efektivitas kerja itu bagaimana suatu organisasi memiliki kuantitas kerja yang sesuai dengan beban yang dapat diterima oleh pegawai, kualitas kerja yang dihasilkan pegawai tinggi dan pemanfaatan waktu yang sudah optimal.

Menurut **Yazid (2009:49)**, dalam melihat efektivitas kerja seseorang pimpinan perlu memperhatikan:

1. **Kualitas kerja yang meliputi ketelitian, ketepatan, keterampilan dan kebersihan.**
2. **Kuantitas kerja yang meliputi jumlah output, baik output rutin maupun output ekstra.**
3. **Ketepatan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standart yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.**
4. **Sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan telah sesuai dengan sasaran.**

Keragaman pendapat di atas dikemukakan berdasarkan cara pandang dan latar belakang penelitian masing – masing ahli. Namun pada prinsipnya menunjukkan bahwa dalam melakukan aktifitasnya manusia sebenarnya digerakkan atau didorong oleh sesuatu motif atau kepentingan yang bersumber dari adanya kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan itu, menimbulkan niat untuk memenuhinya, sehingga mendorong seseorang untuk beraktifitas yang pada gilirannya menimbulkan keinginan serta semangat yang kuat untuk bekerja dan berusaha dalam proses pemenuhannya.

Jika aktivitasnya dapat memenuhi kebutuhannya, maka ia akan berperilaku atau bersikap mendukung secara ikhlas dan berupaya untuk merealisasikannya. Sebaliknya jika sesuatu keinginan tersebut berlawanan atau dipandang tidak menyentuh keinginan seseorang, maka akan berperilaku acuh atau masa bodoh, meninggalkan bahkan berupaya menghalanginya.

* + 1. **Hubungan Pengawasan Internal dengan Efektivitas Kerja**

Mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi maka diperlukan pengawasan internal, dimana pengawasan tersebut harus dilakukan oleh pimpinan atau kepala. agar para pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik seperti dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Keberhasilan pimpinan salah satunya yaitu melaksanakan pengawasan internal secara efektif dan efisien. Karena pengawasan internal merupakan fungsi pimpinan yang pokok, pimpinan harus mempunyai alat – alat pengawasan dalam hal – hal yang diperlukan, tetapi ia tetap harus menggunakan pertimbangan di dalam pelaksanaan dan pengembangnnya.

Pengawasan internal dalam arti fungsi pimpinan bukan dalam arti menguasai bawahannya, tetapi dalam arti bimbingan dan pengarahan terhadap usaha – usaha daripada bawahannya untuk mencapai hasil – hasil yang dimaksudkan.

Teori yang menghubungkan antara pengawasan internal terhadap efektivitas kerja di lihat dari pernyataan yang dikemukakan oleh **Soewarno Handayaningrat (1985:143)** yaitu bahwa:

**Pengawasan bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.**

Adanya pengawasan diharapkan kesalahan serta penyimpangan yang terjadi dapat ditekan sedini mungkin, tujuan akhir keseluruhan yang pada akhirnya dapat membantu mendapatkan hasil dan pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hal ini pengawasan akan efektif jika pengawasan tersebut dilaksanakan bukan untuk mencari kesalahan tetapi untuk memperkecil kesalahan dan penyimpangan sekecil mungkin serta mencari pemecahan dalam masalah atau solusinya.

### **Kerangka Berpikir**

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 Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung, maka peneliti 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 Internal menurut menurut **Nawawi** dalam bukunya **Pengawasan Intern (2002:137)**, mendefinisikan bahwa :

**Pengawasan internal adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer puncak atau pimpinan atau manajer unit atau satuan kerja dilingkungan organisasi atau satuan masing – masing.**

Definisi diatas menjelaskan bahwa pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu lingkungan organisasi. Keberadaan sistem pengawasan internal sangatlah penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Adapun unsur – unsur pengawasan internal yang menjadi alat ukur Pengawasan Internal Menurut **Hadibroto** dalam bukunya **Sistem Pengawasan Internal (1984:6)** lebih lanjut mengemukakan unsur – unsur pengawasan internal sebagai berikut:

1. **Bagan organisasi yang memungkinkan pemisah fungsi secara tepat. Agar setiap organisasi harus mempunyai struktur organisasi yang sesuai dengan organisasi tersebut. Sifat organisasi, ukuran, penyebaran daerah operasi secara geografis, jumlah cabang organisasi dan lain dapat mempengaruhi struktur organisasi.**
2. **Sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak. Penetapan tanggung jawab harus dibarengi oleh pelimpahan wewenang yang seimbang agar tanggungjawab dapat dipenuhi sewajarnya. Dalam pelaksanaan harus memiliki media untuk mengawasi pencatatan kegiatan serta transaksi – transaksi dan penggolongan data dalam began perkiraan.**
3. **Praktek yang sehat. Praktek yang sehat diikuti dalam pelaksanaan tugas – tugas dan fungsi setiap bagian dalam organisasi akan besar sekali pengaruhnya atas efektivitas sistem pengawasan internal dan efisiensi usaha.**
4. **Pegawai – pegawai yang berkualitas. Pengawasan internal berfungsi secara wajar tidak saja tergantung pada rencana organisasi yang efektif, sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang memadai, praktek – praktek yang sehat, tetapi tergantung pada kemampuan, pengalaman serta kejujuran pegawai untuk melaksanakan prosedur – prosedur yang telah ditentukan secara efisien dan ekonomis.**

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.

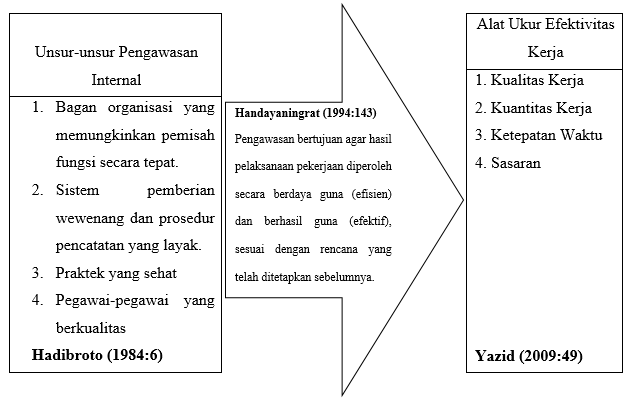
Efektivitas dapat diartikan sebagai pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai tindakan dan kegiatan dalam mencapai 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.

Definisi Efektivitas Kerja menurut **Sedarmayanti** **(2001:105)** yaitu sebagai berikut: **“Efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu.”**

Adapun alat ukur Efektivitas Kerja menurut **Yazid (2009:49)**, dalam melihat efektivitas kerja seseorang pimpinan perlu memperhatikan:

1. **Kualitas kerja yang meliputi ketelitian, ketepatan, keterampilan dan kebersihan.**
2. **Kuantitas kerja yang meliputi jumlah output, baik output rutin maupun output ekstra.**
3. **Ketepatan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standart yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.**
4. **Sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan telah sesuai dengan sasaran.**

Keterkaitan antara pengawasan internal dan efektivitas kerja pegawai mempunyai mempunyai yang relevan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1 :



**Gambar 2.1**

**Paradigma Pengaruh Pengawasan Internal dengan Efektivitas Kerja**

Gambar di atas 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.

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh Pengawasan Internal melalui unsur-unsur bagan organisasi yang memungkinkan pemisah fungsi secara tepat, system pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak, praktek yang sehat, dan pegawai-pegawai yang berkualitas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung.
2. Adanya faktor-faktor yang menghambat Pengawasan Internal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung.
3. Terdapat usaha – usaha yang di lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan Pengawasan Internal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung.

Hipotesis penelitian yang sifatnya substantif dan verbal artinya belum bisa diuji, oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistik yang sudah diprioritaskan sebagai berikut :

1. H0 : ρ*s* = 0, artinya Pengawasan Internal : Efektivitas Kerja = 0 yaitu bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Internal (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) di Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung.
2. H1 : ρ*s* ≠ 0 artinya Pengawasan Internal : Efektivitas Kerja ≠ 0 yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Internal (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y) di Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung.

Berikut ini uraian paradigm penelitiannya :

**Gambar 2.2**

**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

X = Pengawasan Internal

Y = Efektivitas Kerja

= Variabel Lain diluar Variabel Penelitian

Pyx = Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Py = Pengaruh Variabel Lain diluar Penelitian

Peneliti akan menerangkan definisi operasional guna menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut **Masri** dalam **Riduwan dan Kuncoro (2012:182)** mengemukakan pengertian definisi oprasional bahwa :

**Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.**

Berdasarkan pengertian diatas maka definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

1. Pengawasan internal (X) di Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung merupakan suatu proses dimana pemimpin ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukanKantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung. Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung untuk menyamakan persepsi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun faktor yang mempengaruhi Pengawasan Internal yang menjadi alat ukur Pengawasan Internal sebagai berikut :
2. **Bagan organisasi yang memungkinkan pemisah fungsi secara tepat.**
3. **Sistem pemberian wewenang dan prosedur pencatatan yang layak.**
4. **Praktek yang sehat.**
5. **Pegawai-pegawai yang berkualitas.**
6. Efektivitas (Y) berkaitan dengan pencapaian untuk kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang sesuai dengan kualitas, kuantitas, waktu dan sasaran**.** Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan efektif dalam bekerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja yang menjadi alat ukur Efektivitas Kerja sebagai berikut :

1. **Kualitas Kerja.**
2. **Kuantitas Kerja.**
3. **Ketepatan Waktu.**
4. **Sasaran.**