# **BAB II**

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

## **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.

### **Kajian 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. Dengan demikian, penulis menerapkan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai berikut :

1. Robi Eka Kosasih, 2016

Penelitian yang dilakukan oleh Robi Eka Kosasih, pada program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan Kota Bandung pada tahun 2016 dengan judul *“Pengaruh Pengawasan Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut”*. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan teknik observasi non partisipan, wawancara, dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik sensus yang disebarkan kepada 24 responden.

Hasil penelitian bahwa pengaruh Pengawasan Intern besar pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut mencapai 52.3%, jadi faktor lain yang tidak diukur yaitu sebesar 47.7% yang tidak mempunyai pengaruh berarti terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian bahwa Pengawasan Intern memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, sedangkan perbedaannya yaitu pada teori dan alat ukur yang digunakan, lokasi penelitian, serta jumlah responden.

1. Meli Yulianti, 2020

Penelitian yang dilakukan oleh Meli Yulianti, pada program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan Kota Bandung pada tahun 2020 dengan judul *“*Pengaruh Pengwasan Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung*”*. Penelitiannya menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan teknik observasi non partisipan, wawancara, dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik sensus yang disebarkan kepada 16 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R2 = 0.750 atau 75%, R Square bisa disebut koefisien determinasi, artinya bahwa kontribusi variabel Pengawasan Internal terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 0.750 atau 75% variabel Y bisa dijelaskan oleh variabel lain (100% - 75% = 25%). R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R Square, semakin lemah hubungan kedua variabel tersebut. Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung memiliki pengaruh yang bersifat positif atau kuat.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, sedangkan perbedaannya yaitu pada teori dan alat ukur yang digunakan, lokasi penelitian, serta jumlah responden.

1. Triani Meilawati Efendi, 2018

Penelitian yang dilakukan oleh Triani Meilawati Efendi, pada program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan Kota Bandung pada tahun 2018 dengan judul *“Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”*. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan teknik observasi non partisipan, wawancara, dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik sensus yang disebarkan kepada 69 responden.

Hasil Penelitian yaitu kurang sesuainya kondisi bagan dengan lingkungan kerja, kurangnya sistem penilaian pegawai. Untuk koefisiensi determinasi menunjukkan pengaruh sebesar 0,679 atau Pyx = 67,9%, terdapat pengaruh yang cukup kuat. Faktor lain yang tidak dapat terdefinisi mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar Py 32,1 %. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu berdasarkan kriteria interprestasi koefisien determinasi menunjukan bahwa terdapat pengaruh Pengawasan Internal yang cukup kuat Terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, sedangkan perbedaannya yaitu pada teori, lokasi penelitian, dan variabel Y yang digunakan, peneliti menggunakan variabel Y Efektivitas Kinerja sedangkan penelitian terdahulu ini menggunakan varibel Y Kinerja.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan dan Perbedaan** | | | |
| **Teori Yang digunakan** | **Pendekatan dan Metode** | **Teknik Analisis** | **Lokasi Penelitian** |
| 1 | Robi Eka Kosasih, 2016 | Pengaruh Pengawasan Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut | Menggunakan teori Handoko dan Siagian, sedangkan peneliti menggunakan teori Hadibroto dan Hasibuan. | Sama-sama menggunakan Kuantitatif dan Deskriptif | Sama-sama menggunakan model Miles dan Huberman | Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut, sedangkan peneliti di UPT Rusunawa Cingised. |
| 2 | Meli Yulianti, 2020 | Pengaruh Pengwasan Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung | Menggunakan teori Handoko dan Hasibuan, sedangkan peneliti menggunakan teori Hadibroto dan Hasibuan | Sama-sama menggunakan Kuantitatif dan Deskriptif | Sama-sama menggunakan model Miles dan Huberman | Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung, sedangkan peneliti di UPT Rusunawa Cingised. |
| 3 | Triani Meilawati Efendi, 2018 | Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung | Menggunakan teori Handoko dan Siagian, sedangkan peneliti menggunakan teori Hadibroto dan Hasibuan. | Sama-sama menggunakan Kuantitatif dan Deskriptif | Sama-sama menggunakan model Miles dan Huberman | Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, sedangkan peneliti di UPT Rusunawa Cingised. |

**Sumber : Olahan Penulis, 2021**

Berdasarkan tabel diatas terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti penelitian yang akan dilaksanakan, terdapat perbedaan dari segi metode penelitian, teori yang digunakan, lokasi penelitian dan waktu penelitian, terdapat juga persamaan, hal tersebut terjadi karena penggunaan sumber referensi seperti terdapat juga teori yang sama, buku yang digunakan dan sumber referensi lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak plagiat.

### **Konsep Administrasi Publik**

* + - 1. **Pengertian Administrasi**

Sebelum memahami Administrasi Publik, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai pengertian administrasi. Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga pekerjaan dalam organisasi tingkat apapun dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut **Siagian (2008:2)** dalam bukunya **Filsafat Administrasi** mengemukakan :

**“Administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.”**

Menurut **Muhammad (2019:1)** dalam bukunya **Pengantar Ilmu Administrasi Negara**dapat diartikan bahwa: “**Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apa pun dapat dilaksanakan dengan baik.”**

Berdasarkan uraian ahli diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa administrasi adalah proses yang keseluruhan kegiatan organisasi diarakan pada pencapaian tujuan antara dan tujuan akhir (*Goals and objective).*

Menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Anggara (2012:21)** dalam bukunya **Ilmu Administrasi Negara Kajian, Konsep, Teori, dan Fakta** , mengemukakan bahwa:

**“Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.”**

* + - 1. **Unsur-Unsur 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 (2011:3)** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik** 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 (2011: 3)** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik** 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.

### **Konsep Manajemen**

Manajemen adalah proses dalam menyelesaikan sesuatu dengan tujuan mencapai tujuan secara efektif dan efisien, penting bagi manajemen untuk mencapai tujuan (keefektifan) dengan sumber daya minimum yaitu, seefisien mungkin dengan tetap menjaga keseimbangan antara efektivitas dan efisiensi. 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.

### **Konsep 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 AdministrasiNegara** 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.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Pengawasan dalam ruang lingkupnya dibedakan menjadi dua yaitu pengawasan internal dan pengawasan eksternal. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan kepada pengawasan internal.

* + - 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 (2002:137)** dalam bukunya **Pengawasan Intern,** 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. Demikian pula pemerintah seperti pengelolaan Rusunawa Cingised Kota Bandung yang mempunyai perhatian memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam upayanya meningkatkan kualitas pekerjaannya, maka pengawasan internal diperlukan keberadaannya.

* + - 1. **Unsur - Unsur 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 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.

* + - 1. **Fungsi dan Tujuan Pengawasan Internal**

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

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** **(2001:163)** dalam bukunya **Sistem Akuntansi Edisi Tiga** 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. **Dimensi dan Indikator Pengawasan**

Pengawasan dapat dinilai dengan menggunakan alat ukur, dalam melaksanakan tugas tertentu selalu ada tahap-tahap pelaksanaannya, walaupun tugas itu sederhana. **T. Hani Handoko (2013:360)** mengemukakan bahwa ada lima tahap dalam proses pengawasan yang dapat digunakan menjadi alat ukur pengawasan, yaitu :

1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan).

Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pengawasan. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

1. Merancang informasi umpan balik
2. Efektif dan efisien
3. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.

Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan tepat.

1. Pencapaian tujuan-tujuan
2. Penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata.

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu pengamatan (observasi), laporan-laporan baik tertulis maupun lisan. Metoda-metoda otomatis dan inspeksi, pengujian (test) atau dengan pengambilan sampel.

1. Standar yang telah ditetapkan
2. Menentukan dan mengukur
3. Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan.

Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan merupakan tahap yang paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

1. Mengambil tindakan koreksi
2. Semua sumber daya
3. Pengambilan tindakan korektif bila perlu.

Bila hasil analisa menunjukan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam tiga bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

1. Perbaikan yang dibutuhkan
2. Untuk rencana pelaksanaan

### **Kosenp Efektivitas Kerja**

* + - 1. **Pengertian 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 : **“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 **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 **Denison** yang diterjemahkan oleh **Khairul Saleh (2010:15)** **“Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan.”**

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

Definisi yang dikemukakan para ahli diatas mengenai efektivitas kerja 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.

* + - 1. **Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut **Denison** yang diterjemahkan oleh **Khairul** dalam bukunya **(*Corporate Culture and Organizational Effectiveness, 2010*)**,, 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.

* + - 1. **Pendekatan terhadap Efektivitas**

Pendekatan terhadap efektivitas dilakukan dengan bagian yang berbeda, dimana perusahaan mendapatkan input berupa berbagai macam sumber dari lingkungannya. Menurut **Marwansyah** dalam bukunya **(Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016)** bahwa terdapat pendekatan yang digunakan secara terpisah untuk mendukung efektivitas kerja dalam sebuah budaya baru, orang-orang perlu memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang budaya lain itu dan kemampuan untuk menunjukan perilaku yang sesuai. Kegiatan dan proses internal yang terjadi dalam perusahaan mengubah input menjadi output atau program yang kemudian dilemparkan kembali kepada lingkungannya. Pendekatan terhadap efektifitas terdiri dari:

1. Pendekatan sasaran

Pendekatan ini mencoba mengatur sejauh mana suatu perusahaan berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran yang perlu di perhatikan dalam pengukuran efektifitas ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkan. Dan memusatkan perhatian terhadap asperk output, yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat output. Pendekatan sasaran dapat direalisasikan apabila organisasi mampu melakukan pendekatan kepada warga binaaan sosial dalam mengarahkan kepada tujuan yang ingin dicapai yaitu semua warga binaan sosial dapat berfungsi sosial

1. Pendekatan sumber

Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkan. Suatu organisasi harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu organisasi terhadap lingkungannya, karena perusahaan mempunyai hubungan yang merata dengan lingkungannya dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang merupakan input lembaga tersebut dan output yang dihasilkan juga dilemparkannya pada lingkungannya. Sementara itu sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan sering kali bersifat langka dan bernilai tinggi. Pendekatan sumber dalam organisasi dapat di ukur dari seberapa jauh hubungan antara warga binaan sosial dengan lingkungan sekitarnya.

1. Pendekatan proses

Pendekatan proses menganggap efektivitas sebagai defenisi dan kondisi kesehatan dari suatu organisasi. Pada organisasi yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap berbagai sumber yang dimiliki organisasi, yang menggambarkan tingkat efesiensi serta kesehatan organisasi. Tujuan dari pada pendekatan proses yang dilakukan organisasi adalah bagaimana organisasi mampu menggunakan semua program secara terkoordinir dengan baik kepada warga binaan.

* + - 1. **Dimensi dan Indikator Efektivitas Kerja**

Efektivitas akan berlaku jika kemampuan perusahaan dalam mencapai sasaran secara tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sasaran yang telah tercapai berdasarkan ukuran dan standar yang berlaku dapat mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Berikut ini merupakan dimensi dan indikator efektivitas kerja menurut **Denison** yang diterjemahkan oleh **Khairul Saleh** dalam bukunya **(*Corporate Culture and Organizational Effectiveness, 2010*)** yaitu:

1. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf meras diikut sertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (*involvement*) adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan (*Empowerment*), kerja tim (*Team Orientation*) dan kemampuan berkembang (*Capability Development*).

1. Pemberdayaan (*empowerment*)

Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses yang memungkinkan staf untuk memiliki input dan kontrol atas pekerjaan mereka, serta kemampuan untuk secara terbuka berbagi saran dan ide mengenai pekerjaan mereka. Pemberdayaan akan membuat staf memiliki kekuasan untuk mampu membuat pilihan dan berpartisipasi pada tingkat yang lebih bertanggung jawab yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan bahagia pada diri staf tersebut serta mengakibatkan staf akan berpikiran positif terhadap lingkungannya.

1. Kerja tim (*team orientation*)

Kerja tim (*team orientation*) menunjukkan efektifnya kerja secara tim dalam memberikan kontribusi pada organisasi yang mana proses di dalam kerja tim merupakan usaha untuk memecahkan suatu masalah dan meningkatkan inovasi anggotanya

1. Kemampuan berkembang (*capability development*)

Kerja tim (Team Orientation) menunjukkan efektifnya kerja secara tim dalam memberikan kontribusi pada organisasi yang mana proses di dalam kerja tim merupakan usaha untuk memecahkan suatu masalah dan meningkatkan inovasi anggotanya

1. Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi (*Consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (*Core Value*), kesepakatan (*Agreement*), koordinasi dan integrasi (*Coordination and Integration*).

1. Nilai inti (*core value*)

Nilai inti (*core value*) adalah pedoman atau kepercayaan permanen mengenai sesuatu tepat dan tidak tepat yang mengarahkan tindakan dan perilaku staf dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Kesepakatan (*agreement*)

Kesepakatan (*agreement*) adalah suatu proses ketika staf di dalam organisasi dapat mencapai kesamaan pendapat tentang masalah-masalah yang terjadi atau suatu hal yag mendasari dan mampu menyelesaikan perbedaan pendapat yang terjadi di dalam organisasi.

1. Koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*)

Koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*) adalah berbagai fungsi serta unit di dalam organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengganggu hak masing-masing. Koordinasi dan integrasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, dan pelayanan yang diberikan kepada publik.

1. Adaptasi (*adaptability*)

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan (*Creating Change*), berfokus pada pasien (*Customer Focus*) dan keadaan organisasi (*Organizational Learning*).

1. Perubahan (*creating change*)

Perubahan (*creating change*) adalah kemampuan organisasi untuk melakukan pembaharuan, mampu mengikuti perkembangan dan bereaksi dengan cepat terhadap tren serta mengantisipasi dampak dari pembaharuan tersebut.

1. Berfokus pada pelanggan (*customer focus*)

Berfokus pada pasien (*customer focus*) adalah kemampuan organisasi untuk mampu memberikan perhatian pada kepuasan pelanggan.

1. Keadaan organisasi (*organizational learning*)

Keadaan organisasi (*organizational learning*) adalah proses yang mendukung organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta mampu bertumbuh ke arah yang lebih baik melalui penciptaaan dan pengaplikasian hal-hal baru seperti knowledge, kemampuan dan kompetensi sekaligus mampu mentransformasikannya kepada anggota lainnya Keadaan organisasi merupakan kemampuan organisasi menerima, menerjemahkan, dan menginterpretasi dari lingkungan eksternal menjadi suatu usaha untuk mendorong inovasi, memperoleh pengetahuan dan meningkatkan pengetahuan.

1. Misi (*Mission*)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Sesuai dengan penelitian **Denison** yang menunjukkan bahwa organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (*Strategic Direction and Intent*), Tujuan dan objektivitas (*Goals and Objectif*).

1. Strategi yang terarah dan tetap (*strategic direction and intent*)

Strategi yang terarah dan tetap (*strategic direction and intent*) merupakan rencana yang jelas mengenai tujuan organisasi dan membuat anggota organisasi memahami kontribusi dan fungsi mereka di dalam organisasi. Manager tingkat pertama yang secara umum lebih dilibatkan dalam penetapan strategi. Strategi merupakan elemen penting yang memberikan penjelasan mengenai cara-cara untuk melaksanakan suatu tindakan.

1. Tujuan dan objektivitas (*goals and objectivity*)

Tujuan dan objektivitas (*goals and objectivity*) merupakan merupakan hasil yang diinginkan melalui usaha yang terarah dapat diukur, ambisius namun tetap realistis. Tujuan dan objektivitas merupakan kumpulan sasaran yang dikaitkan dengan misi, visi, serta strategi dan mampu memberikan arahan yang jelas bagi staf untuk bertindak..

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 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**

Dalam 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.”**

Berdasarkan uraian tersebut, efektivitas kerja sangat ditentukan pula oleh pelaksanaan pengawasan yang dilaksanakan dalam organisasi. Dalam 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.

## **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 Pengelolaan Rusunawa Cingised 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).

Adapun unsur-unsur pengawasan internal yang menjadi alat ukur Pengawasan Internal maka menurut **Handoko (2014:361)** terdapat tahap-tahap pengawasan yang dapat dijadikan alat ukur, 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**.

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 yng dicapai oleh suatu badan pemerintahan.

Definisi Efektivitas Kerja menurut **Denison** yang diterjemahkan oleh **Khairul Saleh (2010)** yaitu sebagai berikut : **“efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan”.**

Untuk mengukur sejauh mana efektivitas kerja pegawai, menurut **Denison** yang diterjemahkan oleh **Khairul Saleh (2010)**  dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. **Keterlibatan *(empowerment)***

**Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikut sertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang Tindakan yang dilakukannya.**

1. **Konsistensi *(Consistency)***

**Konsistensi *(consistency)* merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.**

1. **Adaptasi (*adaptability*)**

**Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi.**

1. **Misi *(Mission)***

**Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisai yang menjadikan anggota organisasi teguh dan focus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.**

**Gambar 2.1**

**Model Kerangka Berpikir**

Pengawasan Internal (X)

1. Penetapan standar pelaksanan
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
4. Pembandingan pelaksanaan kegiatan
5. Pengambilan tindakan korektif

**Handoko (2014 :359),**

Efektivitas Kerja(Y)

1. Keterlibatan
2. Konsistensi
3. Adaptasi
4. Misi

**Denison (2010)**

**Hasibuan (2003: 105)**

**Handayaningrat**

**( 1994 : 143 )**

**Sumber : Olahan Penulis, 2021**

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

## **Hipotesis**

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

1. Besarnya pengaruh Pengawasan Internal terhadap Efektivitas Kerja di UPT Rusunawa Cingised Kota Bandung
2. Adanya faktor-faktor yang menghambat Pengawasan Internal terhadap Efektivitas Kerja di UPT Rusunawa Cingised Kota Bandung
3. Terdapat upaya yang di lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan Pengawasan Internal terhadap Efektivitas di UPT Rusunawa Cingised 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 UPT Rusunawa Cingised 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 pengelolaan Rusunawa Cingised Kota Bandung.