



Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Seksi Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut

Devi Saeful Ulum¹, S. Ridwan², Widiya Avianti³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

Corresponding Author: bang.yonas71@gmail.com²

Abstract: *This study aims to determine the Influence of Leadership and Supervision on Employee Performance in the Parking Management Section of the Garut Regency Transportation Office. The research method used is descriptive explanatory survey. The population in this study is 30 Railway Crossing Safety Operational Employees at the Garut Regency Transportation Office. The sampling technique used was a saturated sampling technique, with a sample of 30 respondents. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires, observations and interviews. The results of the Influence of Leadership and Supervision on Employee Performance in the Parking Management Section of the Garut Regency Transportation Office are 65.80% which can be categorized as having a strong influence, and the remaining 44.20% is influenced by other variables that are not included in this study.*

Keyword: *Leadership, Supervision, and Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Seksi Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif eksplanatori survey. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Operasional Keselamatan Perlintasan Kereta Api Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Garut sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah tehnik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket, observasi dan wawancara. Hasil Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Seksi Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut adalah sebesar 65,80% yang dapat dikategorikan mempunyai pengaruh yang cukup kuat, dan sisanya adalah 44,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kinerja.*

PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah tidak terlepas dari peran sumber daya manusia nya. Dari data BPS Provinsi Jawa Barat, diperoleh informasi bahwa Kabupaten 2 Garut memiliki jumlah penduduk atau SDM yang banyak yakni 2.526.186 pada tahun 2014, 2.548.723 pada 2015, 2.569.505 penduduk pada 2016, kemudian 2.249.241 penduduk pada 2017, dan 2.606.400 jumlah penduduk pada tahun 2018. Risyanto dalam jurnal *coopetion* (2015: 22-23) menyebutkan bahwa dalam era otonomi ini kemampuan Kabupaten Garut dalam membangun daerah dinilai masih rendah karena adanya ketergantungan fiskal dan subsidi serta bantuan pemerintah pusat semakin besar sebagai wujud ketidakberdayaan PAD dalam membiayai kebutuhan pembangunan daerah. Hal tersebut juga mengindikasikan tingkat kemandirian keuangan daerah yang rendah.

Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan kelompok PAD dibagi menurut jenis pendapatan yang terdiri atas pajak daerah, retribusi daerah, dan hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan. Dari berbagai sumber penerimaan PAD, salah satu komponen dari penerimaan PAD diantaranya ialah retribusi daerah. Retribusi daerah dapat memberikan kontribusi besar dan merupakan sub penerimaan daerah yang sangat potensial untuk dikembangkan. Semakin tinggi penerimaan retribusi, maka semakin meningkatnya penerimaan PAD. Secara umum, upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dalam meningkatkan penerimaan PAD salah satunya melalui optimalisasi pemungutan retribusi daerah. Retribusi daerah terdiri dari beberapa komponen, salah satunya adalah retribusi pelayanan parkir di tepi jalan umum.

Retribusi pelayanan parkir di tepi jalan umum dipungut atas penggunaan atau pemanfaatan tempat parkir di tepi jalan umum yang disediakan oleh pemerintah daerah. Pemungutan dilakukan dengan menggunakan Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKRD) atau dokumen lain yang dipersamakan, baik itu berupa karcis, kupon ataupun kartu langganan sesuai dengan yang tercantum dalam Undang Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Konsep ini dijalankan oleh setiap pemerintah daerah, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten dan kota, termasuk di Kabupaten Garut.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Garut karena dari beberapa kabupaten dan kota yang ada di Jawa Barat yang berjumlah 18 kabupaten dan 9 kota, ternyata Kabupaten Garut merupakan kabupaten yang PAD nya selalu tidak mencapai target dari tahun anggaran 2019-2021. Padahal berbagai peluang penerimaan PAD apabila dikelola dengan baik maka akan berkontribusi besar. Misalnya retribusi pelayanan parkir di tepi jalan umum. Selain itu, kabupaten ini merupakan daerah tempat tinggal penulis, sehingga penulis melihat secara langsung berbagai fenomena yang terjadi di lapangan serta memperoleh fakta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan penulis. Berikut data pencapaian PAD dari beberapa kabupaten di Jawa Barat dari tahun 2016-2018:

Tabel 1.1
PAD beberapa kabupaten di Jawa Barat

	Kab. Bandung	Kab. Tahun Ciamis	Kab. Garut	Kab. Majalengka	Kab. Bekasi
2019	112,59%	103,95%	90,05%	92%	105%
2020	110,3%	104,06%	96,82%	101%	104%
2021	111,12%	99,46%	92,24%	107%	104%

Sumber: Dishub Kabupaten Garut 2021

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja didalamnya.

Tugas seorang pemimpin adalah untuk mengawasi para pegawai yang ada dalam lingkup organisasinya. Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa peranan pengawasan adalah sesuatu hal yang sangat esensial dan tidak dapat diabaikan. Karena, pada hakekatnya pengawasan adalah suatu usaha untuk mendeteksi kegiatan yang dilakukan oleh pegawai apakah kegiatan tersebut telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta untuk menilai pegawai dalam hal ketaatannya dan mematuhi kebijakan-kebijakan yang berlaku.

Keterampilan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan faktor yang penting diperhatikan oleh setiap atasan dalam kantor, hal tersebut dimaksudkan agar pegawai merasa diperhatikan oleh setiap atasan dalam kantor, hal tersebut dimaksudkan agar pegawai merasa diperhatikan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan cara pengawasan atasan langsung. Selain mencegah terjadinya penyimpangan dalam penyimpangan, pengawasan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan melakukan pengawasan. Pengawasan yang baik mengakibatkan dilakukannya pelaksanaan tugas dan fungsi kegiatan organisasi perusahaan yang baik. Pengawasan langsung merupakan suatu usaha langsung yang dilakukan oleh pemimpin untuk dapat menjamin kelancaran mekanisme pekerjaan dan kegiatan yang ada dalam organisasi. Kelancaran mekanisme prosedur kerja harus dapat terjamin dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sebab itulah pengawasan langsung mempunyai arti dan peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena kinerja pegawai merupakan kunci atau persyaratan bagi suksesnya tugas-tugas yang dipercayakan oleh organisasi. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut, kesiapan seluruh pegawai baik itu kemampuan maupun kemauan yang tinggi sangat diharapkan dalam melaksanakan seluruh kegiatan organisasi serta menuntut adanya kinerja yang baik dari para pegawai, karena tanpa kinerja yang baik akan timbul berbagai macam alternative yang mengancam terrealisasinya tujuan yang hendak dicapai. Tentu saja hal ini dapat mengakibatkan pekerjaannya menjadi tidak efisien dan tidak efektif.

Untuk itu perlu adanya pengawasan, setidaknya pimpinan dapat memeriksa secara langsung kerja pegawai, memberi bimbingan dan arahan dan cara melakukan perbaikan jika ditemukan adanya kesalahan dalam penyelewengan.

Dalam konteks ini, dapat dikemukakan bahwa terdapat faktor kepemimpinan dan pengawasan dapat mendukung kinerja dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang menggambarkan bahwa setiap pemimpin mempunyai peluang yang strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui penciptaan, pewarisan dan pengembangan budaya organisasi yang efektif dan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, kepemimpinan dipandang sebagai variabel utama yang mempengaruhi baik buruknya kinerja suatu organisasi. Dalam hal ini kinerja organisasi dapat diwujudkan antara lain dengan tinggi rendahnya kualitas pelayanan publik. Pemahaman tersebut pada dasarnya bahwa faktor kepemimpinan berkaitan dengan perilaku kepemimpinan yang perlu dioptimalkan agar dapat menunjukkan keteladanan, terutama dalam mendorong atau mempengaruhi kinerja pegawai untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menunjang tercapainya kinerja yang optimal. Semua itu dilakukan agar tercapainya kualitas kerja sebagaimana yang telah ditentukan oleh suatu organisasi pemerintah. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa tingkat kualitas kerja pimpinan dalam hal ini adalah seluruh tindakan atau perilaku pimpinan yang sesuai dengan tugas dan fungsi kepemimpinannya serta menggambarkan perilaku kepemimpinan yang ideal dan efektif seperti jujur, memiliki visi dan misi, memberikan inspirasi, kompeten adil dan bisa diandalkan sehingga pantas untuk diteladani oleh seluruh pegawai atau anak buahnya sehingga mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Tetapi dalam suatu kinerja organisasi dicirikan dengan adanya tingkat pencapaian kinerja dimana kinerja organisasi mengandung pengertian bahwa suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja.

Masalah kinerja pegawai, terutama pada instansi publik menyangkut peran fungsional birokrasi pelayanan masyarakat. Dalam praktik administrasi publik, parameter kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja lembaga. Karena itu, dalam upaya memperbaiki agar tercapainya peningkatan kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang tidak mudah, karena membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain melalui pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan pengukuran terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai melalui peran pimpinannya. Dari fenomena negatif yang dikemukakan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang ada diurusan pengadaan calon militer ini yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Seksi Pengelolaan Perpustakaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut”**.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan (2022), terlihat bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai di RSUD Cililin Khususnya di Bidang Sarana Prasarana dan Pengembangan SDM, yakni sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.
2. Masih ada pegawai yang hasil pekerjaannya belum memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan.
3. Masih ada pegawai yang belum memahami sepenuhnya pekerjaan yang mereka kerjakan.
4. Masih ada pegawai yang tidak kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Masih ada pegawai yang tidak mau bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan.
6. Masih ada pegawai yang tidak bersemangat dalam mengerjakan tugasnya.
7. Masih ada pegawai yang belum sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
8. Masih ada pegawai yang tidak memiliki kualitas individu.

METODE

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif eksplanatori survey dengan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 6), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Lebih lanjut Iqbal Hasan (2014:30) mengemukakan bahwa: “Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan model-model seperti model matematika, model statistik dan ekonometrik”. Hasil analisis tersebut disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perpustakaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut terhadap Kinerja Pegawai Pada Wilayah Pengelolaan Perpustakaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, harus diuji menggunakan pengujian individual atau menggunakan uji student-t, bahwa t hasil perhitungan memberikan nilai sebesar 2,360 yang jika dibandingkan dengan t tabel adalah sebesar 2,008 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya bahwa nilai koefisien PYX_1 tidak sama dengan nol atau sebesar 0,467.

Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara signifikan atau dengan kepercayaan 95% diyakini bahwa Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, sehingga jelas bahwa nilai koefisien 0,467 tersebut ada dan sudah diuji secara individual dan ternyata signifikan pengaruhnya ada.

Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung yang dihasilkan menggunakan analisis jalur, maka berdasarkan hasil analisis data software statistik menjelaskan bahwa koefisien jalur Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang telah dibuktikan sebelumnya adalah sebesar 0,467, kemudian dengan pengaruh langsung dan tidak langsungnya adalah sebesar 0,322 atau jika diprosentasekan sebesar 30,20%. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa untuk menjelaskan pengaruh variabel penyebab dalam hal ini yang pertama yaitu variabel Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut terhadap Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, yang juga dilihat pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsungnya melalui variabel penyebab lainnya yaitu dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai maka berdasarkan uraian di atas, hipotesis telah terbukti dengan memberikan nilai bahwa pengaruh Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut terhadap Kinerja Pegawai Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut adalah sebesar 30,20%.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan atau menguji koefisien jalur Pengawasan terhadap Operasional Keselamatan Perlindungan Kereta Api Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, harus diuji menggunakan pengujian individual atau menggunakan uji student-t. Terlihat hasil, bahwa t hasil perhitungan memberikan nilai sebesar 2,360 yang jikalau dibandingkan dengan t tabel adalah sebesar 2,008 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya bahwa nilai koefisien PYX_2 tidak sama dengan nol atau sebesar 0,467.

Berdasarkan pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara nyata atau dengan kepercayaan 95% diyakini bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Operasional Keselamatan Perlindungan Kereta Api Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, sehingga jelas bahwa nilai koefisien 0,467 tersebut ada dan sudah diuji secara individual dan ternyata signifikan pengaruhnya ada.

Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung yang dihasilkan menggunakan analisis jalur, maka berdasarkan hasil analisis data software statistik, didapatkan output software sebagai berikut:

Hasil di atas menjelaskan bahwa koefisien jalur Pengawasan berpengaruh terhadap Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut yang telah dibuktikan tadi adalah sebesar 0,467., kemudian dengan pengaruh langsung dan tidak langsungnya adalah sebesar 0,360 atau jika diprosentasekan sebesar 36%. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa untuk menjelaskan pengaruh variabel penyebab dalam hal ini yang kedua adalah variabel Pengawasan terhadap Operasional Keselamatan Perlindungan Kereta Api Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, yang juga dilihat pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsungnya melalui variabel penyebab pertama yaitu dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, maka berdasarkan uraian di atas, hipotesis telah terbukti dengan memberikan nilai bahwa pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut adalah sebesar 27%.

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang ditetapkan untuk menguji adanya pengaruh secara simultan maupun parsial Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.655	2	233.827	35.526	.000 ^b
	Residual	177.712	27	6.582		
	Total	645.367	29			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN						

Dalam menguji hipotesis di atas, secara statistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji model analisis jalur dengan menggunakan nilai variannya masing-masing atau uji F. berdasarkan perhitungan adalah sebesar 23,382 jika dibandingkan dengan nilai F tabel yang sebesar 3,552, maka secara jelas bahwa Ho ditolak. Artinya bahwa model analisis jalur dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut.

Sedangkan sebelumnya telah dikemukakan juga mengenai uji F individual masing-masing koefisien jalurnya yang sudah secara nyata dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung secara individual masing-masing variabel penyebab terhadap variabel akibatnya. Pengaruh simultan antara Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut

Hasil tersebut menjelaskan bahwa pengaruh simultan Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut dan Pengawasan terhadap adalah sebesar 0,658 atau jika diprosentasekan adalah 65,80% (nilai ini telah diujikan dengan pengujian model menggunakan nilai F telah signifikan untuk model jalur ini).

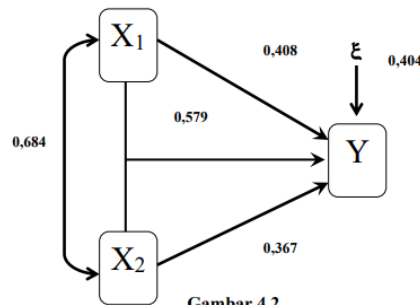
Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis data statistik menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis ini diambil tidak lain untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan awal penelitian, yang nanti akan dibahas setelah hasil analisis data ini. Berikut berdasarkan hasil analisis data, persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,408X_1 + 0,364X_2 + \varepsilon$$

Persamaan tersebut mengandung beberapa penjelasan, yang menjelaskan pengaruh langsung dan tak langsung Variabel Profesionalisme Kerja, dan Variabel Pengawasan terhadap, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut mempengaruhi terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut dengan koefisien sebesar 0,408, hal ini dapat dikatakan bahwa, kalau menaikkan 1 satuan Kepemimpinan pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut akan menaikkan nilai Kepemimpinan pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut sebesar 0,408 satuan;
2. Pengawasan pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut mempengaruhi terhadap variabel pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut dengan koefisien sebesar 0,368, hal ini dapat dikatakan bahwa, apabila menaikkan 1 satuan Pengawasan pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut maka akan naik nilai sebesar 0,368 satuan.

Hasil analisis jalur tersebut lebih jelas tergambar gambar berikut mengenai hubungan jalur antara Variabel Kepemimpinan, dan Variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 4.2. Hubungan Jalur Variabel Kepemimpinan (X₁), dan Variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Melihat gambar di atas, mengenai hasil hubungan analisis jalur antara X₁, X₂ dan Y, harus diujikan secara hipotesis baik model maupun individual masing-masing koefisien jalur yang didapatkan baik antara X₁, dan Y, maupun X₂ dan Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh simultan Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut dan Pengawasan terhadap Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut yang sebesar 65,80% merupakan penjumlahan masing-masing pengaruh langsung dan tak langsung variabel penyebab pertama yaitu Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut terhadap Pengawasan yang sebesar 32,20% dan pengaruh langsung dan tak langsung variabel penyebab kedua yaitu Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai yang sebesar 27%.

Maka berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, jika membandingkan hasil pengaruh langsung masing-masing variabel penyebab maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut yang sebesar 32,20% lebih besar dibandingkan dengan pengaruh Pengawasan yang sebesar 27% terhadap Operasional Keselamatan Perlindungan Kereta Api Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, dengan pengaruh total variabel penyebab adalah sebesar 65,80%, yang secara individual dan model telah terbukti mempunyai pengaruh secara nyata adanya.

Sedangkan sisa pengaruh variabel lainnya terhadap Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut yang tidak disertakan dalam penelitian ini yang sebesar 44,20%, atau dengan $PYE = 0,404$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut yang dinyatakan oleh 30 responden bahwa Kepemimpinan adalah Kriteria Rendah nilai tersebut jika dilihat tingginya penilaian terhadap dimensi yaitu dimensi Fungsi Delegasi yang Kriteria Rendah, dan yang terendah adalah dimensi Fungsi Konsultatif yang sebesar Kriteria Rendah.
2. Pengawasan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut yang dinyatakan oleh 30 responden bahwa Pengawasan adalah Kriteria Sedang, tingginya penilaian terhadap dimensi Pengawasan, yaitu dimensi Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan yang sebesar 72,44% (kategori tinggi), dan yang terendah adalah dimensi Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan yang Kriteria Rendah (kategori tinggi), indikator Pengukuran kegiatan secara tepat dalam dimensi Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan yang Kriteria Tinggi (kategori tinggi), sedangkan indikator yang memberikan nilai terendah variabel Pengawasan Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut adalah indikator Perbandingan Pelaksanaan Nyata Dengan Pelaksanaan Yang Direncanakan dalam dimensi Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisa Penyimpangan yang hanya memberikan nilai Kriteria Sedang (kategori cukup tinggi), hal ini dilihat

Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan yang dikategorikan baik, sedangkan yang masih rendah terlihat secara nyata dalam dukungan Berusaha Agar dalam Pengukuran kegiatan secara tepat.

3. Kinerja Pegawai Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut yang dinyatakan oleh 30 responden bahwa Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut adalah sebesar 72,28%, penilaian terhadap dimensi Kinerja Pegawai, yaitu dimensi Kualitas Kerja yang Kriteria Tinggi (kategori tinggi), dan yang terendah adalah dimensi Kuantitas, yang Kriteria Sedang (kategori tinggi), yang memberikan nilai tertinggi adalah indikator Tingkat kerusakan dalam dimensi Kualitas Kerja yang Kriteria Tinggi (kategori tinggi), sedangkan indikator yang memberikan nilai terendah variabel Kinerja Pegawai Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut adalah indikator Kerja Yang Dihasilkan, Jumlah aktivitas pekerjaan, dalam dimensi Kuantitas dan Pekerjaan tepat waktu dalam dimensi Penggunaan waktu dalam kerja, serta indikator Pekerjaan ditunjang dengan alat moderen dalam dimensi Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja yang hanya memberikan nilai sebesar 70,67% (kategori tinggi). hal ini dilihat kualitas kerja yang dikategorikan baik, sedangkan yang masih rendah terlihat secara nyata dalam penggunaan kuantitas dalam mengukur suatu pekerjaan.
4. Pengaruh Kinerja Pegawai dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Wilayah Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kabupaten Garut adalah sebesar 65,80% yang dapat dikategorikan mempunyai pengaruh yang cukup kuat, dan sisanya adalah 44,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abdullah, Budi dan Beni Ahmad Saebani. 2014. Metode Penelitian Ekonomi Islam (Bandung: Pustaka Setia).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. 2010. Human resource management (An Experimental Approach International Edition), Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Handyaningrat, Soewarno. 2011. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hapsari, Y.P. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang). Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Henry Simamora. 2013. Paduan Perilaku Konsumen, Jakarta: Gramedia.
- Julitriarsa, Djati dan John Suprihanto. 2010. Manajemen Umum Sebuah Pengantar. Yogyakarta: BPFU.
- Kartini Kartono. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Grafindo Persada. 2013.
- Kurniawan, Agung. 2015. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaruan.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- M. Iqbal Hasan, 2014. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta
- M. Manullang, 2012. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press