

ABSTRAK

Berdasarkan hasil penelitian, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai efektivitas kerja pegawai Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis yaitu mengenai rendahnya tingkat pencapaian target/tujuan dan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai dan untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai serta usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten terhadap efektivitas kerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini yaitu metode deskriptif, sedangkan teknik Penelitian yang digunakan adalah Penelitian kepustakaan dan Penelitian lapangan yaitu observasi non partisipan, wawancara dan angket dengan menggunakan teknik sensus yang disebarkan kepada semua pegawai yang berjumlah 20 responden. Hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu pimpinan kurang memperhatikan penetapan standar pelaksanaan pekerjaan dan kurang tegas dalam mengambil tindakan korektif yaitu berupa teguran, sanksi dan pengarahan kepada pegawai.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yaitu pimpinan berusaha untuk melakukan perubahan dalam penetapan standar pelaksanaan pekerjaan bagi para pegawai termasuk melakukan perubahan pegawai yang kurang berkompeten dibidangnya dan pimpinan berusaha untuk mengingatkan tanggung jawab pegawai dan bersikap tegas untuk berani mengambil tindakan korektif baik melakukan teguran maupun arahan kepada pegawai sehingga pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 55,3 % dan hipotesis konseptual mengenai pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai teruji. Saran dari peneliti yaitu perlu dilakukan pengawasan secara rutin oleh pimpinan dan pimpinan harus bisa bertindak tegas terhadap pegawai yang melakukan kesalahan.

ABSTRACT

Based on the research, the problems studied in the study is about the effectiveness of employee Coordination Team Raskin District Ciamis that is about the low levels of the achievement of the target/goals and lack of the responsibility of employees in carrying out of work. This study aims to know how much influence of the supervision of the effectiveness of employee and to know the obstacles in the implementation of the supervision of the effectiveness of employee as well as the efforts to do in overcoming obstacles in the implementation of the supervision team leader Coordination Raskin District of the effectiveness of employee.

The method used in the study was that is descriptive method, while the techniques research used is research literature and field research it is non participant observation, interviews and questionnaires by using techniques census spread to all employees, amounting to 20 respondents. The obstacles faced by the leadership of less attention to standard setting the implementation of the work and less firmly in taking corrective action that is the form of reprimand, sanctions and the direction to the employees.

The efforts undertaken to overcome barriers that is the leadership of trying to make changes in the standard setting the implementation of the work for employes including make changes to an employee less competent in their field and the leadership of trying to remind the responsibility of employees and be firmly to dare to take corrective action good conduct a reprimand and direction to the employees so that employees hve a high responsibility to work. The conclusion can be taken that is based on the criteria interpretation of the determination coefficient shows that the supervision has an influence on the effectiveness of employee of 55,3% and conceptual hypothesis about the supervision of the effectiveness of employee tested. The suggestion of researchers that is necessary to the supervision of a regular basis by the leadership and the leadership should be able to act firmly against an employees who make mistakes.

RINGKESAN

Dumasar hasil panalungtikan, masalah anu dikaji dina panalungtikan ieu ngeunaan efektivitas damel Tim Koordinasi Raskin Kabupaten Ciamis. Nu ngeunaan rendahna tingkat pencapaian sasaran/tujuan sareng kurangna tanggung jawab padamel dina ngalaksanakeun damelan. Panalungtikan ieu gaduh tujuan piken nangtukeun sabaraha pangaruh pangawasan ka efektivitas damel padamel sareng kanggo terang halangan-halangan dina pelaksanaan pangawasan ka efektivitas damel padamel sarta usaha-usaha anu dilakukeun dina ngatasi halangan-halangan pelaksanaan pangawasan Ketua Tim Koordinasi Raskin Kabupaten ka efektivitasan damel padamel.

Padika anu dianggo dina panalungtikan ieu padika deskriptif, sedengkeun teknik panalungtikan anu dianggo nyaeta panalungtikan kapustakaan sarta panalungtikan lapangan nyaeta observasi non partisipan, wawancara sarta angket anu nganggo teknik sensus nu disebarkeun kasadaya padamel anu jumlahna 20 responden. Halangan anu dipayunan nyaeta pimpinan kirang merhatikeun panetapan standar pelaksanaan padamelan sarta kirang teges dina nyaandak tindakan korektif nyaeta mangrupa teguran, sanksi sareng pangarahan ka padamel.

Usaha-usaha anu dilakukeun kanggo ngatasi masalah nyaeta pimpinan ngusahakeun kanggo ngalakukeun perobihan dina nangtoskeun standar pelaksanaan padamelan kanggo para padamel kalebet ngalaksanakeun perobihan padamel anu kirang kompeten dibidangna sarta pimpinan ngusahakeun kanggo ningkatkeun tanggung jawab padamel sarta tegas kanggo wantun nyandak tindakan korektif nyaeta ngalakukeun teguran sareng arahan kanggo para padamel supados padamel gaduh tanggung jawab anu luhur kana padamelan. Kasimpulan anu tiasa dicandak nyaeta dumasar kriteria interpretasi koefisien determinasi nunjukeun pangawasan ngagaduhan pangaruh kana efektivitas damel padamel saageung 55,3% sarta hipotesis konseptual tina pangawasan ka efektivitas damel padamel teruji. Saran ti peneliti nyaeta perlu dilakukeun pangawasan anu rutin ku pimpinan sarta pimpinan kedah tiasa tegas ka padamel anu ngalakukeun kasalahan.