



**Universitas Katolik Parahyangan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja  
Pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas  
Perhubungan Kota Bandung**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh  
Geusan Wiramukti Fajrin  
2015310016

Bandung  
2019



**Universitas Katolik Parahyangan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**PENGARUH TINGKAT PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI UPTD PENGELOLAAN  
PERPARKIRAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA  
BANDUNG.**

Skripsi

Oleh

Geusan Wiramukti Fajrin

2015310016

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra. M.Si

Bandung

2019

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Geusan Wiramukti Fajrin  
NPM : 2015310016  
Jurusan/Prodi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya tulis yang pernah dibuat dan diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini sesuai buat dengan penuh tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung,



Geusan Wiramukti Fajrin

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



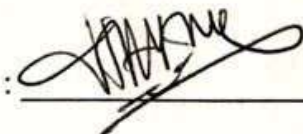
**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Geusan Wiramukti Fajrin  
Nomor Pokok : 2015310016  
Judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD  
Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Jumat, 03 Januari 2020  
Dan dinyatakan **LULUS**

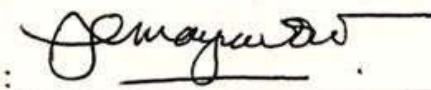
**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**  
Susana Ani Berliyanti, Dra.,M.Si.

: 


**Sekretaris**

Gina Ningsih Yuwono, Dra.,M.Si.

: 

**Anggota**

Hubertus Hasan Ismail, Drs.,M.Si.

: 

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



## ABSTRAK

Nama : Geusan Wiramukti Fajrin  
NPM : 2015310016  
Judul : Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD  
Pengelolaan Perparikaran Dinas Perhubungan Kota Bandung

---

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung. Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, peneliti menggunakan Teori tahap-tahap pengawasan yang dikemukakan oleh John R. Schermerhorn, JR. yang terdiri dari 4 Dimensi yakni [1] *Establish Objectives and Standards*, [2] *Measure Actual Performance*, [3] *Compare Results with Objectives and Standards*, [4] *Take Corrective Action*. Serta menggunakan Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai sebagai Indikator Kinerja Pegawai, yang terdiri dari 8 Dimensi, yaitu, [1] Kuantitas, [2] Kualitas, [3] Waktu, [4] Orientasi Pelayanan, [5] Integritas, [6] Komitmen, [7] Disiplin, [8] Kerja Sama.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian kausal, dengan menguji pengaruh antara Variabel Pengawasan dengan Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung yang memiliki Populasi sebanyak 42 Pegawai dan 1 Kepala UPTD. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, serta melakukan wawancara terhadap 4 pegawai dan Kepala UPTD Pengelolaan perparkiran, untuk mendukung hasil kuesioner

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Pengawasan dan Tingkat Kinerja Pegawai berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut didapatkan karena 3 dari 4 dimensi penilaian dari variable Pengawasan menunjukkan tendensi pusat yang termasuk kedalam kategori tinggi, serta 7 dari 8 dimensi penilaian dari variable Kinerja menunjukkan tendensi pusat yang termasuk kedalam kategori tinggi. Hal tersebut berarti, hampir seluruh tahap pengawasan sudah dilakukan dengan baik, dan juga hampir seluruh pegawai yang dinilai memiliki kinerja yang baik. Melalui hasil analisis korelasi menggunakan Uji Sommer's  $d_{yx}$  didapatkan pengaruh Positif dan Siginifikan dari variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai. Saran yang diberikan oleh peneliti adalah agar Atasan/Pejabat Penilai UPTD Pengelolaan Perparkiran dapat meningkatkan tahap pengawasan dalam hal membandingkan Standar dengan Kinerja Aktual. hal ini dikarenakan hasil penilaian menunjukkan bahwa tahap membandingkan Standar dengan kinerja aktual masih belum maksimal dilakukan. Selain itu, pegawai perlu meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu saran untuk penelitian berikutnya adalah untuk mengkaji faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Kinerja Pegawai.**

## **ABSTRACT**

Name : Geusan Wiramukti Fajrin

NPM : 2015310016

Title : *The Effect of Supervision on Employee Performance in the Regional Technical Services Unit in the Management of Transportation in Bandung City*

---

*The purpose of this research was to analyzing the effect of work supervision on employee performance at “UPTD Pengelolaan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung”. To achieve the objectives of this study, researchers used the Stage Theory of Supervision proposed by John R. Schermerhorn, JR. which consists of 4 Dimensions namely [1] Establish Objectives and Standards, [2] Measure Actual Performance, [3] Compare Results with Objectives and Standards, [4] Take Corrective Action. As well as using Government Regulation number 46 of 2011 concerning Assessment of Employee Achievement as an Employee Performance Indicator, consisting of 8 Dimensions, namely, [1] Quantity, [2] Quality, [3] Time, [4] Service Orientation, [5] Integrity , [6] Commitments, [7] Discipline, [8] Cooperation.*

*The method used in this study is a quantitative approach that uses a type of causal research, by testing the effect of the Supervision Variable with Employee Performance Variables. in this study, the research subjects were all employees in the Regional Technical Services Unit in the Management of Transportation in Bandung City who had a population of 42 employees and 1 head of the UPTD. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and interviewed 4 employees and the Head of the Parking Management Unit, to support the results of the questionnaire*

*The results of this study indicate that the level of supervision and level of employee performance is in the high category. This is obtained because 3 of the 4 dimensions of assessment from the Supervision variable shows the central tendency which is included in the high category, and 7 out of 8 dimensions of the assessment of the Performance variable shows the central tendency which is included in the high category. That means, almost all stages of supervision have been carried out well, and also almost all employees who are considered to have good performance. Through the results of correlation analysis using the Sommetry's dyx test obtained a positive and significant effect of the supervisory variable on employee performance. The advice given by researchers is that the Supervisor of UPTD Parking Management can improve the supervision stage in terms of comparing Standards with Actual Performance. this is because the assessment results show that the stage of comparing Standards with actual performance is still not maximized. In addition, employees need to improve timeliness in completing their work in order to improve their performance. In addition, suggestions for further research are to examine other factors that can affect employee performance.*

**Keywords : Supervision, Employee Performance.**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa, yang mengatur Alam Semesta dan telah melimpahkan kasih-Nya sehingga penulis berhasil menyusun Skripsi tentang “Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung” dengan baik.

Skripsi ini diajukan demi pembaharuan informasi mengenai Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Penelitian tersebut ditujukan untuk meningkatkan Pengawasan serta Kinerja UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Tidak lupa juga penulis sampaikan rasa terima kasih kepada dosen pembimbing yaitu Gina Ningsih Yuwono yang telah memberikan banyak bimbingan serta masukan yang bermanfaat dalam proses penyusunan Skripsi ini. Rasa terima kasih saya juga ditujukan kepada dosen-dosen administrasi publik, yang telah memberikan materi pelajaran yang luar biasa, selama masa kuliah. Dan tak lupa juga rasa terimakasih saya pada seluruh Pegawai Dinas Perhubungan serta UPTD Pengelolaan Perparkiran, yang memberikan dukungan penuh terhadap penelitian ini. Serta terimakasih pada kedua orang tua serta keluarga, yang selalu memberikan support. Dan terimakasih rekan-rekan yang telah memberikan kontribusi dan dukungan atas keberlangsungan proses penyusunan rancangan penelitian.

Meskipun penulis sangat berharap agar penelitian ini tidak memiliki kekurangan dan banyak referensi yang didapat untuk mendukung serta menunjang



penyusunan Skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa dalam penelitian yang telah disusun masih memiliki keterbatasan akan pengetahuan. Maka dari itu penulis juga menyertakan harapan atas saran dan masukan dari para pembaca demi terlaksananya penelitian yang baik dan tujuan dari penelitian ini bias tercapai.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	13
1.3 Rumusan Masalah .....	14
1.4 Tujuan Penelitian .....	14
1.5 Manfaat Penelitian .....	15
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	15
1.5.2 Manfaat Praktis .....	15
1.6. Sistematika Penulisan .....	16
BAB 2 .....	18
LANDASAN TEORITIS .....	18
2.1 Pengawasan .....	18
2.1.1 Pengertian Pengawasan .....	18
2.1.2. Tujuan Pengawasan .....	19
2.1.3 Teknik -Teknik Pengawasan .....	20
2.1.4 Langkah Langkah dalam Proses Pengawasan .....	21
2.2 Kinerja .....	27
2.2.1 Definisi Kinerja .....	27
2.2.2 Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja .....	28
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	29
2.2.4 Syarat Syarat penilaian Kinerja .....	30
2.2.5 Indikator Penilaian kinerja pegawai .....	31
2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai .....	38
2.4 Penelitian Terdahulu .....	40
2.6 Kerangka Berfikir .....	43
2.7 Hipotesis .....	45
BAB III .....	47
METODOLOGI PENELITIAN .....	47
3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian .....	47
3.1.1 Desain Deskriptif .....	48
3.1.2 Desain Kausal .....	48
3.2 Fokus Penelitian .....	48
3.3 Unit Analisi dan Unit Observasi .....	49
3.4 Lokasi Penelitian .....	50
3.5 Variabel Penelitian .....	50
3.5.1 Definisi Teori .....	50
3.5.2 Definisi Operasional .....	51
3.5.3 Instrumen Penelitian .....	62
3.5.4 Skala Pengukuran .....	62
3.6 Populasi dan Sampel .....	64

3.7	Teknik Analisis Data.....	64
3.7.1	Uji Instrumen Penelitian .....	64
3.7.1.1.	Uji Validitas .....	65
3.7.1.2	Uji Reliabilitas .....	68
3.7.2	Analisis Bivariat.....	69
3.7.3	Uji Koefisien Determinasi .....	71
3.7.4	Uji Hipotesis .....	71
BAB IV	.....	73
PROFIL UNIT PELAKSANAAN TEKNIS DAERAH PENGELOLAAN PERPARKIRAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDUNG .....		73
4.1	Dinas Perhubungan .....	73
4.2	UPTD Perpajakan.....	77
4.2.1	Kedudukan dan Tugas Pokok .....	78
4.2.2	Susunan dan Struktur Organisasi .....	79
4.2.3	Komposisi Kepegawaian.....	83
BAB 5	.....	87
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		87
5.1	Analisis Deskriptif .....	87
5.1.1	Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengawasan ...	88
5.1.1.1	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengawasan Dimensi Menentukan Tujuan dan Standar .....	88
5.1.1.2	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengawasan Dimensi Mengukur Kinerja Aktual.....	92
5.1.1.3	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengawasan Dimensi Membandingkan Kinerja Aktual dengan Standar .....	96
5.1.1.4	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengawasan Dimensi Ambil Tindakan Korektif.....	100
5.1.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengawasan .....	103
5.1.3	Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	105
5.1.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Dimensi Kuantitas .....	105
5.1.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Dimensi Kualitas .....	110
5.1.3.3	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Waktu .....	113
5.1.3.4	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Dimensi Orientasi Pelayanan .....	116
5.1.3.5	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Dimensi Integritas .....	121
5.1.3.6	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Dimensi Komitmen ...	125
5.1.3.7	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Dimensi Disiplin .....	129
5.1.3.8	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Dimensi Kerja Sama..	134
5.2	Analisis Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai .....	141
5.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	142
5.4	Pengujian Hipotesis.....	143
5.5	Pembahasan.....	145
5.5.1	Pengawasan.....	145

5.5.1.1. Menentukan Tujuan dan Standar .....	146
5.5.1.2. Mengukur Kinerja Aktual .....	147
5.5.1.3. Membandingkan Kinerja Aktual dengan Standar .....	148
5.5.1.4. Mengambil Tindakan Korektif.....	150
5.5.1.5. Pembahasan mengenai Dimensi Pengawasan.....	151
5.5.2. Kinerja Pegawai .....	152
5.5.2.1. Kuantitas .....	153
5.5.2.2. Kualitas .....	154
5.5.2.3. Waktu .....	155
5.5.2.4. Orintasi Pelayanan .....	157
5.5.2.5. Integritas .....	158
5.5.2.6. Komitmen .....	159
5.5.2.7. Disiplin.....	161
5.5.2.8. Kerja Sama.....	162
5.5.2.9. Pembahasan mengenai Dimensi Kinerja.....	164
5.5.3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai .....	164
BAB VI.....	168
KESIMPULAN DAN SARAN.....	168
6.1 Kesimpulan .....	168
6.2 Saran.....	169
DAFTAR PUSTAKA .....	170

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Tabel Pendapatan Retribusi Mesin Parkir ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
Tabel 3. 1	Skala Linkart.....	64
Tabel 3. 2	Hasil Uji Validitas Tingkat Pengawasan dan Kinerja Pegawai.....	66
Tabel 3. 3	Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pengawasan dan Kinerja Pegawai ....	68
Tabel 4. 1	Komposisi Kepegawaian Berdasarkan Jabatan .....	84
Tabel 4. 2	Komposisi Kepegawaian Berdasarkan Golongan.....	85
Tabel 4. 3	Komposisi Kepegawaian Berdasarkan Masa Kerja.....	86
Tabel 5. 1	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Menentukan Tujuan dan Standar .....	88
Tabel 5. 2	Tabel Indeks Dimensi Menentukan Tujuan dan Standar.....	91
Tabel 5. 3	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Mengukur Kinerja Aktual.....	92
Tabel 5. 4	Tabel Indeks Dimensi Mengukur Kinerja Aktual.....	95
Tabel 5. 5	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Membandingkan Kinerja Aktual dengan Standar .....	96
Tabel 5. 6	Tabel Indeks Dimensi Membandingkan Kinerja Aktual dengan Standar .....	99
Tabel 5. 7	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Ambil Tindakan Korektif.....	100
Tabel 5. 8	Tabel Indeks Dimensi Ambil Tindakan korektif .....	103
Tabel 5. 9	Distribusi Frekuensi Mengenai Tingkat Pengawasan.....	103
Tabel 5. 10	Tabel Indeks Variabel Pengawasan .....	104
Tabel 5. 11	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Kuantitas .....	105
Tabel 5. 12	Tabel Indeks Dimensi Kuantitas.....	109
Tabel 5. 13	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Kualitas .....	110
Tabel 5. 14	Tabel Indeks Dimensi Kualitas.....	113
Tabel 5. 15	Tingkat Pengawasan Dimensi Waktu .....	114
Tabel 5. 16	Tabel Indeks Dimensi Waktu .....	116

Tabel 5. 17	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Orientasi .....	
	Pelayanan .....	117
Tabel 5. 18	Tabel Indeks Dimensi Orientasi Pelayanan .....	120
Tabel 5. 19	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Integritas.....	121
Tabel 5. 20	Tabel Indeks Dimensi Integritas .....	124
Tabel 5. 21	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Komitmen.....	125
Tabel 5. 22	Tabel Indeks Komitmen.....	129
Tabel 5. 23	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Disiplin.....	130
Tabel 5. 24	Tabel Indeks Dimensi Disiplin .....	134
Tabel 5. 25	Distribusi Frekuensi Indikator- Indikator Dimensi Kerja Sama.....	135
Tabel 5. 26	Tabel Indeks Dimensi Kerja sama .....	138
Tabel 5. 27	Rekapitulasi Penilaian Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai .....	139
Tabel 5. 28	Tabel Indeks Variabel Kinerja.....	140
Tabel 5. 29	Hasil Uji Somers'd.....	142
Tabel 5. 30	Kesimpulan Uji Hipotesis .....	145

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Berfikir.....	45
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Bandung .....	77
Gambar 4. 2	Struktur Organasi UPTD. Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.....	83
Gambar 5. 1	Grafik Hipotesis.....	144

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi menurut penjelasan yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins yang dikutip dari dalam bukunya merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dan juga memiliki batasan relatif serta dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang berbeda antara satu dengan lainnya, yang dilakukan secara terus menerus agar mencapai suatu tujuan kolektif atau berdasarkan sekelompok tujuan<sup>1</sup>. Menurut Schein didalam Mullins mengatakan bahwa Organisasi adalah rencana koordinasi dari kegiatan sejumlah orang untuk pencapaian beberapa tujuan atau tujuan bersama yang eksplisit, melalui pembagian kerja dan fungsi, dan melalui hierarki wewenang dan tanggung jawab.<sup>2</sup> Dari pengertian tadi dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, dengan pola komunikasi dengan tujuan untuk bekerjasama dari suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Penjelasan diatas menyatakan bahwa tujuan utama dari sebuah organisasi adalah untuk mencapai suatu tujuan yang sudah disepakati secara kolektif. Dengan pernyataan demikian maka setiap organisasi mempunyai tujuan untuk dicapai, namun didalam prosesnya terdapat faktor faktor yang dapat mempengaruhi

---

<sup>1</sup> Stephen P. Robbins, *Organization Theory: Structure Designs and Applications Third Edition* (San Diego: San Diego State University, 1989) hlm. 4.

<sup>2</sup> Laurie, J. Mullins, *Management & Organizational Behavior Ninth Edition* (England: Pearson Education Limited, 2010) hlm. 79



keberhasilan dari pencapaian tujuan tersebut. Menurut Ulber silalahi didalam bukunya, mengatakan bahwa proses *controlling* merupakan proses pengukuran apakah kinerja serta kerja nyata dari keseluruhan bagian organisasi. Dengan proses *controlling* juga manajer dapat mengukur sudah sampai mana hasil yang ada apakah sudah mendekati tujuan utama organisasinya.<sup>3</sup> Tindakan pengawasan oleh Manajer pada suatu organisasi atau Instansi Pemerintah merupakan kegiatan yang mempunyai tujuan untuk berusaha memastikan pegawai atau bawahan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Rencana dan tujuan yang ditetapkan ataupun hasil kerja yang dilakukan Pegawai atau Bawahan mencapai indikator-indikator keberhasilan yang ada. Hal tersebut berarti bahwa Pengawasan merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan sebelumnya. Untuk mengukur apakah Pengawasan sudah dilaksanakan dengan baik, maka perlu dilihat apakah tahap tahap dalam proses pengawasan sudah dilakukan. Didalam buku yang ditulis oleh Ulber Silalahi, mengatakan bahwa terdapat 4 tahap dalam pengawasan yakni; [1] Menentukan Standar, [2] Mengukur Kinerja Aktual, [3] Membandingkan Standar dengan Kinerja Aktual, [4] Ambil Tindakan Korektif.<sup>4</sup> Maka dari itu, jika 4 tahapan pengawasan sudah dilakukan oleh manajer, maka dapat dikatakan proses pengawasan sudah berjalan dengan baik.

Dengan diterapkannya pengawasan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya akan mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja, dapat

---

<sup>3</sup> Ulber Silalahi, *Asas Asas Manajemen*, (Bandung: Refika Aditama, 2011) hlm. 44-45

<sup>4</sup> John R. Schermerhorn, *Management 12<sup>th</sup> ed.* (United States of America: Wiley, 2008), hlm. 224-226

mengarahkan pegawai untuk berorientasi kepada kualitas kerja, dapat memanfaatkan waktu kerja dengan efisien dan dapat memanfaatkan sumber daya dengan optimal. Walaupun sudah diterapkan pengawasan yang baik oleh atasan, salah satu faktor lain yang juga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan adalah Kinerja Pegawai itu sendiri.

Pada umumnya Kinerja pegawai mengerecut pada kemampuan pegawai secara individu, untuk melaksanakan tanggung jawabnya didalam menuntaskan suatu perejaan atau tugas-tugas secara keseluruhan serta hal tersebut didasari oleh peraturan serta indikator keberhasilan yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh organisasi. Mengutip pernyataan dari Winardi yang mengatakan bahwa kinerja adalah tingkatan hingga dimana tujuan-tujuan dapat dicapai.<sup>5</sup> Sedangkan menurut Robbins, mengatakan bahwa Kinerja adalah kinerja adalah output manusia yang paling penting yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Dari kedua pendapat Ahli tersebut dapat menyatakan bahwa Kinerja adalah Prestasi Kerja atau Hasil Kerja yang mengacu pada proses dalam hal pencapaian Tujuan Organisasi yang sudah ditetapkan. Secara teoritik, menurut Stephen P. Robbins didalam bukunya mengatakan bahwa, untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari [1] Hasil Kerja, [2] Perilaku Pegawai, dan [3] Sifat.<sup>6</sup> Sedangkan didalam PP Nomor 46 tahun 2011 menyatakan bahwa, PNS dapat diukur prestasi kerjanya berdasarkan 2 aspek, yakni Sasaran Kerja Pegawai, serta Perilaku pegawai. diamana dalam 2 aspek tersebut diukur berdasarkan [1] Kuantitas, [2] Kualitas, [3] Waktu, [4] Biaya, [5]

---

<sup>5</sup> Winardi, Teori Organisasi dan Pengorganisasian (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), Hlm.118

<sup>6</sup> Robbins, Stephen P, "*Oragnizational Behavior*" – 15<sup>th</sup>. *Ed* (Boston: Pearson,2012), Hlm. 260

Orientasi Pelayanan, [6] Integritas, [7] Komitmen, [8] Disiplin, [9] Kerja Sama, dan [10] Kepemimpinan. Untuk mengukur, suatu kinerja pegawai sudah baik atau masih kurang baik, maka dapat diukur dari 10 faktor tersebut.

Salah satu cara agar kinerja pegawai atau ASN dapat meningkat, adalah dengan menerapkan pengawasan yang baik. Berkaitan dengan hal tersebut Hinkin pernah mengatakan:

“Secara tradisional, manajer memantau kinerja karyawan mereka melalui tinjauan kinerja triwulan atau tahunan. Sesi ini memungkinkan manajer dan karyawan untuk mendiskusikan kekuatan dan kelemahan karyawan yang dicontohkan selama periode peninjauan. Namun, kegiatan lain diperlukan untuk memantau kinerja karyawan karena **pengawasan meningkatkan kinerja karyawan.**”<sup>7</sup>

Selain Hinkin, Schermerhorn juga pernah mengatakan bahwa :

“Pengawasan dapat memastikan bahwa hal-hal yang dilakukan pegawai benar terjadi, dengan cara yang benar, dan pada waktu yang tepat. Ini dapat membantu memastikan bahwa kinerja pegawai konsisten dengan rencana, dan bahwa pencapaian di seluruh organisasi dikoordinasikan dengan cara yang sesuai. Ini juga membantu memastikan bahwa orang mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi.”<sup>8</sup>

Dari kutipan Hinkin dan Schermerhorn diatas terlihat bahwa Proses Pengawasan dapat berpengaruh terhadap Kinerja. Maka dari itu perlu adanya peninjauan yang tepat dari organisasi untuk mengukur sejauh mana tujuan sudah dicapai. hal tersebut juga secara langsung dapat mengukur Kinerja, hal ini secara tidak langsung, dapat mempengaruhi Kinerja. Dengan diterapkannya pengawasan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya akan mendorong pegawai untuk lebih

---

<sup>7</sup> Hinkin, T.R., dan Tracey, J.B. (2000). The cost of turnover: Putting a price on the learning curve. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41, Hlm. 14

<sup>8</sup> Schermerhorn, (2008), *Op.cit*, hlm. 219

termotivasi dalam bekerja, dapat mengarahkan pegawai untuk berorientasi kepada kualitas kerja, dapat memanfaatkan waktu kerja dengan efisien dan dapat memanfaatkan sumber daya dengan optimal mungkin yang mana hal tersebut akan berdampak pada pegawai atau ASN untuk meningkatkan kinerjanya.

Maka dari itu, Pengawasan serta Kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Dalam melakukan pekerjaannya pegawai sangat perlu untuk diawasi dengan baik agar kegiatan atau pekerjaan yang mereka lakukan dapat diarahkan sesuai dengan rencana atau tujuan organisasi. Dengan adanya pengawasan yang baik itu juga, kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat meningkat, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan pengawasan yang baik dan kinerja pegawai yang baik, maka tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengelolaan Perparkiran yang selanjutnya disingkat UPTD Pengelolaan Perparkiran merupakan Unit Pelaksanaan Teknis yang bergerak dalam bidang pengelolaan parkir. Berfungsi untuk melakukan aktivitas kerja operasional sekaligus juga menjadi ujung tombak bagi keberhasilan dalam penataan perparkiran di Kota Bandung. Pengelolaan perparkiran di Kota Bandung menjadi kewenangan unit pelaksana teknis pengelolaan perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung. Tugas pokok unit pelaksana teknis pengelola perparkiran yaitu melaksanakan pengelolaan perparkiran sesuai ketentuan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 tahun 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas di Lingkungan Kota Bandung. serta Pihak unit pelaksana teknis pengelola perparkiran memiliki tugas dalam menarik retribusi saja, tetapi

tidak termasuk pemungutan hasil pajak parkir off streetsert menjadikan kewenangan dinas pelayanan pajak Kota Bandung. Maka dari itu UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung, merupakan ujung tombak dalam pengelolaan perparkiran, dimana pendapatan retribusi parkir merupakan indikator terbesar untuk tingkat keberhasilan dari UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung. Dimana alur pengelolaan parkir ini menurut Bapak Aceng Mumu selaku Ketua Pengawas Internal UPTD Pengelolaan Perparkiran adalah, dengan menata lahan parkir di bahu jalan dengan tujuan untuk menyerap distribusi parkir di bahu jalan, serta menata agar lahan parkir tersebut tidak mengganggu kondisi lalu lintas. Setelah lokasi parkir ditetapkan, maka juru parkir akan di tempatkan di lokasi tersebut, juru parkir ini diberdayakan oleh UPTD Pengelolaan Perparkiran. lalu UPTD disini bertanggung jawab untuk mengumpulkan Retribusi dimana hasil pendapatan Retribusi ini diberikan langsung kepada bendahara penerimaan yang dilanjutkan untuk diberikan kepada Bank Jabar.

Dalam urusan pemungutan retribusi, UPTD Pengelolaan Perparkiran sendiri mengaku belum dapat mencapai target yang telah ditentukan yakni 72 miliar. Dimana pada laporan pendapatan retribusi tahun 2018 menyatakan bahwa pendapat retribusi parkir baru dapat mencapai **10.476.806.000**. dimana hal tersebut berarti tingkat pencapaian pendapatan retribusi parkir baru 13,8% dari target. Dari target yang sudah ditentukan tersebut, UPTD Perparkiran memiliki indikasi kinerja yang rendah.

Untuk mewujudkan pengelolaan parkir yang baik, maka dibutuhkan adanya pengawasan yang baik pada pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja yang baik dari pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran, agar pengelolaan perparkiran di Kota Bandung dapat berjalan dengan baik, serta dapat meningkatkan pendapatan retribusi sebagai faktor utama dalam indikator keberhasilan.

Namun dari kajian literatur dan juga melalui hasil wawancara, yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa indikasi permasalahan yang menyangkut pada Pengawasan serta Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran. Salah satu indikasi bahwa terdapat tingkat pengawasan yang rendah adalah dengan melakukan wawancara terhadap tahap tahap pengawasan yang diuraikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Dimensi Menentukan Standar di UPTD Pengelolaan perparkiran terlihat dari hasil wawancara dengan Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran yang masih rendah:

*“Dalam menentukan standar kami menentukan target pencapaian, lalu atasan mengesahkan, namun biasanya hanya ditanda tangani saja. Saya tidak tahu diperiksa atau tidak di periksa, namun biasanya di tanda tangani saja. Yang artinya sudah ditetapkan”<sup>9</sup>*

2. Dimensi Mengukur Kinejra Aktual di UPTD Pengelolaan perparkiran terlihat dari hasil wawancara dengan pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran yang masih rendah:

*“Kalau mengukur sih, biasanya pegawai sendiri yang mengukur, sudah sejauh mana Kinerja kita tercapai. Atasan hanya mengisi angket perilaku*

---

<sup>9</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran. Kantor UPTD Pengelolaan Parkir, 06 Januari 2020.

*setiap bulan terhadap pegawainya atau bawahannya. Kalau dikatakan apakah pegawai harus menghadap atasan saat tujuan belum tercapai, sih tidak ya.”<sup>10</sup>*

Seorang pegawai lainnya juga mengatakan bahwa terdapat indikasi Mengukur kinerja actual yang rendah :

*“Kalau saya gak dateng ke Sektor parkir? Saya sih biasanya selalu datang. Cuma kalau disana sih biasanya Cuma ngambil setoran aja ke juru parkir. Tidak kalau nongkrong disana terus ngitungin mobil sih, jarang ya. Kan nanti tukang parkir yang ngasih setoran hari ini”<sup>11</sup>*

### 3. Dimensi Membandingkan Kinerja actual dengan Standar di UPTD

Pengelolaan perparkiran terlihat dari hasil wawancara dengan pegawai

UPTD Pengelolaan Perparkiran yang masih rendah:

*“Uniknya disini tuh ya mas, misalkan atasan mau bandingin realisasi kerja sama target, nah itu susah mas. misalkan saya disuruh buat laporan dari TPE nah terus realisasi nya tidak memenuhi target, nah itu dikasih kelonggaran, karena memang target pendapatan retribusi itu menurut kami sih terlalu tinggi, jika di bandingkan dengan kondisi Sumberdaya sekarang.”<sup>12</sup>*

### 4. Dimensi Mengambil Tindakan Korektif di UPTD Pengelolaan

perparkiran terlihat dari hasil wawancara dengan pegawai UPTD

Pengelolaan Perparkiran yang masih rendah:

*“Untuk mengambil tindakan lanjutan, dari hasil tersebut paling pegawai diberi pelatihan, seperti kemarin ada pelatihan teknis, nah kita ikut. Cuma kalau untuk teguran pemecatan pegawai, atau pemutasian belum ada sih setau saya. Dan untuk target yang terlalu tinggi juga saya bingung Tidak diturunkan.”<sup>13</sup>*

---

<sup>10</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran. Kantor UPTD Pengelolaan Parkir, 06 Januari 2020.

<sup>11</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran. Kantor UPTD Pengelolaan Parkir, 06 Januari 2020.

<sup>12</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran. Kantor UPTD Pengelolaan Parkir, 06 Januari 2020.

<sup>13</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran. Kantor UPTD Pengelolaan Parkir, 06 Januari 2020.

Dari hasil wawancara tersebut, pengawasan di UPTD Pengelolaan Perparkiran memiliki indikasi pengawasan yang rendah. Hal ini dikarenakan tidak adanya pengecekan kembali pada target yang telah disusun oleh pegawai. Lalu dalam pengukuran kinerja actual, atasan hanya memberikan tugas tersebut pada bawahannya, dan juga tidak ada pemanggilan bawahan, padahal target kinerja belum tercapai, dan juga pengawasan dari kepala sector terhadap juru parkir masih kurang, hal ini karena tidak adanya perhitungan pada mobil yang parkir per jam nya, karena seharusnya hal tersebut dapat diestimasi, sehingga ada indikasi bahwa pengawasan terhadap bawahannya tidak maksimal. Lalu untuk tahap membandingkan kinerja actual dengan standar, atasan memberikan kelonggaran walaupun beliau tau target kerja bawahan belum tercapai. Lalu dalam tahapan mengambil tindakan korektif juga, atasan tidak memberikan sanksi yang tegas, dan juga tidak menurunkan target yang dianggap terlalu tinggi. Dari hasil wawancara tersebut, terdapat indikasi, bahwa tingkat pengawasan di UPTD Pengelolaan perparkiran rendah.

Selain indikasi permasalahan pada variabel pengawasan, peneliti juga menemukan permasalahan pada variabel kinerja pegawai. hal ini didapatkan dengan mewawancarai Ketua Badan Tata Usaha, Ketua Badan Pengawas Internal serta Mewawancarai 3 Pegawai UPTD Pengelolaan perparkiran.

1. Dari hasil wawancara dengan Ketua Badan tata usaha mengungkapkan bahwa ada indikasi Kuantitas kerja pegawai rendah:



*“terkadang untuk pengumpulan laporan dan dokumen, masih saja ada pegawai yang tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.”<sup>14</sup>*

Serta saya juga mewawancarai Ketua Badan Pengawas Internal, dimana ia juga mengungkapkan adanya indikasi Kuantitas kerja pegawai rendah:

*“Pegawai (Kepala Sektor) sudah ditetapkan bahwa mereka perlu untuk memberikan target kepada Juru Parkir, serta mengawasi juru parkir dalam pemungutan retribusi. dan mereka (pegawai) juga sudah ditetapkan target pendapatan retribusi di masing masing sektornya, maka dari itu, walaupun banyak yang mengeluhkan target tersebut terlalu tinggi, tetap (Target) perlu diusahakan untuk dicapai. Walaupun target mereka tidak tercapai di tahun 2019 ini dan kinerja mereka terbilang buruk. Tetapi mungkin banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian.”<sup>15</sup>*

2. Dari wawancara dengan Pegawai mengenai kualitas kerja, ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi kualitas kerja yang rendah:

*“Revisi sih sering, apalagi kalau udah akhir tahun, kan banyak laporan yang harus dikerjakan kalau akhir tahun mah. Kalau tingkat kesalahannya sih menurut saya gak rendah juga, Cuma ya sering kali ada yang salah. Orang laporannya juga bisa tebal mas, enggak 1 atau 2 halaman biasanya tuh.”<sup>16</sup>*

Dari Wawancara dengan Ketua Pengawas Internal, mengatakan bahwa:

*“Revisi selalu ada, masih suka banyak yang salah kalau nyusun laporan. Cuma kalau kualitas pelayanan mah, dijamin sama bapak, pegawai disini ramah dan sesuai prosedur. Ini kaya adek mau penelitian disini itu pasti di tanggapi sesuai prosedur.”<sup>17</sup>*

---

<sup>14</sup> Wawancara, Ketua Badan Tata Usaha UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

<sup>15</sup> Wawancara, Ketua Bagian Pengawasan Internal UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Parkir, 08 Januari 2020.

<sup>16</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

<sup>17</sup> Wawancara, Ketua Bagian Pengawasan UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

3. Dari wawancara dengan Ketua Pengawas Internal mengenai pencapaian waktu kerja ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi pencapaian waktu kerja yang rendah:

*“kalau pencapaian waktu sesuai dengan terget atau enggak, kadang kadang masih ada juga yang telat, dalam memberi laporan, atau dokumen dokumen seperti Kepala sector yang bertugas untuk mengumpulkan bukti karcis parkir, dan jumlah pendapatan retribusi. Nah itu, biasanya suka telat. Karena ya terkadang juru parkir nya yang telat ngasih karcis parkirnya.”<sup>18</sup>*

Dari wawancara dengan pegawai ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi pencapaian waktu kerja yang rendah:

*“iya memang sering juga telat, karena kan kita bergantung sama juru parkir. Untuk membuat laporan juga kan perlu karcis parkirnya, biar nanti pas diberikan ke bendahara, itu laporan udah lengkap sama buktinya, dan tinggal di setor ke Bank. Yang enak mah yang sektornya udah dipasangin mesin parkir, kata braga nah itu mah udah di sistem jadi gaperlu repot repot nyocokinnya.”<sup>19</sup>*

4. Dari wawancara dengan Ketua Pengawas Internal mengenai Dimensi Orientasi pelayanan ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi Orientasi pelayanan yang baik:

*“Untuk Orientasi pelayanan, mah udah bagus. Dalam segi sopan santun, hormat dan lain lainnya, dan itu sesuai standar yang ditetapkan. Contohnya Kamu mau penelitian juga, kami sambut dengan baik.”<sup>20</sup>*

5. Dari wawancara dengan Pegawai mengenai Dimensi Integritas ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi Integritas yang sudah cukup baik:

---

<sup>18</sup> Wawancara, Ketua Bagian Pengawasan Internal, UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

<sup>19</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

<sup>20</sup> Wawancara, Ketua Badan Pengawas UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

*“Pegawai disini, insyallah lah, dapat menegakan aturan dengan baik dan bijaksana. Cuma terkadang juga ada yang mengambil dikresi. Misalnya, pagi pagi di sekolahan banyak yang nganterin anaknya, padahal tau ada rambu dilarang berhenti. Ya akan kita biarkan saja dulu, soalnya kita tau kan mereka juga bingung mau parkir dimana, dan takut anak nya telat.”<sup>21</sup>*

6. Dari wawancara dengan pegawai mengenai dimensi Komitmen, ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi komitmen yang rendah :

*“Kalau saya disini mah sih, lebih ke cari penghidupan. Ya gimana lagi kan cari kerja susah. Cuma ya harus terima, walaupun kerja di UPTD itu sulit gitu ya.”<sup>22</sup>*

7. Dari wawancara dengan pegawai mengenai dimensi Disiplin, ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi Disiplin yang rendah :

*“kalau untuk izin keluar kantor, itu biasanya kita gak izin dulu sama atasan, soalnya kita kan focus kelapangan, jadi kita juga harus buru buru kelapangan. Cuma ya secara prosedur itu salah. Cuma ya perlu ada diskresi, menurut saya mah.”<sup>23</sup>*

8. Dari wawancara dengan pegawai mengenai dimensi Kerjasama, ia mengungkapkan bahwa terdapat indikasi Kerjasama yang baik :

*“kalau kerjasama sih sudah pasti harus, ya namanya juga kerja dilapang banyak hambatan, kita harus mau belajar sama yang lain, harus mau bantuin yang lain juga, dan yang lain juga harus mau bantu kita.”<sup>24</sup>*

Dari indikasi indikasi yang telah diuraikan diatas itu juga, sebenarnya dapat menjadi sebuah Indikasi adanya Kinerja pegawai yang belum optimal, karena

---

<sup>21</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

<sup>22</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

<sup>23</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

<sup>24</sup> Wawancara, Pegawai UPTD Pengelolaan Perparkiran, Kantor UPTD Pengelolaan Perparkiran, pada tanggal 08 Januari 2020

terdapat indikasi pada kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu, komitmen dan disiplin kerja yang masih rendah. Permasalahan yang telah diuraikan diatas menunjukkan kurang optimalnya pelaksanaan pengawasan di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung yang apabila tidak dilakukan evaluasi dan perbaikan maka akan berdampak kepada kinerja pegawai yang berimbas terhadap terhambatnya penyelesaian pekerjaan rutin di kantor dan dapat memperkecil peluang tercapainya target atau indikator-indikator keberhasilan dari program kerja yang telah ditetapkan oleh UPTD Pengelolaan perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan pengkajian lebih mendalam mengenai pelaksanaan pengawasan dan kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung yang ditetapkan sebagai lokasi penelitian yang diangkat dalam bentuk skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung tahun 2018”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti melakukan identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala UPTD Pengelolaan parkir kepada bawahannya belum dilaksanakan dengan optimal. (

2. Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pekerjaannya saat ini berada dalam kondisi kurang baik.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Mengingat identifikasi dan batasan masalah, maka peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat pengawasan di UPTD Pengelolaan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung ?
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Parkir Dinas Perhubungan Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh tingkat pengawasan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat pengawasan di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pengawasan terhadap kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat turut membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada Program Studi Administrasi Publik, khususnya untuk Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan terkait dengan penelitian mengenai pengaruh tingkat pengawasan terhadap kinerja ASN di UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung
2. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan variabel penelitian.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Diharapkan dapat memberikan saran bagi Kepala Dinas Perhubungan Kota Bandung dan Kepala UPTD Pengelolaan Perparkiran yang ada dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pengawasan dan kinerja pegawai guna memperkuat kinerja organisasi dalam mewujudkan target program kerja yang telah ditetapkan.

2. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai tingkat pengawasan dan kinerja pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Bandung.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dan lebih sistematis, maka skripsi ini disusun dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut:

**Bab I, Pendahuluan**, berisi latar belakang yang menjelaskan mengapa Pengawasan dan hubungannya dengan Kinerja pegawai penting untuk diteliti. Identifikasi masalah, Serta berisi Rumusan masalah dan tujuan penelitian serta manfaat penelitian teoritis dan praktis

**Bab II, Tinjauan Pustaka**, membahas secara teoritis konsep-konsep untuk menjawab secara utuh pertanyaan penelitian ini. Bab ini diawali dengan konsep dan teori Pengawasan serta konsep Kinerja Pegawai, dan juga Pengaruh Pengawasan dengan Kinerja pegawai secara teoritis serta berdasarkan berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sehingga dapat menjadi landasan ilmiah atas masalah yang diteliti.

**Bab III, Metode Penelitian**, secara rinci menjelaskan teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini berisi penjelasan tentang rancangan penelitian yang digunakan, kemudian populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, pengukuran dan instrumen penelitian yang secara rinci menjelaskan operasional variabel, instrumen penelitian, skala pengukuran, dan

realibilitas dan validitas instrumen, lalu pada bagian selanjutnya menjelaskan pengumpulan data.

**BAB IV, Gambaran Umum UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.** dalam bab ini membahas mengenai profil UPTD Pengelolaan Perparkiran Dinas Perhubungan Kota Bandung.

**BAB V, Hasil Analisis dan Interpretasi Data,** pada bab ini membahas mengenai analisis dari data yang telah diperoleh melalui penelitian. Bab ini secara rinci difokuskan pada menjawab pertanyaan penelitian.

**BAB IV, Kesimpulan dan Saran,** memuat mengenai kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta saran-saran bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini.