

ABSTRAK

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di UPT Terminal Leuwi Panjang di Dinas Perhubungan Kota Bandung, diperoleh kenyataan bahwa pegawai tidak bisa memanfaatkan waktu sehingga terlihat tidak efektif dan efisien, masih rendahnya ketelitian yang mengakibatkan tidak tepatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh kurang memperhatikan penambahan ataupun pengurangan volume kerja dengan kesesuaian jumlah pegawai dan beban tugas yang tidak merata oleh Kepala Upt Terminal Leuwi Panjang.

Hambatan-hambatan yang Dihadapi Dalam Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Bandung (Studi Kasus : Upt Terminal Leuwi Panjang) berikut : Kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat menunjang dalam pekerjaan pegawai Terminal Leuwi Panjang belum lengkap dan tidak sesuai dengan apa yang direncanakan, Para Pegawai UPT Terminal Leuwi Panjang belum melaksanakan ketepatan waktu dalam berkerja yang optimal di peraturan di Dinas Perhubungan Kota Bandung, dan Kepala UPT Terminal Leuwi Panjang belum maksimal dalam memotivasi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya dan tidak adanya kesadaran diri pada pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan pimpinan dalam bekerja.

Usaha-usaha yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-hambatan yang Dihadapi Dalam Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Dinas Perhubungan Kota Bandung.(Studi Kasus : UPT Terminal Leuwi Panjang) berikut : UPT Terminal Leuwi Panjang agar meningkatkan kualitas pelayanan seperti melengkapi sarana dan prasarana yang belum tersedia atau yang belum dioperasikan harus sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal Pengoperasian Terminal, serta fasilitas yang rusak harus diperbaiki agar pegawai merasa nyaman dan aman, Para Pegawai UPT Terminal Leuwi Panjang harus melaksanakan ketepatan waktu dalam berkerja biar tercapain tujuan, fungsi dan pokok dalam suatu organisasi yang ada dan pegawai bisa menghargai waktu yang ada dengan kedisiplinan, dan Kepala UPT Terminal Leuwi Panjang harus memotivasi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan kepada para pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dalam bekerja.

Kesimpulan yang dapat diambil antara lain pelaksanaan Terdapat pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 96,7% dan bisa dikatakan terdapat pengaruh yang sedang atau moderat. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, yang cukup mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 83,3% selain pemberdayaan sumber daya manusia.

ABSTRAK

Based on research conducted in UPT Terminal Leuwi Panjang in Department of Transportation Bandung, obtained that employees can not take advantage of the time so it does not seem effective and efficient, low accuracy which results precisely in completing a job. The problems caused by lack of attention to the addition or reduction in the volume of work with the suitability of the number of employees and the workload is unevenly by the Head of Unit Leuwi Panjang Terminal.

Obstacles Faced In Effect Empowerment Against Human Resources Employee Performance At the Department of Transportation Bandung (Case Study: UPT Terminal Leuwi Panjang) below: Completeness of infrastructure facilities and infrastructure that can support the work of employees of Terminal Leuwi Panjang incomplete and not in accordance with what was planned, Personnel Unit Terminal Leuwi Panjang has not yet implemented punctuality in the work that is optimal in regulations in the Department of Transportation Bandung, and Head of Unit Terminal Leuwi Panjang is not maximized in motivating the employees in carrying out the work is in charge him and the absence of self-awareness to the employees in the execution of the tasks assigned leadership in the work.

Businesses Do To Overcome Obstacles Faced In Effect Empowerment of Human Resources at the Department of Transportation Bandung. (Case Study: UPT Terminal Leuwi Panjang) below: UPT Terminal Leuwi Panjang in order to improve the quality of services, such as completing infrastructure is not available or is not operated to be in accordance with the Standard Minimum Service Operation Terminal, as well as the facilities were damaged to be repaired so that employees feel comfortable and safe, Personnel Unit Terminal Leuwi Panjang should implement punctuality in work let tercapain objectives, functions and principal within an existing organization and employees can appreciate the time available with the discipline, and the Head of Unit Terminal Leuwi Panjang should motivate the employees in carrying out the work is in charge to employees in the work so that employees can perform their duties in their work.

The conclusions include the implementation of the influences of the empowerment of human resources to employee performance that is equal to 96.7% and it can be said there is a moderate or moderate influence. Meanwhile, another factor that is undefined, which is affecting the performance of employees amounted to 83.3% in addition to the empowerment of human resources.

ABSTRAK

Dumasar panalungtikan dilakukeun dina UPT Terminal Leuwi Panjang di Dinas Perhubungan Bandung, dicandak kenyataan nu karyawan teu bisa ngamangpaatkeun waktu jadi teu sigana efektif jeung efisien, akurasi nu ngakibatkeun persis di completing pakasaban. Masalah disababkeun ku kurangna perhatian ka ditambah atawa ngurangan di volume gawé jeung suitability jumlah karyawan jeung nyaeta unevenly ku Kepala Unit Leuwi Panjang Terminal.

Halangan Nyanghareupan Dina Performance Pangaruh Pemberdayaan Ngalawan Sumberdaya Manusa pagawe Dina Dinas Perhubungan Bandung (Studi kasus: UPT Terminal Leuwi panjang) di handap ieu: sarana infrastruktur jeung infrastruktur anu bisa ngarojong karya karyawan Terminal Leuwi Panjang lengkep jeung teu saluyu jeung naon ieu rencanana, Kepegawaian Unit Terminal Leuwi Panjang tacan dilaksanakeun punctuality dina karya nu optimal dina aturan di Dinas Perhubungan Bandung, jeung Kepala Unit Terminal Leuwi panjang teu maksimal dina motivating karyawan di mawa kaluar karya aya dina muatan manéhna jeung henteuna timer kasadaran ka karyawan di palaksanaan tina tugas ditugaskeun uran dina karya.

Usaha Ulah nungkulan halangan Nyanghareupan Dina Pangaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusa di Dinas Perhubungan Bandung. (Studi kasus: UPT Terminal Leuwi panjang) di handap ieu: UPT Terminal Leuwi panjang dina raraga ngaronjatkeun kualitas layanan, saperti infrastruktur teu sadia atawa teu dioperasikeun jadi luyu jeung Terminal Operasi Standar Service minimum, kitu ogé fasilitas ruksak jadi repaired ku kituna pagawé ngarasa nyaman jeung aman, Kepegawaian Unit Terminal Leuwi Panjang kudu nerapkeun punctuality dina karya hayu tercapain tujuan, fungsi jeung poko dina hiji organisasi aya jeung karyawan bisa ngahargaan waktu sadia jeung disiplin, sarta Kepala Unit Terminal Leuwi panjang kudu memotivasi karyawan di mawa kaluar karya aya dina muatan ka karyawan di karya nu jadi pagawé bisa ngalakukeun tugas maranéhanana di karya maranéhanana.

Kesimpulan antarana palaksanaan tina pangaruh tina pemberdayaan SDM ka kinerja pagawe anu sarua jeung 96,7% jeung bisa ngomong aya pangaruh sedeng atawa sedeng. Samentara éta, faktor sejen anu undefined, nu mangaruhan kinerja karyawan amounted ka 83,3% sajaba pemberdayaan SDM.