

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah merupakan lembaga yang memberikan pelayanan kepada publik atau organisasi yang berorientasi terhadap kepentingan masyarakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan difasilitasi oleh pemerintah. Instansi pemerintah dimana harus mengutamakan kepentingan masyarakat dan bukan kepentingan profit. Pelayanan yang diberikan juga harus bersifat dinamis dan tanggap, dengan menyesuaikan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Pelayanan Publik Nomor 25 Tahun 2009 bahwa pelayanan publik merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan sebagai pemenuhan kebutuhan yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga atas jasa, barang dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara publik.

Kinerja sektor publik merupakan hasil yang dicapai oleh lembaga pemerintah dari visi misi atau tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan lingkungan dan pesatnya kemajuan teknologi yang terus meningkat menuntut organisasi pemerintah untuk dapat terus melakukan peningkatan maupun perbaikan tata kelola birokrasi untuk dapat bersaing maupun mengimbangi perkembangan yang ada. Karena dengan adanya kesenjangan antara kinerja lembaga pemerintah dengan ekspektasi masyarakat atau tuntutan masyarakat maka akan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat kepada pemerintah itu sendiri, dan ini yang menjadi

tanda bahwa sangat penting untuk menguatkan perhatian terhadap kinerja birokrasi, mengingat bahwa kinerja birokrasi senantiasa berkaitan dengan permasalahan dan kepentingan masyarakat luas.

Tata kelola birokrasi yang baik saat ini menjadi harapan setiap masyarakat karena dengan adanya keberhasilan birokrasi yang mampu menerapkan prinsip good governance maka akan memberikan nilai positif terhadap keberlangsungan hidup masyarakat, maupun lembaga pemerintah itu sendiri. Namun kenyataan yang ada dimana tidak semua birokrasi atau lembaga pemerintah di Indonesia mampu berjalan dengan baik dengan memberikan pelayanan yang optimal. Terlebih mengingat bahwa dalam mewujudkan good governance pemerintah harus mampu memberikan hasil kinerja yang optimal yaitu mampu menyelesaikan berbagai permasalahan masyarakat atau target-target dari perencanaan organisasi dengan maksimal dengan sumber daya yang ada dan tepat waktu dari tujuan yang telah ditetapkan serta benar-benar mampu tepat pada sasaran, karena dengan pencapaian tujuan yang maksimal tentu akan memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Bahkan organisasi tersebut akan mampu mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien yang mampu memenuhi harapan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi publik salah satunya ditentukan dari kinerja aparaturnya. Karena aparatur atau pegawai merupakan penggerak utama yang akan menjalankan proses operasional organisasi, jadi sudah seharusnya dapat menjadi perhatian yang lebih untuk memperhatikan kualitas pegawai. Sejalan dengan pendapat Desmon et al, dkk (2023) bahwa keberhasilan suatu organisasi salah satunya dapat ditentukan dari berhasil atau tidaknya pegawai dalam

mengelola sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi. Terlebih dalam prakteknya, birokrasi di Indonesia saat ini masih memerlukan sumber daya manusia yang potensial mulai dari pemimpin hingga bawahan, mereka dituntut dapat memberikan kontribusi yang baik dengan melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai visi dan misi organisasi. Dan dengan adanya persaingan yang semakin ketat dan tuntutan masyarakat maka bagi suatu organisasi dimana harus dapat menjalankan semua dengan pemikiran dan berbagai tindakan sebaik mungkin, agar mampu mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya peningkatan, pengembangan dan performa para pegawai, serta mengoptimalkan seluruh aspek-aspek yang memiliki kaitannya dengan kegiatan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, dalam Mellysa Pusparani 2021). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) kinerja pegawai merupakan suatu capaian hasil dari seseorang baik kualitas ataupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Tika (2015:121) mengartikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja dalam periode tertentu dari individu dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja pegawai juga diartikan sebagai hasil kinerja yang menjadi acuan apakah berhasil atau tidak pegawai tersebut dalam mengerjakan tanggung jawab tugasnya (Robbins dalam Alfania Yulantias, 2024). Menurut Payaman Simanjuntak (2005:1) kinerja pegawai merupakan tingkatan hasil yang diperoleh pegawai dari penyelesaian tugas dalam waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan pegawai, dukungan sarpras, dan supra sarana.

Penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena menjadi kunci tolak ukur pegawai yang digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Prinsip penilaian kinerja pegawai adalah bagaimana kontribusi dari individu yang dilakukan untuk organisasi (Moeheriono, 2012:65). Menurut Dharma (2004:355) pengukuran kinerja pegawai dimana dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu yang dihasilkan oleh seorang pegawai.

Penilaian kinerja pegawai menjadi hal yang penting karena juga dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam waktu tertentu, penilaian tersebut menjadi input untuk perbaikan serta peningkatan organisasi. Selanjutnya dalam konteks pemerintahan penilaian ini juga menjadi penilaian akan kualitas, kuantitas serta efisiensi pelayanan dan untuk motivasi birokrat sebagai upaya menciptakan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya, karena saat ini juga masih terlihat banyak aparatur yang bekerja tidak sesuai dengan aturan yang ada (Moeheriono, 2012:162).

Merujuk dari teori Payaman J. Simanjuntak bahwa kinerja pegawai dimana dipengaruhi salah satunya dari kemampuan pegawai itu sendiri. Berkaitan dengan kemampuan pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006:113) bahwa kemampuan pegawai yaitu seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dia melibatkan bakat minat yang dimiliki dengan tepat. Kemampuan pegawai merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015:35-37). Menurut Thoha (2011) kemampuan kerja pegawai merupakan salah satu unsur kematangan terkait

keterampilan dan pengetahuan yang dimana mampu didapat dari pendidikan dan pelatihan.

Kemampuan pegawai menjadi aspek yang penting, dengan kemampuan yang dimiliki dimana memungkinkan pegawai dapat bertindak sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Sejalan dengan teori dari Stephen P. Robbins (dalam Herawaty Manurung 2013) bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai dimana salah satunya tergantung pada kemampuan dari seorang pegawai itu sendiri, seperti contoh yaitu tingkat pendidikannya, pengetahuan dan pengalaman, ketrampilan dan kesanggupan kerja, dijelaskan juga dimana jika tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai semakin tinggi maka pegawai juga akan mempunyai tingkat kinerja yang semakin tinggi

Merujuk juga dari teori Payaman J. Simanjuntak selain dengan kemampuan pegawai kinerja pegawai juga harus didukung dari aspek dukungan sarpras. Dukungan Sarpras merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mempermudah pelaksanaan semua kegiatan yang ada (Arikunto, 2006). Menurut Hartono (2014) dukungan sarpras merupakan fasilitas yang digunakan untuk mendukung berjalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dukungan sarpras merupakan berbagai alat yang digunakan untuk membantu proses pekerjaan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, baik alat tersebut merupakan alat pembantu atau alat utama (Moenir dalam Periansa, 2013:134). Kemudian adapun menurut Hamalik (1980) bahwa dukungan sarpras merupakan perantara yang digunakan dalam menyebar ide sehingga sampai ke penerima

Merujuk pendapat dari Widodo (2015) bahwa dengan adanya dukungan sarana prasarana yang memadai maka akan dapat mendukung kinerja dari seorang pegawai menjadi lebih baik. Artinya dengan tersedianya dukungan sarpras yang memadai maka kinerja pegawai akan dapat dicapai dengan baik dan juga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien, dan sebaliknya jika dukungan sarpras yang ada kurang memadai maka dapat menghambat kinerja pegawai dan ketercapaian tujuan organisasi. Selain itu teori dari Hartono (2014) juga menyatakan bahwa ketersediaan dukungan sarpras yang ada lengkap dan memiliki tingkat kelayakan yang baik dan dapat berfungsi maka dapat mendorong kinerja pegawai dalam mencapai penyelesaian pekerjaan dengan mudah dan cepat, dan sebaliknya jika dukungan sarpras yang ada kurang dan tingkat kelayakannya juga kurang berfungsi maka ini dapat menghambat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, dalam teori ini juga memuat bahwa pengukuran untuk aspek dukungan sarpras dimana dapat dilihat dari tingkat kelengkapan, kondisi dan penggunaan sarana.

Hasil dari literature review penelitian terdahulu yang juga menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari Penelitian yang dilakukan oleh Meity Sri Anggarwati dan Herbasuki Nurcahyanto (2020) dengan judul “Hubungan Kemampuan Pegawai, Motivasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai di Dindikpora Kabupaten Semarang” dari hasil penelitian menunjukkan identifikasi permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dimana di Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang ditemukan masalah yaitu jumlah pegawai yang ada masih

kurang sehingga membuat pegawai yang ada bekerja melebihi standart yang seharusnya. Dan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kemampuan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang memiliki hubungan dengan kinerja pegawai dengan hasil r hitung sebesar 0.619, artinya dengan tingginya kemampuan pegawai yang dimiliki seorang pegawai maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

Penelitian lain yang menunjukkan terdapatnya hubungan varaibel dukungan sarpras dengan kinerja pegawai dilihat dari penelitian Florentina Dian Rosela dan Herry Koesyanto (2021) dengan judul “Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemadam Kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran” dan hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi terkait dengansarana prasarana dimana lebih mengarah pada buruknya fasilitas sarana prasarana yang ada salah satunya yaitu pada mobil pemadam kebakaran. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sarana prasarana dengan kinerja pegawai pemadam kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

Dinas Perhubungan merupakan lembaga pemerintah yang menjadi unsur pelaksana dalam urusan pemerintahan di bidang perhubungan. Memiliki tugas fungsi dalam hal merumuskan kebijakan di bidang perhubungan transportasi, penyelenggaraan administrasi terkait perizinan angkutan dan evaluasi laporan yang berkaitan dengan bidang transportasi. Selain itu Dinas Perhubungan juga mengurus aturan terkait dengan transportasi saat musim mudik seperti contoh salah satu yang dilakukan yaitu dengan membuat program mudik gratis.

Wewenang yang dimiliki Dinas Perhubungan dalam pelayanan perizinan mencakup diantaranya yaitu seperti dalam urusan izin angkutan penumpang umum, izin usaha angkutan, penerbitan izin trayek angkutan antar jemput, izin angkutan barang, izin operasi angkutan pariwisata, izin operasi angkutan sewa dan lainnya.

Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang merupakan lembaga pemerintah yang berwenang di bidang penyelenggaraan urusan kebijakan perhubungan yang berada di tingkat daerah. Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang berada di Jalan Raya Lasem No.KM.4, Kaliuntu, Pasarbanggi, Kec. Rembang, Kab. Rembang. Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang dimana tercantum dalam Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Rembang Nomor 67 Tahun 2021 dan penyelenggaraan pemerintahan di bidang perhubungan di Kabupaten Rembang dimana berpedoman dengan peraturan tersebut. Berkaitan dengan hasil wawancara dan kuesioner didapatkan hasil bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang dapat dikatakan masih perlu meningkatkan kinerja pegawai yang ada.

Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang berdasarkan data yang ada menunjukkan yaitu pada aspek meningkatnya lalu lintas yang berkeselamatan atau dalam pemetaan permasalahan prioritas yaitu dalam hal belum maksimalnya keselamatan, keamanan dan ketertiban serta kelancaran lalu lintas, dimana pencapaian kinerja pegawai masih menunjukkan belum optimal pada tahun 2019 target yaitu sebesar 95,50% dan pencapaian yaitu sebesar 99,54%. Tahun 2020 target sebesar 57,00% pencapaian sebesar 123%. Tahun 2021 target

sebesar 87,00% tercapai hanya 54,60% menurun dari pencapain tahun 2020, Tahun 2022 target sebesar 28,58% dan tercapai sebesar 71,20%, capaian disini mengalami peningkatan namun masih masuk dalam kategori cukup (C). Tahun 2023 target sebesar 30,69% pencapaian sebesar 77,06% juga masih masuk dalam kategori C (cukup) yang artinya dimana masih perlu untuk peningkatan yang lebih. Berdasarkan data yang ada bahwa ketercapain yang belum maksimal tersebut yaitu disebabkan dari kurangnya pegawai dalam pengoptimalan pengaturan lalu lintas termasuk yaitu terkait pengawasan atau ketegasan terhadap parkir liar yang mengganggu jalan, belum mampu secara baik dalam manajemen jaringan trayek perkotaan maupun pedesaan, dan belum maksimalnya melakukan audit atau inspeksi keselamatan jalan. (Sumber LKJIP 2019-2023 dan Renstra 2021-2026 Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang.

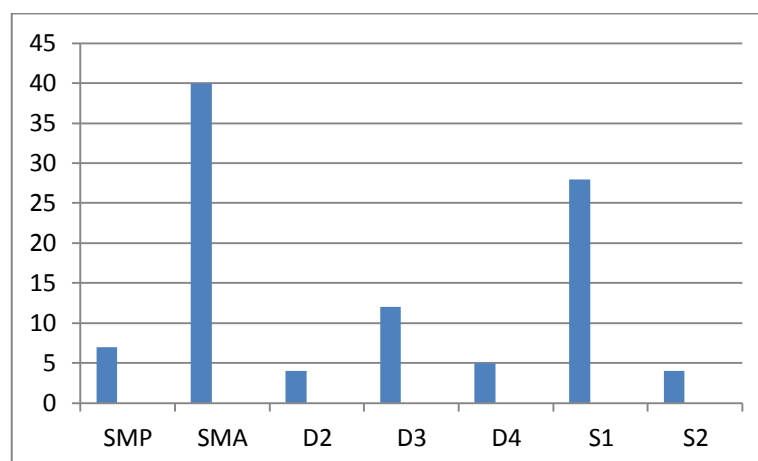
Dinas perhubungan dari data Renstra 2021-2026 menunjukkan pada point permasalahan pelayanan Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang berdasarkan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) terdapat tabel rencana program yaitu pembangunan gedung terminal dan pembangunan pangkalan truck wilayah Rembang barat yaitu di Kaliori dan Rembang Timur yaitu Kragan dan Sarang dimana masih belum tercapai dengan maksimal dan yang menjadi permasalahan dalam hal pelayanan OPD disini dijelaskan yaitu bahwa dari kinerja pegawai aparatur perhubungan sendiri yang belum optimal dalam mengupayakan beberapa pembangunan tersebut sehingga disini mempengaruhi produktivitas bahkan keberhasilan dalam pencapaian pelaksanaan tugas.

Termuat dalam artikel dari RMOL Jateng (2 Januari 2025) terkait dengan retribusi parkir yang masuk dalam ranah Dinas Pehubungan dimana dalam artikel dijelaskan bahwa pencapaian target tahun 2024 tidak memenuhi target dalam waktu yang sudah ditetapkan, dalam hal parkir ditepi jalan umum dimana target direncanakan sebesar 403.000.000 dan realisasinya hanya sebesar 238.600.00 atau hanya sebesar 59,22%, kemudian parkir kendaraan motor target sebesar 331.000.000 tercapai hanya sebesar 238.600.000, adapun target tempat khusus parkir dari target 550.000.000 hanya tercapai 175.000.000 atau hanya tercapai sekitar 31,82%. Kegagalan tercapainya target dalam hal ini dimana dari keterangan yang ada yaitu karena terlalu besar target yang dibuat dimana tingginya target dinilai tidak realistis, dan selain itu juga disebabkan dari manajemen parkir yang dijalankan pegawai masih kurang optimal seperti halnya yaitu kurangnya objek parkir yang tidak diperluas, inovasi parkir dari dinas yang belum ada atau tidak berjalan baik.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi dapat dilihat di atas bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang masih perlu mendorong kinerja pegawai yang, mengingat bahwa keberhasilan suatu organisasi publik salah satunya ditentukan dari kinerja aparaturnya. Karena aparatur atau pegawai merupakan penggerak utama yang akan menjalankan proses operasional organisasi. Dan dengan kinerja yang diberikan belum maksimal, tentu masih menjadi perhatian yang perlu diperbaiki. Kinerja pegawai yang baik akan mampu menciptakan pelayanan yang optimal dan memberikan kepuasan serta kesejahteraan kepada masyarakat, dan sebaliknya jika kinerja pegawai yang diberikan tidak optimal maka akan

menimbulkan ketidakpuasan masyarakat dengan pelayanan yang diberikan pemerintah.

Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang dari hasil wawancara terhadap Kasubbag kepegawaian Dinas Perhubungan dan juga dari data Renstra Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang Tahun 2022-2026 menjelaskan bahwa salah satu permasalahan internal dari Dinas Perhubungan yaitu terkait dengan terbatasnya pegawai baik dari jumlah maupun kemampuan yang sesuai dengan keahlian di bidangnya dalam pengelolaan pekerjaan untuk menunjang pelayanan kepada publik.



**Gambar 1. 1 Data Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Sumber: Renstra 2021-2026, olah data kembali oleh peneliti 2025

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang yaitu sebanyak 100 pegawai, dan dari keterangan Kassubag Kepegawaian Dinas Perhubungan Bapak Miftahurrahman “bahwa dengan jumlah pegawai tersebut memang masih dikatakan Dinas

Perhubungan kekurangan untuk pegawai terutama yaitu untuk pegawai lapangan”. Selain itu dari grafik diatas dilihat jumlah 100 pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pegawai, bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang dimana didominasi yaitu dari lulusan SMA dengan sebanyak 40 pegawai. Dengan banyaknya lulusan dari tingkat SMA ini yang membuat faktor dari kemampuan pegawai yang ada kurang dalam melaksanakan kinerja, karena dari sisi pengetahuan, kompetensi dan keterampilan yang dimiliki masih belum banyak didapat dan dikuasai. Sejalan dengan teori dari Mutaqin (2013) yang menyatakan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat pendidikan dari seseorang akan mempengaruhi kinerjanya. Sejalan juga dari teori Soekidjo (2003) hampir sama yaitu menyatakan bahwa dengan tingkat pendidikan pegawai yang tinggi maka dapat berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja secara optimal.

Merujuk penelitian dari Muchlisa Eka Putri (2024) bahwa untuk meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai sendiri yaitu dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa dengan adanya pelaksanaan diklat maka dapat terwujudnya pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidang jabatan masing-masing. Dan hasil survei menunjukkan bahwa di Dinas Perhubungan untuk kegiatan pelatihan di setiap tahunnya tidak ada program pelatihan yang konsisten untuk semua pegawai sehingga membuat pegawai merasa sulit untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar sesuai dengan kompetensi yang diperlukan.

Hasil survei juga menunjukkan bahwa selain kemampuan pegawai yaitu pada dukungan sarpras yang kurang memadai, ini juga sejalan dari permasalahan internal di dalam Renstra Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang Tahun 2022-2026. Dukungan sarpras yang menjadi permasalahan disini yaitu seperti halnya kurangnya peralatan pengujian kendaraan, kurangnya kendaraan berat (derek/crane/PJU), dan juga kurangnya IT transportasi perhubungan. Keterangan dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Teknik Kendaraan dan Angkutan Bapak Tunggal Giri bahwa terkait kendaraan derek yaitu memiliki dua namun yang satu sudah rusak dan tinggal satu yang dapat beroperasi sehingga dengan keadaan tersebut menghambat kinerja yang dilakukan, seperti contoh dikatakan Bapak Giri “jika terdapat laporan yang membutuhkan derek yaitu berada di Rembang Barat dan Rembang Timur dilihat dari jarak yang cukup jauh antara keduanya dan dengan kendaraan derek yang dimiliki cuma satu sehingga pengerjaan laporan tidak bisa dilakukan bersamaan dan menunggu dari salah satu selesai pengerjaan baru menuju lokasi selanjutnya, jadi tidak bisa mencapai efisiensi waktu”.

Dijelaskan juga permasalahan lain bahwa masih terkendala dalam sistem komputer yang ada, keterangan yang ada bahwa adanya aplikasi-aplikasi baru dan sistem komputer yang ada tidak mendukung membuat server sering mengalami error dan lemot. Kemudian juga menurut pendapat dari Bapak Guntur Giri bahwa fasilitas ruangan yang ada masih kurang layak atau kurang nyaman karena memang banyak ruangan yang rusak atau keropos. Di dalam renstra juga dijelaskan bahwa salah satu akar permasalahan dinas perhubungan Kabupaten

Rembang yaitu belum optimalnya rekayasa lalu lintas di jalan kabupaten yang diakibatkan dari terbatasnya fasilitas perlengkapan jalan.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Hubungan Kemampuan Pegawai Dan Dukungan Sarpras Dengan Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

- 1) Tingkat hasil kinerja kurang memenuhi target
- 2) Responsibilitas kurang maksimal
- 3) Aspek ketepatan waktu kurang baik
- 4) Kemampuan pegawai kurang sesuai dengan bidang kerja
- 5) Kurang maksimalnya sarana prasarana kerja

1.2.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah terdapat hubungan antara kemampuan pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang?
- 2) Apakah terdapat hubungan antara dukungan sarpras(X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang?
- 3) Apakah kemampuan pegawai (X1) dan dukungan sarpras(X2) secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang
- 2) Untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sarpras(X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang
- 3) Untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat hubungan secara bersama-sama kemampuan pegawai (X1) dan dukungan sarpras(X2) dengan kinerja pegawai pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk memperluas wawasan maupun pengetahuan baru mengenai teori- teori mengenai kemampuan pegawai, dukungan fasilitas kerja yang baik dan upaya untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Serta memahami bagaimana Hubungan Kemampuan Pegawai Dan Dukungan Sarpras Dengan Kinerja Pegawai. Sehingga nantinya diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi, serta dapat membantu mencapai tujuan atau target suatu organisasi dengan optimal, kemudian juga dapat mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga

masyarakat merasa puas terhadap kinerja yang diberikan suatu organisasi dan disini yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan maupun pemahaman dalam tahap pengujian mengenai hubungan kemampuan pegawai dan dukungan sarpras dengan kinerja pegawai sebagai wujud peningkatan kualitas pelayanan dalam upaya meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai terutama disini yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang.

2. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan analisis atau gambaran mengenai hubungan kemampuan pegawai dan dukungan sarpras dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang, hal ini sebagai bentuk upaya perbaikan dan bentuk pertanggungjawaban yang lebih baik kepada masyarakat agar mampu memberikan pelayanan yang lebih prima dan meningkatkan kepercayaan serta kepuasan masyarakat.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan perubahan kualitas pelayanan dan pertanggungjawaban pemerintah terutama Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang kepada masyarakat

menjadi lebih baik, maka melalui penelitian ini diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten dapat semakin maksimal dan tentu masyarakat akan mendapatkan haknya dan mendapatkan pelayanan yang baik sesuai kebutuhan yang diperlukan.

1.5 Kerangka Teori / Konsep

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Fokus Kajian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Meity Sri Anggarwati dan Herbasuki Nurcahyanto (2020)	Menganalisis Hubungan antara Kemampuan Pegawai, Motivasi Dan juga Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai di Dindikpora Kabupaten Semarang Variabel Penelitian: X1 Kemampuan Pegawai X2 Motivasi Kerja X3 Iklim Organisasi Y Kinerja pegawai	Penelitian kuantitatif teknik pengambilan sampling menggunakan teknik proportional random sampling, skala Likert sebagai skala pengukuran yang digunakan, pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 22, teknik analisis data menggunakan koding, tabel distribusi frekuensi, analisis rank kendall, koefisien konkordansi kendall, dan koefisien determinasi	Diperoleh hasil dari penelitian bahwa ketiga variabel yaitu Kemampuan Pegawai, Motivasi dan Iklim Organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Dindikpora Kabupaten Semarang, dengan masing-masing r hitung variabel yaitu Kemampuan Pegawai 0.619, Motivasi 0.578 dan Iklim Organisasi 0.628. Kemudian nilai koefisien determinasi ketiga variabel yaitu sebesar 74,9%.

2.	Heni Fa'riatul Aeni, dkk (2021)	Menguji Hubungan Sarana Prasarana Dengan Kinerja pegawai Tenaga Kesehatan di IGD RSIA Cahaya Bunda Cirebon pada masa pandemi. Variabel Penelitian: X1 Sarana dan Prasarana Y Kinerja pegawai Tenaga Kesehatan	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional, sampling diambil dengan teknik total sampling, dianalisis menggunakan uji Chi Square	Hasil penelitian didapat hasil bahwa sarana prasarana memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di IGD RSIA Cahaya Bunda Cirebon. Hal ini dilihat dari nilai uji chi-square dengan nilai p value $0.003 < 0.05$. artinya dengan semakin memadainya dukungan sarpras maka kinerja (time respon) pegawai juga semakin baik.
3.	Florentina Dian Rosela dan Herry Koesyanto (2021)	Menguji terkait dengan apa saja faktor yang memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai pemadam kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran. Titik fokus variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:	Penelitian kuantitatif dengan metode cross sectional, teknik sampel yaitu total random sampling dan analisis menggunakan chi-square.	Hasil penelitian didapat bahwa dari ketiga persepsi yang diajukan yaitu persepsi sarana prasarana, persepsi pelatihan dan persepsi penyuluhan dimana ketiga variabel tersebut memiliki hubungan dengan kinerja pegawai pemadam

		X1 Sarana Prasarana X2 Pelatihan X3 Penyuluhan Y Kinerja pegawai Pemadam		kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang
4.	Tri Bodroastuti, dkk (2020)	Menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi untuk kinerja pegawai Variabel penelitian: X1 Kemampuan X2 Usaha X3 Dukungan Organisasi Y Kinerja pegawai	Penelitian kuantitatif, penentuan sampel dengan slovin, metode convenience sampling sebagai metode pengambilan sampel, dan regresi linear berganda sebagai uji korelasinya	Penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dimana memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh yang positif dan signifikan. Secara simultan juga positif dan signifikan dengan nilai F hitung $21,513 > F$ tabel artinya bahwa dengan semakin tinggi ketiga variabel ditingkatkan maka kinerja pegawai yang ada juga semakin baik.
5.	Alfania Yulantias, Titik Djumiarti dan Tri Yuniningsih (2024)	Menguji Pengaruh Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja pegawai Di DLH	Penelitian kuantitatif eksplanatori, penentuan jumlah sampel	Hasil diperoleh bahwa variabel kemampuan pegawai dan motivasi di DLH Kabupaten

		Kabupaten Ponorogo Variabel Penelitian: X1 Kemampuan Pegawai X2 Motivasi Pegawai Y Kinerja pegawai	menggunakan rumus slovin, teknik pengambilan sampel dengan random sampling, teknik analisis dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta regresi linear berganda melalui bantuan SPSS 26.	Ponorogo berpengaruh secara positif dan signifikan dengan masing-masing hasil uji korelasi yaitu sebesar t hitung 6.360 dengan nilai sig 0.000 serta t hitung sebesar 2.967 dengan nilai sig 0.004.
6.	Endang Sumiyati, dkk (2023)	Menganalisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan Variabel Penelitian: X1 Kemampuan Pegawai X2 Motivasi X3 Deskripsi Pekerjaan Y Kinerja pegawai	Penelitian kuantitatif, sampel dengan teknik sensus dan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda	Diperoleh bahwa variabel kemampuan pegawai, motivasi dan deskripsi pekerjaan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan dan variabel Motivasi dimana merupakan variabel yang paling dominan dari variabel lain.

7.	Epi Widayasari dan Sri Padmantyo (2023)	Menguji Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Karyawan Di PT. Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar Variabel Penelitian: X1 Kemampuan Karyawan X2 Kompetensi X3 Motivasi Y Kinerja pegawai Karyawan	Kuantitatif, dengan metode purposive sampling untuk pengumpulan data, skala pengukuran skala Likert, teknik analisis menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS.	Hasil pengujian diperoleh bahwa kemampuan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan, sedangkan untuk variabel kompetensi dan motivasi yaitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan di PT. Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar
8.	Hasanuddin, Eva Singgarniari, dkk (2022)	Menguji Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu Variabel Penelitian: X1 Sarana Prasarana X2 Kualitas SDM X3 Kemampuan Kerja Y Kinerja pegawai	Penelitian kuantitatif jenis explanatory research, teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan parsial menggunakan SPSS 24	Hasil menunjukkan secara bersama-sama ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu

9.	Novita Syahidah Sari, Sugeng Suroso, Ery Teguh Prasetyo (2024)	Menguji Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi Variabel Penelitian: X1 Sarana Prasarana X2 Disiplin Kerja Y Kinerja pegawai	Penelitian kuantitatif, sampling jenuh dan analisis menggunakan software smart PLS 4.0 dan uji hipotesis Uji T dan Uji F	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi
10.	M. Fahriza Fahmi dan Zulkani Effendi (2024)	Menguji Pengaruh Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang Variabel Penelitian: X1 Sarana Prasarana Y Kinerja pegawai	Penelitian kuantitatif, sampel menggunakan rumus slovin, uji validitas menggunakan korelasi product moment, uji reliabilitas dengan melihat nilai cronbach alpha, uji regresi linear sederhana	Hasil penelitian didapat bahwa dukungan sarpras berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dari hasil uji regresi linear sederhana didapat bahwa dengan peningkatan 1% dukungan sarpras kantor maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 39,359
11.	Soni Suharmono, dkk (2023)	Testing Work Environment, Work Ability And Work	Penelitian kuantitatif, menggunakan teknik	Menunjukkan terdapatnya pengaruh yang

		Discipline In Improving Employee Performance Variabel penelitian: X1 Lingkungan Kerja X2 Kemampuan Kerja X3 Disiplin Kerja Y Kinerja pegawai	sensus sampling dalam pengambilan sampel, teknik analisis dengan regresi melalui bantuan dari IBM SPSS.21	positif dan signifikan secara simultan dan parsial antara ketiga variabel dalam penelitian ini dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pringgasela Lombok Timur
12.	Kartinah, dkk (2021)	Testing The Effect Of Ability, Motivation, Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance An Empirical Study On PT. Sung Chang Indonesia Variabel penelitian: X1 Kemampuan X2 Motivasi X3 Disiplin Kerja X4 Kepuasan Kerja Y Kinerja pegawai	Kuantitatif, stratified random sampling untuk pengambilan sampel, dan teknik analisis regresi linear berganda melalui bantuan SPSS.20	Hasil menunjukkan bahwa keempat variabel X di PT. Sung Chang Indonesia memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai, dan diantara keempat variabel, variabel yang memiliki pengaruh paling tinggi terdapat pada variabel kemampuan pegawai
13.	Anis Qomariyah, dkk (2024)	Testing The Influence Of Facilities And Infrastructure,	Penelitian kuantitatif, sampel semua pegawai	Diperoleh bahwa variabel sarana prasarana dimana

		Competency, Training On The Performance Of Employees Of The Women's Empowerment And Child Protection Office Of Samarinda City Variabel penelitian: X1 Sarana Prasarana X2 Kompetensi X3 Pelatihan Y Kinerja pegawai	sebanyak 44 dijadikan responden, pengumpulan data dengan kuesioner online juga offline, analisis data menggunakan regresi linear berganda	memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sedangkan kompetensi dan pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Samarinda
14.	Nur Nengsih, dkk (2021)	Testing The Influence Of Infrastructure And Supervision Facilities On Employee Performance And Public Service Quality (Case Study Of Bantaeng District) Variabel penelitian: X1 Sarana Prasarana X2 Pengawasan Y1 Kinerja pegawai Y2 Kualitas Pelayanan	Penelitian deskriptif kuantitatif, analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana prasarana dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengaruh terhadap kualitas pelayanan variabel pengawasan memiliki perbedaan yaitu memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Selain itu diperoleh hasil juga bahwa terdapat pengaruh positif dan

				signifikan antara kinerja pegawai dengan kualitas pelayanan
15.	Yessy Novianty, Tien Yustini (2024)	Testing Competence, Motivation And Facilities Infrastructure As Determining Factors In DPMPTSP Employee Performance (DPMPTSP In Ogan Komering Ilir Regency) Variabel Penelitian: X1 Kompetensi X2 Motivasi X3 Sarana Prasarana Y Kinerja	Penelitian kuantitatif dengan proses analisis menggunakan beberapa uji diantaranya uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, multikolinearitas, normalitas, heteroskedastisitas, serta uji f dan uji t	Secara simultan ketiga variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan secara parisa bahwa variabel motivasi dan sarana prasarana memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sedangkan kompetensi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Ogan Komering Ilir

Penelitian pertama dari Meity Sri Anggarwati dan Herbasuki Nurcahyanto (2020) dengan judul " Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang" perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas yang menguji kemampuan pegawai dan variabel lain yaitu motivasi dan iklim organisasi sedangkan pada penelitian ini hanya menguji kemampuan pegawai dan dukungan sarana prasarana, kemudian teknik pengambilan sampling menggunakan proportional random sampling sedangkan penelitian ini menggunakan simple random sampling, dan skala pengukuran menggunakan skala likert dan penelitian ini menggunakan skala ordinal.

Penelitian kedua dari Heni Fa'riatul Aeni, dkk (2021) dengan judul "Hubungan Sarana Dan Prasarana Dengan Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Di Masa Pandemi Covid-19" perbedaan dengan penelitian ini yaitu pengujian hanya pada dukungan sarana prasarana tanpa menguji kemampuan pegawai, kemudian teknik pengambilan sampling menggunakan teknik total sampling sedangkan penelitian ini menggunakan simple random sampling, dan pada uji analisis menggunakan uji Chi Square sedangkan penelitian ini menggunakan uji korelasi rank kendall tau. Penelitian ketiga dari Florentina Dian Rosela dan Herry Koesyanto (2021) dengan judul "Faktor –faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai pemadam kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran" perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas yang menguji dukungan sarana prasarana dan variabel lain yaitu pelatihan dan penyuluhan sedangkan pada penelitian ini yaitu hanya menguji dukungan sarana

prasarana dan kemampuan pegawai, kemudian teknik pengambilan sampling menggunakan total random sampling sedangkan penelitian ini menggunakan simple random sampling, dan pada uji analisis menggunakan uji Chi Square sedangkan penelitian ini menggunakan uji korelasi rank kendall tau

Penelitian keempat dari Tri Bodroastuti, dkk (2020) dengan judul "Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas yang menguji pengaruh kemampuan pegawai dan variabel lain yaitu usaha dan dukungan organisasi sedangkan pada penelitian ini yaitu menguji hubungan kemampuan pegawai dan dukungan sarana prasarana, teknik pengambilan sampel dengan metode convenience sedangkan penelitian ini menggunakan simple random sampling, dan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan korelasi rank kendall. Penelitian kelima dari Alfania Yulantias, Titik Djumiarti dan Tri Yuniningsih (2024) dengan judul " Pengaruh Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo" perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas yang menguji pengaruh kemampuan pegawai dan variabel lain yaitu motivasi pegawai sedangkan pada penelitian ini yaitu menguji hubungan kemampuan pegawai dan dukungan sarana prasarana, teknik analisis menggunakan regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan korelasi rank kendall.

Penelitian keenam dari Endang Sumiyatu, dkk (2023) dengan judul " Pengaruh Kemampuan Pegawai, Motivasi Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap

Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan" perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas yang menguji pengaruh kemampuan pegawai dan variabel lain yaitu motivasi dan deskripsi pekerjaan sedangkan penelitian ini menguji hubungan kemampuan pegawai dan dukungan sarpras kemudian pada pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda sedangkan penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dan korelasi rank kendall. Penelitian ketujuh dari Epi Widayarsi dan Sri Padmantyo (2023) dengan judul " Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Karyawan Di PT. Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar" perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas yang menguji pengaruh kemampuan karyawan dengan variabel lain yaitu kompetensi dan motivasi dan penelitian ini meneliti hubungan kemampuan pegawai dan dukungan sarpras, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan skala pengukuran menggunakan skala likert sedangkan penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan simple random sampling dan skala ordinal.

Penelitian kedelapan dari Hasanuddin, Eva Singgarniari, dkk (2022) dengan judul "Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu" penelitian menguji pengaruh sedangkan penelitian ini menguji hubungan dan variabel bebas pada penelitian ini hanya menguji dukungan sarpras dan kemampuan kerja pegawai tanpa menguji kualitas SDM seperti penelitian dari Hasanuddin,dkk, kemudian teknik analisis menggunakan

regresi linear berganda dan penelitian ini menggunakan teknik analisis Rank Kendall. Penelitian ke sembilan dari Novita Syahidah Sari, Sugeng Suroso, Ery Teguh Prasetyo (2024) dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi” perbedaan dengan penelitian ini yaitu menguji pengaruh dukungan sarana prasarana dengan disiplin kerja sedangkan penelitian ini menguji hubungan dukungan sarpras dengan kemampuan pegawai, teknik sampling menggunakan sampling jenuh sedangkan penelitian ini menggunakan simple random sampling.

Penelitian ke sepuluh dari M. Fahriza Fahmi dan Zulkani Effendi (2024) dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang” perbedaan penelitian variabel bebas menguji pengaruh dukungan sarpras saja sedangkan penelitian ini menguji hubungan dukungan sarpras dan kemampuan pegawai, kemudian juga perbedaan pada teknik analisis datanya. Penelitian kesebelas dari Soni Suharmono, dkk (2023) dengan judul “Work Environment, Work Ability And Work Discipline In Improving Employee Performance” perbedaan penelitian menguji pengaruh sedangkan penelitian ini menguji hubungan, kemudian juga teknik analisis data terdapat perbedaan metode yang digunakan, persamaan hanya pada variabel kemampuan pegawai yang diuji dengan kinerja pegawai.

Penelitian ke duabelas dari Kartinah, dkk (2020) dengan judul “The Effect Of Ability, Motivation, Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance An Empirical Study On PT. Sung Chang Indonesia” perbedaan penelitian menguji pengaruh sedangkan penelitian ini menguji hubungan,

kemudian juga teknik analisis data dan teknik pengambilan sampel terdapat perbedaan metode yang digunakan, persamaan hanya pada variabel kemampuan pegawai yang diuji dengan kinerja pegawai. Penelitian ke tigabelas dari Anis Qomariyah, dkk (2024) dengan judul “The Influence Of Facilities And Infrastructure, Competency, Training On The Performance Of Employees Of The Women’s Empowerment And Child Protection Office Of Samarinda City” perbedaan penelitian menguji pengaruh sedangkan penelitian ini menguji hubungan, kemudian juga teknik analisis data terdapat perbedaan metode yang digunakan, persamaan hanya pada variabel dukungan sarpras yang diuji dengan kinerja pegawai.

Penelitian ke empatbelas dari Nur Nengsih, dkk (2021) dengan judul “The Influence Of Infrastructure And Supervision Facilities On Employee Performance And Public Service Quality (Case Study Of Bantaeng District)” dan penelitian ke limabelas dari Yessy Novianty, Tien Yustini (2024) dengan judul “Competence, Motivation And Facilities Infrastructure As Determining Factors In DPMPTSP Employee Performance (DPMPTSP In Ogan Komering Ilir Regency)” perbedaan penelitian menguji pengaruh sedangkan penelitian ini menguji hubungan, kemudian juga teknik analisis data terdapat perbedaan metode yang digunakan, persamaan hanya pada variabel dukungan sarpras yang diuji dengan kinerja pegawai.

1.5.2 Administrasi Publik

Menurut Chandler & Piano dalam Keban (2008:4) administrasi publik merupakan bentuk koordinasi yang dilakukan kepada sumber daya publik untuk dapat melaksanakan segala proses organisasi mulai dari proses pengelolaan, pengimplementasian dan dalam menentukan keputusan untuk kepentingan publik. Administrasi publik menunjukkan proses bagaimana pemerintah berperan sebagai regulator yang selalu aktif dan memiliki inisiatif dalam mengatur maupun mengambil tindakan yang memang baik untuk kepentingan masyarakat, karena hal ini dilihat dari masyarakat yang merupakan pihak pasif yang selalu tunduk menerima apa yang diatur pemerintah (Keban, 2008:4).

Administrasi publik dapat diartikan juga sebagai bentuk kerja sama dari sekelompok orang dalam menjalankan tugas pemerintahan untuk mencapai kebutuhan publik yang berjalan secara efektif dan efisien (Herbani Pasalong, 2010:8). Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa administrasi publik merupakan ilmu sosial yang mempelajari sistem ketatanegaraan dan segala hal yang berkaitan dengan publik, mencakup diantaranya yaitu terkait dengan organisasi publik, manajemen publik, kebijakan publik dan pelayanan publik. Seni dan ilmu yang mampu mengatur *public affairs* dan segala tugas yang ditentukan, disini lah yang disebut administrasi publik. Administrasi sebagai disiplin ilmu dapat dimanfaatkan sebagai proses penyelesaian atau perbaikan

berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi, keuangan, dan sumber daya manusia.

1.5.3 Paradigma Administrasi Publik

Herbani Pasolong (2014:27) mengatakan bahwa perkembangan suatu ilmu dapat ditelusuri pada perubahan paradigmanya. Dalam perkembangan ilmu administrasi publik dikenal sejumlah paradigma yang mana menggambarkan terjadinya perubahan-perubahan dan perbedaan dalam tujuan, metodologi, teori maupun bangunan epistemologi juga nilai yang mendasari. Enam paradigma administrasi publik menurut Nicholas Henry (dalam pasolong 2022), antara lain:

1. Paradigma 1 Tahun 1900-1926 (Dikotomi Politik dan Administrasi)

Karya yang diterbitkan dalam paradigma 1 yaitu dengan judul “politics and participation” tahun 1990, fokus yang dimuat yaitu terkait dengan kebijakan yang memperhatikan apa yang menjadi keinginan masyarakat dan administrasi dimana memperhatikan bagaimana proses pengimplementasian kebijakan tersebut. Paradigma ini memuat sisi pandang administrasi publik yang memiliki nilai bebas dan terarah terhadap tujuan untuk mencapai efisiensi serta ekonomi dari government bureaucracy. Tokoh yang berperan disini yaitu Frank J. Goodnow dan Leonard D. White. Goodnow. Adapun kendala yang terjadi pada paradigma ini pada aspek “locus” yaitu government

bureaucracy, sehingga metode pengembangannya tidak dipaparkan secara terperinci.

2. Paradigma 2 Tahun 1927-1937 (Paradigma Prinsip-Prinsip Administrasi)

Paradigma ini lebih menekankan pada nilai fokus daripada nilai lokus. Hal ini dilihat dari inti paradigma ini yang lebih menekankan pada fungsi dan prinsip manajemen, sedangkan lokus yang ada tidak terpaparkan dengan rinci, sehingga seakan-akan menyatakan keuniversalan pada fokusnya. Tokoh yang terlibat dan memperkenalkan terkait dengan prinsip-prinsip administrasi disini yaitu Willoughby, Gullick & Urwick. Prinsip-prinsip tersebut bersifat universal dan dituangkan dalam POSDCORB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting dan Budgeting).

3. Paradigma 3 Tahun 1950-1970 (Administrasi Negara Sebagai Ilmu Politik)

Paradigma 3 dimulai dari perdebatan argumen terkait dengan value-free administration dan value-laden politics dari masing-masing pihak yang berbeda. Namun pada akhirnya kedua argumen tersebut sama-sama berlaku, sehingga muncul teori dari John Gaus bahwa administrasi publik merupakan teori dari politik. Fokus yang terjadi disini bersifat abstrak hal ini dikarenakan dari hilangnya identitas prinsip administrasi publik pada paradigma ini sehingga membuat

ketidakdisiplinan dari kedua belah pihak bahkan saling mendominasi yang akhirnya membuat kelemahan tersendiri pada lingkup administrasi. Dan dari dominannya disiplin politik dengan prinsip administrasi tersebut yang akhirnya membuat paradigma ini menyatakan kaitan erat antara administrasi publik dengan politik, serta memiliki lokus yaitu pada birokrasi pemerintah.

4. Paradigma 4 Tahun 1956-1970 (Administrasi Negara Sebagai Ilmu Administrasi)

Paradigma 4 merupakan perkembangan prinsip dari paradigma sebelumnya. Paradigma ini memiliki dua arah diantaranya perkembangan ilmu administrasi murni yang diperkuat dengan disiplin psikologi sosial dan juga orientasi dalam kebijakan publik. Fokus dalam paradigma ini bersifat fleksibel karena sifat lokusnya yang abstrak yang dapat diorientasikan pada lingkup administrasi publik. Diantaranya fokus didalamnya yaitu mengarah pada analisis manajemen, perilaku organisasi, dan penerapan teknologi modern contohnya yaitu seperti analisis sistem, riset operasi, metode kuantitatif dan sebagainya.

5. Paradigma 5 Tahun 1970-Sekarang (Administrasi Negara Sebagai Administrasi Negara)

Perbedaan paradigma 5 dengan paradigma sebelum-sebelumnya yaitu pada fokus dan lokusnya yang mana pada paradigma ini sudah

tergambar sangat jelas untuk fokus dan lokusnya, diantaranya yaitu fokus yang dimuat mencakup dengan teori manajemen, organisasi dan kebijakan publik. Sedangkan lokusnya diantaranya yaitu semua permasalahan dan kepentingan yang terjadi pada masyarakat atau publik.

6. Paradigma 6 Tahun 1990-Sekarang (Governance)

Paradigma 6 dimana tersusun dari serangkaian paradigma sebelumnya, dan berdasarkan ilmu administrasi publik paradigma ini merupakan paradigma terbaru. Paradigma ini dimana lebih fokus pada pemaparan akan government sebagai penyelenggara pemerintah, dan juga adanya pergantian dari government menjadi governance. Dalam perubahan menjadi sistem governance ini yang menjadikan terjadinya perpaduan stabilitas dari pemerintah, sektor swasta dan masyarakat. Hal ini pun diperjelas dalam Buku Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance dari Pandji Santoso, bahwa pilar yang dimuat dalam paradigma ini diantaranya yaitu berkaitan dengan pemerintah, sektor swasta dan masyarakat. Maka dalam hal ini paradigma enam dalam perkembangannya yaitu lebih menuju pada terciptanya pemerintahan yang baik atau Good Governance.

Penjelasan diatas dari enam paradigma administrasi publik menurut Nicholas Henry dapat diambil titik fokus yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu terdapat pada paradigma 6 paradigma governance. Artinya bahwa dengan penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan

gambaran untuk pemerintah dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa puas dengan apa yang diberikan pemerintah yang memang sudah menjadi tugas pemerintah itu sendiri dalam mengutamakan kepentingan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Maka dalam hal ini juga yang nantinya diharapkan bisa menciptakan pemerintahan yang baik (Good Governance) untuk mewujudkan kepuasan masyarakat sebagai pengguna pelayanan publik.

1.5.4 Manajemen Publik

Manajemen publik bukanlah scientific manajemen”, bukan “policy analysis”, dan juga bukan “administrasi publik baru” manajemen publik merupakan suatu studi interdisipliner gabungan dari aspek umum organisasi dan fungsi manajemen yang didalamnya menyangkut disisi satu berkaitan dengan planning, organizing dan controlling, dan disisi satunya berkaitan dengan SDM, informasi, keuangan politik dan fisik (Overman dalam Keban, 2004:85). Menurut Nor Ghofur (2014) mendefinisikan manajemen publik merupakan manajemen pemerintah yang didalamnya melakukan proses manajemen organisasi yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasi, pengontrolan dengan maksud untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Manajemen publik merupakan suatu proses pertanggungjawaban seseorang untuk organisasi dengan memanfaatkan sumber daya sebagai upaya mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Shafritz dan Russel dalam Keban, 2008:93). Adapun menurut Moenir (2008) manajemen publik

merupakan proses yang mengarah pada terlaksananya pelayanan untuk memenuhi kebutuhan publik dengan cara yang baik yang mampu menciptakan kepuasan dari pihak yang dilayani. Manajemen publik merupakan proses pengelolaan organisasi mulai dari persiapan sampai pengimplementasian berbagai bentuk pelayanan baik barang maupun jasa kepada masyarakat, untuk mewujudkan tercapainya tujuan pelayanan publik itu sendiri (Winarsih & Ratminto, 2009).

1.5.5 Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan semua kemampuan seseorang yang dikorbankan sedemikian rupa untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan optimal dengan pengorbanan rasio lebih kecil dari hasil yang dicapai (Siagian, 1995:227). Kinerja pegawai juga dapat diartikan suatu capaian hasil dari seseorang baik kualitas ataupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014). Menurut Hasibuan (2008:94) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang yang dicapai dalam menjalankan kewajiban tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan juga waktu.

Menurut Robbins (dalam Alfania Yulantias, 2024) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang menjadi acuan apakah berhasil atau tidak pegawai tersebut dalam mengerjakan tanggung jawab tugasnya. Kinerja pegawai merupakan tingkatan hasil yang diperoleh pegawai dari

penyelesaian tugas dalam waktu tertentu (Payaman Simanjuntak, 2005:1). Menurut Siswanto (2015:11) bahwa kinerja pegawai atau job performance yaitu prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja pegawai yang baik dan optimal dimana dapat memberikan efek positif terhadap pelanggan maupun organisasi, dan sebaliknya jika kinerja yang diberikan kurang optimal maka dapat memberikan efek negatif terhadap pelanggan maupun organisasi itu sendiri. Maka penilaian terhadap kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang penting untuk dapat menjadi langkah evaluasi atau menilai tinggi rendahnya kinerja yang diberikan kepada suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Adapun menurut Fahmi (2014) bahwa dengan adanya penilaian terhadap kinerja dapat memberikan manfaat diantaranya yaitu:

- 1) Membantu mengelola operasi organisasi lebih efektif dan efisien dengan cara memberikan motivasi secara optimal
- 2) Dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik untuk pegawai maupun organisasi
- 3) Mengetahui kebutuhan pegawai dalam hal pengembangan atau pelatihan kemampuan
- 4) Memberikan feedback dari kinerja pegawai atau sebagai acuan untuk pemberian apresiasi/penghargaan

Penilaian kinerja pegawai diperlukan suatu alat pengukuran atau indikator. Adapun menurut Dharma (2004) yang menjelaskan bahwa

indikator atau pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya yaitu:

- a) Kuantitas yaitu ukuran persentase atau jumlah yang bisa dihitung
- b) Kualitas yaitu nilai mutu baik atau tidaknya hasil yang dicapai
- c) Ketepatan waktu Kesesuaian waktu dengan ketentuan yang diterapkan

1.5.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Payaman J. Simanjuntak (2005) diantaranya yaitu:

- 1) Kemampuan pegawai yaitu hal yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan atau perilaku seorang pegawai seperti etos kerja, motivasi, pendidikan atau pelatihan dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Dukungan sarana prasarana (sarpras) yaitu fasilitas yang digunakan untuk menunjang atau mendukung pelaksanaan kegiatan seperti peralatan, perabotan, media pendidikan.
- 3) Supra sarana yaitu berkaitan dengan apa yang terjadi didalam dimana dipengaruhi dari apa yang terjadi di luar, seperti kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

1.5.7 Kemampuan pegawai (X1)

Kapasitas diri seseorang yang digunakan untuk melakukan setiap tugas di dalam pekerjaannya yang disebut dengan kemampuan pegawai (Robbins, 2015:35-37). Disisi lain kemampuan pegawai dapat diartikan juga sebagai kemampuan IQ, knowledge dan skill yang dimiliki seseorang yang

berada di atas rata-rata, serta pendidikan tinggi dan keterampilan diri yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan akan dapat mencapai kinerja yang diinginkan dengan mudah (Davis Keith dalam mangkunegara, 2013:67).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) bahwa kemampuan pegawai yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dia melibatkan bakat minat yang dimiliki dengan tepat. Menurut Thoha (2011) kemampuan kerja pegawai merupakan salah satu unsur kematangan terkait keterampilan dan pengetahuan yang dimana mampu didapat dari pendidikan dan pelatihan. Kemampuan pegawai juga diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang dan kecerdasan seseorang dalam memecahkan suatu permasalahan (Wursito dalam Alfania Yulantias 2024). Menurut Blanchard dan Hensey (dalam Wuwungan 2020) kemampuan pegawai adalah suatu keadaan dari seorang pekerja yang sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai tugas pekerjaannya.

Indikator kemampuan pegawai menurut Robbins (2006) diantaranya terdiri dari:

- 1) Pengetahuan

Merupakan pondasi yang mampu membangun kemampuan dan keterampilan kerja seseorang. Pengetahuan terorganisasi dari kinerja yang memadai yang dilihat dari prinsip, informasi, prosedur dan fakta yang dimiliki, selain itu juga dapat dilihat dari tingkat pendidikan.

2) Pelatihan

Merupakan pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis pegawai.

3) Pengalaman

Merupakan penguasaan kemampuan seseorang yang dilihat dari masa kerja dan tingkat keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki.

4) Keterampilan

Merupakan kemampuan seseorang dalam penguasaan pekerjaan termasuk yaitu tidak kesulitan dalam penggunaan alat atau mesin kerja.

5) Kesanggupan Kerja

Merupakan perasaan seseorang untuk mampu dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

1.5.8 Dukungan Sarpras (Sarana Prasarana) (X2)

Dukungan sarpras merupakan berbagai alat yang digunakan untuk membantu proses pekerjaan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, baik alat tersebut merupakan alat pembantu atau alat utama (Moenir dalam Periansa, 2013:134). Kemudian adapun menurut Hamalik (1980) bahwa dukungan sarpras merupakan perantara yang digunakan dalam menyebar ide sehingga sampai ke penerima. Menurut Hartono (2014) dukungan sarpras merupakan fasilitas yang digunakan untuk mendukung berjalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dan

ada dari Arikunto (2006) bahwa dukungan sarpras merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mendukung atau mempermudah pelaksanaan semua kegiatan yang ada.

Dukungan sarpras yang memadai dimana memiliki manfaat yang penting untuk penyelesaian pekerjaan di dalam suatu organisasi, dan manfaat dari adanya dukungan sarpras tersebut diantaranya yaitu:

- a) Proses pekerjaan menjadi lebih cepat dan mudah
- b) Hasil yang didapat lebih berkualitas dan terjamin
- c) Kenyamanan yang dirasakan para pekerja
- d) Meningkatkan produktivitas
- e) Ketetapan stabilitas kerja lebih baik

Menurut Hartono (2014) dukungan sarpras merupakan fasilitas yang digunakan untuk mendukung berjalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Alat pengukur atau indikator dari dukungan sarpras menurut Hartono (2014) diantaranya yaitu:

- a) Kelengkapan yaitu lengkap atau tidaknya dukungan sarpras yang digunakan untuk menunjang berjalannya pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dan dengan adanya kelengkapan disini maka dapat terfasilitasinya pelaksanaan kinerja pegawai dan pekerjaan dapat lebih mudah untuk dikerjakan.
- b) Kondisi yaitu layak atau tidaknya sarana atau fasilitas yang ada dalam menunjang penyelesaian pekerjaan. Dengan kondisi dukungan sarpras yang layak dan baik tentu akan mudah dan cepat

proses penyelesaian pekerjaan dan sebaliknya jika dukungan sarpras yang ada tidak baik kondisinya maka akan memperlambat pekerjaan.

- c) Penggunaan sarana adalah mudah atau tidaknya pengoprasian sarana yang ada. Sama juga jika penggunaan sarana yang mudah tentu akan mempercepat pekerjaan dan sebaliknya jika sarana yang ada rumit dalam penggunaan tentu akan memperlambat pekerjaan selesai.

1.5.9 Hubungan Kemampuan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Dinas

Perhubungan

Hubungan variabel kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai ditunjukkan dengan semakin tingginya tingkat kemampuan pegawai sebagai variabel pengaruh, maka akan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimana semakin tinggi nilai kemampuan pegawai maka potensi ketercapaian tujuan awal program sebagaimana yang sudah direncanakan juga semakin tinggi. Sejalan dengan teori dari Stephen P. Robbins (dalam Herawaty Manurung 2013) bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai dimana salah satunya tergantung pada kemampuan dari seorang pegawai itu sendiri, seperti contoh yaitu tingkat pendidikannya, pengetahuan dan pengalaman, ketrampilan dan kesanggupan kerja, dijelaskan juga dimana jika tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai semakin tinggi maka pegawai juga akan mempunyai tingkat kinerja yang semakin tinggi . Artinya dengan semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai Dinas

Perhubungan Kabuapten Rembang maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan untuk mencapai target tujuan dalam mewujudkan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

1.5.10 Hubungan Dukungan Sarpras Dengan Kinerja Pegawai Dinas

Perhubungan

Dukungan sarpras sebagai variabel pengaruh memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai, yaitu dengan tingginya dukungan sarpras yang ada maka potensi ketercapaian tujuan awal program sebagaimana yang sudah direncanakan juga akan semakin baik. Sejalan dengan teori dari Hartono (2014) yaitu jika ketersediaan dukungan sarpras yang ada lengkap dan memiliki tingkat kelayakan yang baik dan dapat berfungsi maka dapat mendorong kinerja pegawai dalam mencapai penyelesaian pekerjaan dengan mudah dan cepat, dan sebaliknya jika dukungan sarpras yang ada kurang dan tingkat kelayakannya juga kurang berfungsi maka ini dapat menghambat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Teori ini memperkuat bahwa dengan adanya dukungan sarpras yang optimal maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang dalam mencapai tujuan untuk memberikan pelayanan prima.

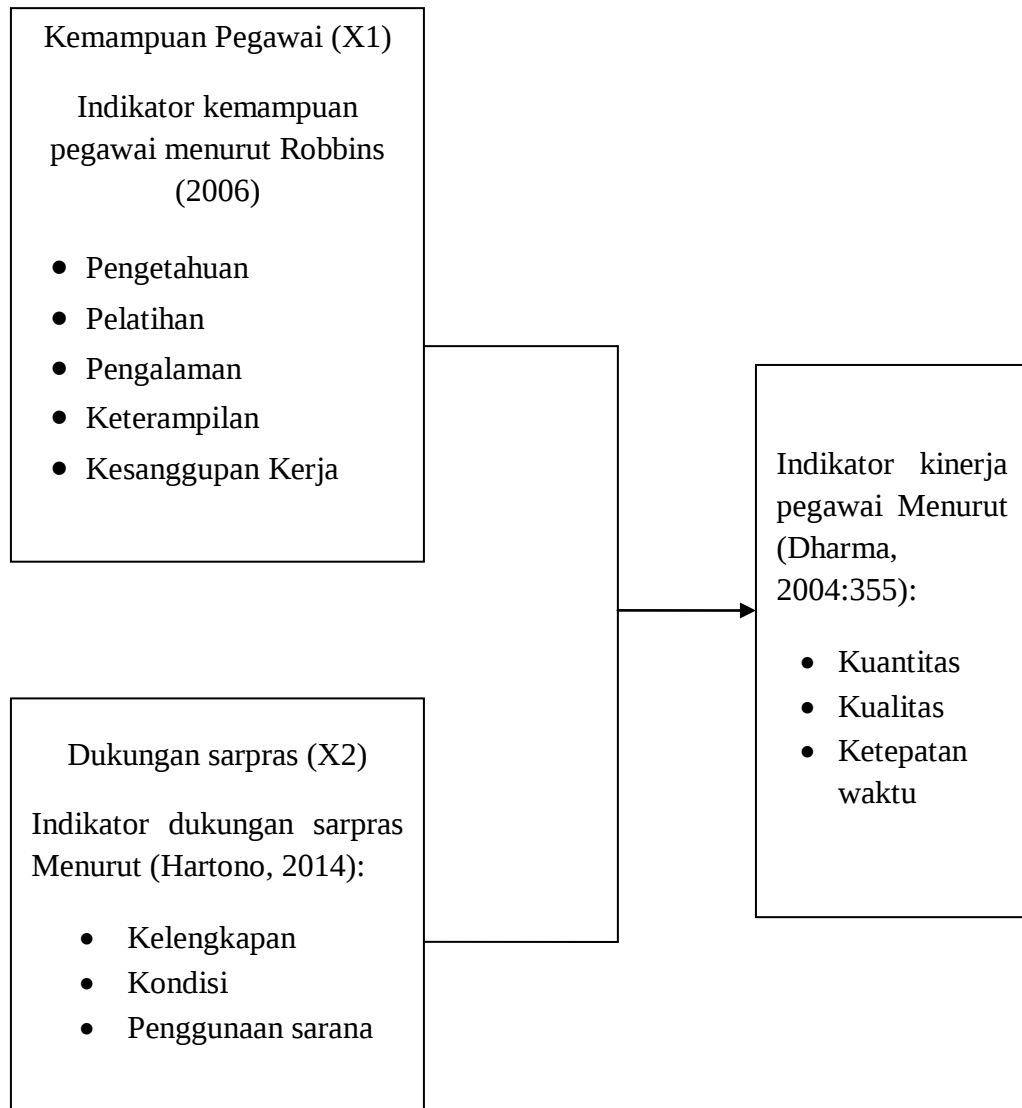
1.5.11 Hubungan Kemampuan Pegawai Dan Dukungan Sarpras Dengan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan

Hubungan variabel kemampuan pegawai dan dukungan sarpras dengan kinerja pegawai, bahwa kemampuan pegawai dan dukungan

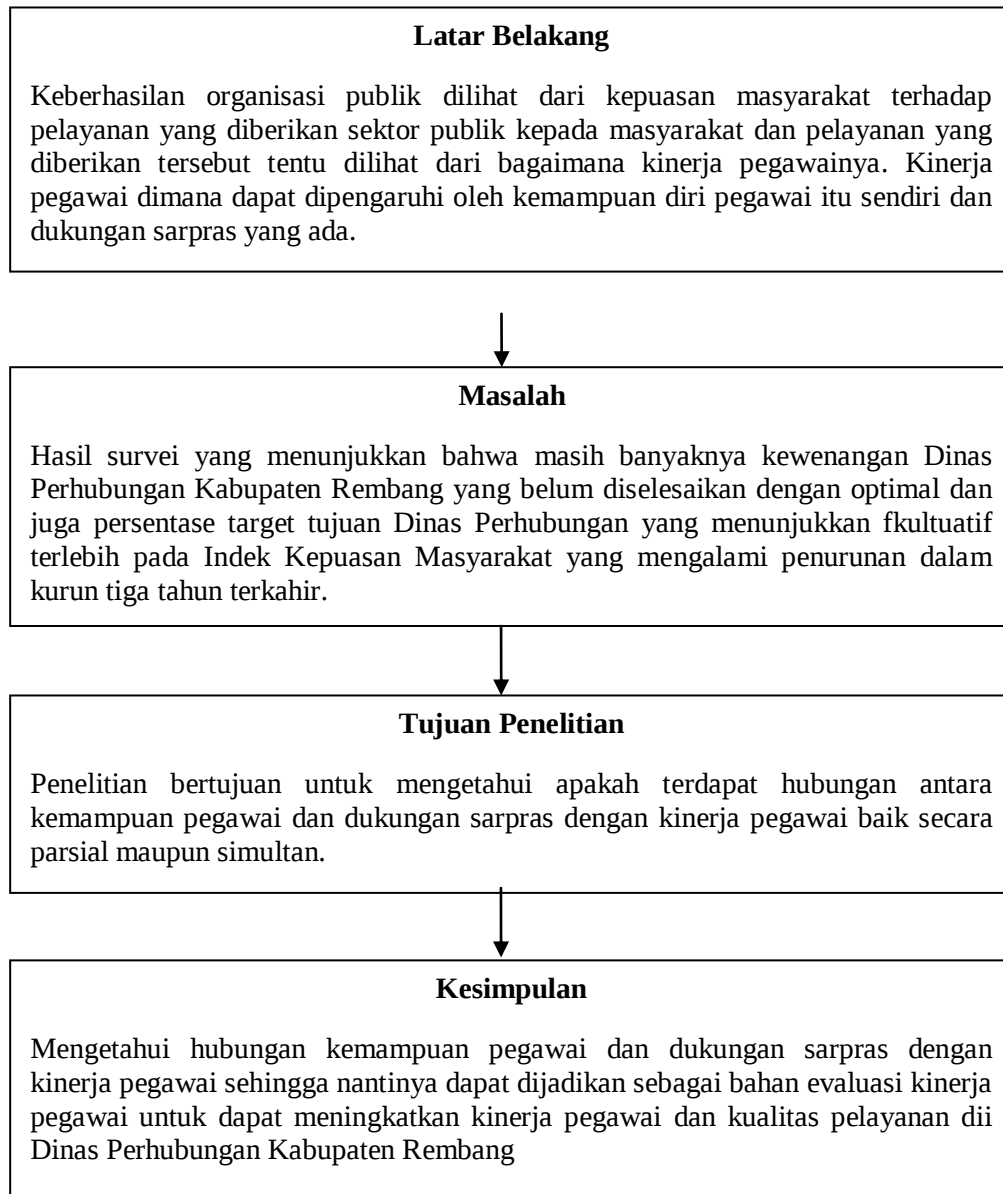
sarpras yang semakin tinggi maka akan mampu mencapai hasil kinerja pegawai yang optimal. Sejalan dengan teori kinerja pegawai dari Payaman J. Simanjuntak (2005) teori fokus terhadap pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dan standart yang telah ditetapkan dan dalam waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi, selanjutnya dijelaskan juga bahwa dalam mencapai hasil kerja yang optimal dimana harus memperhatikan beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan pegawai sendiri dan juga dukungan sarana prasarana, dimana dengan semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai dan sarana prasarana yang ada maka hasil kinerja pegawai juga akan semakin optimal dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Begitu sebaliknya, jika tingkat kemampuan pegawai dan dukungan sarpras rendah maka tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan juga semakin kecil, begitu pula dengan dampak dari kecilnya atau buruknya tingkat kinerja pegawai tersebut, dimana akan berdampak pada rendahnya kualitas organisasi dalam memberikan pelayanan, juga kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut.

1.6 Kerangka Teori dan Kerangka Pemikiran

1.6.1 Kerangka Teori



1.6.2 Kerangka Berpikir



1.7 Hipotesis

Jawaban sementara atau dugaan awal untuk menjawab dari rumusan masalah dalam penelitian yang disebut sebagai hipotesis. Dikatakan sebagai jawaban sementara dikarenakan ini baru didasarkan pada teori. Dan hipotesis penelitian ini diantaranya yaitu:

1.7.1 Hipotesis Mayor

H_0 = Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara kemampuan pegawai dan dukungan sarpras dengan kinerja pegawai dinas perhubungan

H_a = Terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara kemampuan pegawai dan dukungan sarpras dengan kinerja pegawai dinas perhubungan

1.7.2 Hipotesis Minor

1. H_{01} = Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai dinas perhubungan

H_{a1} =. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai dinas perhubungan

2. H_{02} = Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sarpras dengan kinerja pegawai dinas perhubungan

H_{a2} = Terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sarpras dengan kinerja pegawai dinas perhubungan

1.8 Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Tabel 1. 2 Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Konsep`	Operasional	Definisi Operasional
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan tingkatan hasil yang diperoleh pegawai dari penyelesaian tugas dalam waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan pegawai, dukungan sarpras (sarana prasarana), dan supra sarana	1. Kuantitas	Persentase atau jumlah yang dihasilkan ✓ Kemampuan mencapai persentase target perencanaan program ✓ Kesesuaian berdasarkan input output ✓ Ketersediaan tambahan kuantitas kerja
		2. Kualitas	Mutu pekerjaan yang diberikan ✓ Tanggung jawab dalam menjalankan tugas ✓ Tingkat Responsive dalam bekerja ✓ Menyelesaikan suatu permasalahan ✓ Mampu bekerja tim ✓ Tingkat kualitas pelayanan yang dihasilkan
		3. Ketepatan waktu	Kesesuaian waktu dengan ketentuan yang diterapkan. ✓ Mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan tepat waktu ✓ Tingkat disiplin kerja dari kehadiran kerja

Kemampuan Pegawai (X1)	Kemampuan pegawai adalah kapasitas diri seseorang yang digunakan untuk melakukan setiap tugas di dalam pekerjaannya untuk dapat berhasil guna sesuai dengan pekerjaan yang harus dikerjakan	1. Pengetahuan	Informasi yang dipahami seseorang ✓ Kesesuaian pengetahuan dari latar belakang pendidikan dengan pekerjaan ✓ Menguasai prosedur kerja ✓ Memahami tugas pokok dan fungsi
		2. Pelatihan	Pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan ✓ Keikutsertaan dalam pelatihan yang ada ✓ Bentuk pelatihan yang diikuti
		3 Pengalaman	Penguasaan seseorang yang dilihat dari masa kerja dan kemampuan yang dimiliki ✓ Kesesuaian pengalaman kerja ✓ Lama pengalaman kerja yang dimiliki
		4 Keterampilan	Penguasaan dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan ✓ Tingkat inovatif dan kreativitas kerja ✓ Kesesuaian keterampilan kerja ✓ Kecakapan dalam penggunaan peralatan kantor ✓ Kemampuan mengambil keputusan
		5 Kesanggupan Kerja	Perasaan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan ✓ Tingkat perasaan semangat dalam bekerja ✓ Kesanggupan dalam menjalankan

			tugas fungsi sesuai aturan yang ada ✓ Mampu menerima masukan
Dukungan sarpras (X2)	Dukungan sarpras merupakan fasilitas yang digunakan untuk mendukung berjalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan	1. Kelengkapan	Lengkap atau tidaknya dukungan sarpras yang digunakan untuk menunjang berjalannya pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan ✓ Tersedianya alat-alat kerja sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan ✓ Terpenuhinya fasilitas lain di luar alat kerja
		2. Kondisi	Layak atau tidaknya sarana prasarana yang ada dalam menunjang penyelesaian pekerjaan ✓ Alat kerja yang ada dapat digunakan dengan baik ✓ Kenyamanan fasilitas yang tersedia
		3. Penggunaan Sarana	Mudah atau tidaknya pengoprasian sarana yang ada ✓ Kemudahan penggunaan fasilitas yang ada ✓ Kemudahan mengakses atau menemukan fasilitas ketika mau menggunakan

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini masuk dalam tipe penelitian kuantitatif, yang merupakan bagian dari serangkaian investigasi sistematis dengan mengumpulkan data kuantitatif melalui studi penelitian. Tipe penelitian kuantitatif dimana informasi atau data diperoleh dalam bentuk angka serta proses yang dilakukan melalui sistem statistik, sehingga dalam hal ini nantinya hasil yang diperoleh akan berpotensi memiliki hasil yang kuat. Seperti menurut Sugiyono (2017:23) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrument penelitian dan diolah dengan statistik untuk dapat menggambarkan hipotesis atau asumsi awal yang telah dibuat. Dalam penelitian ini dimana untuk menguji terkait dengan Hubungan Kemampuan Pegawai dan Dukungan Sarpras dengan Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang.

1.9.2 Populasi dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang memiliki karakteristik dan kualitas yang terdiri dari suatu objek dan subjek yang ditetapkan peneliti untuk nantinya dapat dipelajari dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi penelitian

ini yaitu dari perangkat Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang sebanyak 100 orang.

1.9.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) sampel merupakan jumlah dan juga karakteristik dari suatu populasi. Sehingga untuk pengambilan sampel dapat menggunakan teknik dengan pertimbangan-pertimbangan yang ada yang diharapkan bisa mewakili sebagai sampel penelitian. Karena dari besaran populasi yang sudah diketahui dan dengan pertimbangan-pertimbangan yang ada maka dalam penelitian ini dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan rumus slovin, sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n= jumlah sampel

N= jumlah responden

d= (Margin of error) yaitu 10%

Hasil penentuan sampel menggunakan rumus diatas, mendapat hasil sebagai berikut.

$$n = \frac{100}{100(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$n = 50 \text{ Responden}$$

Artinya bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan suatu cara yang digunakan dalam menentukan sampel yang sesuai dengan ukuran sampel yang sebenarnya yang akan dijadikan sumber yang tentu dengan memperhatikan sifat penyebaran populasi sehingga sampel yang diperoleh representatif (Margono, 2004). Teknik sampling memiliki beberapa macam jenis, namun dalam pengelompokannya terdapat dua kelompok yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

Teknik probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan yang sama untuk setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sedangkan nonprobability sampling yaitu teknik yang tidak memberi kesempatan yang sama terhadap setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Teknik probability sampling terdapat beberapa macam diantaranya simple random sampling, proportionate stratified

random sampling, disproportionate stratified random sampling, dan cluster sampling. Teknik nonprobability sampling terdiri dari sampling kuota, jenuh, purposive snowball, sistematis dan aksidental.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Simple random sampling merupakan pengambilan sampel dari populasi dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada (Sugiyono, 2017).

1.9.3 Sumber Data

Sumber data yaitu semua hal terkait perolehan data penelitian yang bernilai informatif untuk kelangsungan penelitian (Sugiyono (2009:137). Dan dalam pengumpulan data, peneliti melakukan dalam wujud diantaranya sebagai berikut:

1.9.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari sumber pertama. Dimana data primer merupakan data paling asli, untuk mendapatkannya disini peneliti melalui metode wawancara dan kuesioner, yaitu dengan menggunakan pertanyaan tertulis dan lisan. Pertama peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang mengenai kemampuan pegawai dan dukungan

sarpras, dan kedua dengan penyebaran kuesioner yang ditujukan pada pegawai.

1.9.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data informasi yang diperoleh secara tidak langsung. Yaitu dari catatan laporan yang telah disusun dalam arsip maupun dokumen-dokumen ataupun juga melalui orang lain (orang ketiga). Peneliti dapat mendapatkan data yang dibutuhkan yaitu dengan melalui data-data yang telah tersedia, melalui arsip, jurnal, artikel yang dimuat dalam situs internet atau yang tidak dipublikasikan yang berhubungan mengenai penelitian yang sedang dilangsungkan (mengenai Hubungan Kemampuan Pegawai Dan Dukungan Sarpras Dengan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan).

1.9.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dimana dapat dilakukan melalui beberapa teknik mulai dari observasi, wawancara, angket (kuesioner) ataupun gabungan dari ketiga teknik tersebut (Sugiyono, 2017:219). Teknik pengumpulan data merupakan metode yang dapat dimanfaatkan dalam proses pengumpulan data sebagai bentuk penggambaran dari suatu keadaan yang ada dalam objek penelitian.

Penelitian ini dimana dalam teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui metode angket atau kuesioner. Kuesioner

merupakan formulir terstruktur, yang berisi pertanyaan formal yang sudah dirancang sebagai alat untuk pengumpulan informasi mengenai beberapa subjek dari satu atau lebih responden. Dengan kata lain, teknik pengumpulan data dimana responden diminta untuk memberikan jawaban atas serangkaian pertanyaan tertulis yang telah ada, mengenai topik yang bersangkutan.

Kelebihan dari teknik kuesioner ini dibanding dengan teknik lainnya yaitu pada proses yang lebih cepat dan efisien serta lebih murah karena pada dasarnya dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif yaitu membutuhkan banyak sampel sehingga dengan teknik kuesioner ini sangat memudahkan untuk mendapatkan dan pengumpulan data. Berkaitan dengan hal ini maka pembagian kuesioner dalam penelitian ini yaitu dilakukan dengan pembagian secara langsung kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Bentuk kuesioner yang ada merupakan model kuesioner tertutup dan terbuka, yaitu responden memberikan jawabanya dengan memilih beberapa opsi yang sudah disediakan berdasarkan kondisi yang ada, kemudian dapat memberikan alasan uraian dari pilihannya tersebut.

1.9.5 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:157) mengartikan bahwa skala pengukuran merupakan suatu acuan yang dimanfaatkan untuk dapat memberi patokan panjang pendeknya interval dalam suatu alat ukur. Sehingga melalui skala tersebut yang nantinya akan diperoleh hasil data

kuantitatif yang kemudian diolah untuk menghasilkan output hipotesis. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian terdapat berbagai jenis diantaranya yaitu:

- a) Skala nominal merupakan skala pengelompokan data yang tidak memiliki arti. Contoh (1) laki-laki dan (2) perempuan dan angka 2 untuk perempuan tidak berarti lebih besar atau lebih baik dari 1 yaitu laki-laki.
- b) Skala ordinal merupakan skala yang memberi arti ranking atau peringkat, seperti contoh peneliti memberi skala pengukuran mulai dari satu sampai empat dengan kategori seperti berikut, (1) sangat tidak setuju (2) kurang setuju (3) setuju (4) sangat setuju.
- c) Skala interval merupakan nilai dengan jarak yang sama, seperti kualitas pelayanan diberikan skala interval 1-5 yaitu (1) sangat tidak puas (2) tidak puas (3) biasa (4) puas (5) sangat puas.
- d) Skala ratio merupakan skala yang memiliki arti perbandingan

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala pengukuran ordinal dengan memberi nilai sebagai jawaban dari pertanyaan dengan kategori dari paling rendah sampai tertinggi dengan rentang skor 1-4, kategorinya yaitu sebagai berikut:

- Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1
- Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Setuju (S) diberi skor 3
- Sangat setuju (SS) diberi skor 4

1.9.6 Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan sebagai pengukuran suatu informasi dimana disebut sebagai instrumen (Darmadi (2011:85). Kemudian dari Sukaryana dkk (2003:71) mengartikan sendiri bahwa instrumen penelitian merupakan suatu alat yang bermanfaat sebagai alat pengumpulan data yang digunakan untuk pemecahan suatu permasalahan yang sedang menjadi tujuan peneliti. Jika memang suatu data yang diperoleh tersebut dikatakan tidak valid maka hasilnya pun nanti juga tidak akan tepat.

Maka dalam hal ini peneliti harus dapat memperhatikan kriteria kualitas data dengan memenuhi kriteria diantaranya yaitu validitas dan reliabilitas. Hal ini didukung dari Ibnu Hadjar (1996:160) yang mengemukakan bahwa uji validitas dan reliabilitas menjadi kriteria utama yang ditentukan untuk menemukan kualitas instrumen yang baik. Validitas yaitu menunjukkan sejauh mana peneliti dapat mengukur yang ingin diukurnya. Sedangkan reliabilitas yaitu tingkat akurasi dan konsisten dari hasil pengukuran.

1.9.6.1 Uji Validitas

Menurut Nurhidayat & Yuliantari (2018) kegunaan uji validitas yaitu untuk mengetahui seberapa kecermatan suatu instrumen atau item yang ingin diukur. Menurut Ghazali (2011) bahwa dalam menguji alat ukur diperlukan uji validitas salah satunya yaitu dengan mengadopsi rumus Product Moment Pearson, dalam metode ini uji yang dilakukan digunakan untuk mengkorelasi skor jawaban yang di dapat dari masing-masing item. Untuk menentukan valid atau tidaknya dari uji validitas dimana dapat dilihat diantaranya yaitu:

- Membandingkan Nilai r hitung dengan r tabel
 - a. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) maka item dinyatakan valid yang artinya bahwa item tersebut memiliki derajat ketepatan dan layak untuk pengujian hipotesis
 - b. Namun jika r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel) maka dinyatakan tidak valid.
- Adapun dilihat menggunakan taraf signifikan 5%:
 - a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (Nilai Sig $>$ 0.05) maka dapat dikatakan item instrumen tidak valid

- b. Dan kebalikannya jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 (Nilai Sig < 0.05) maka dikatakan valid.

Rumus Product Moment Pearson:

$$\frac{N\sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Bisa juga menggunakan

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi pearson

EX= Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X

EY= Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y

EXY= Jumlah Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Y

EXn= Jumlah dari Hasil Pengamatan X yang telah dikuadratkan

EYn= Jumlah dari Hasil Pengamatan Y yang telah dikuadratkan

1.9.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu digunakan untuk menguji konsistensi dari sebuah alat ukur. Jika suatu instrumen tidak reliabel maka pengukurannya juga tidak akan konsisten dan hasilnya pun tidak dapat dipercaya. Instrumen bisa dianggap dan digunakan sebagai alat pengumpulan data jika suatu instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui hal tersebut maka disini dapat menggunakan pedoman skala *Cronbach's Alpha*.

Tabel 1. 3 Skala Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Sujianto dalam (Karlina et al., 2019)

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan dari nilai koefisien reliabilitas. Maka dalam hal ini untuk mengujinya dapat digunakan rumus dari Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Rumus atau kunci metode Alpha's Cronbach yaitu jika nilai alpha <0.60 maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel, dan jika alpha >0.60 maka dapat diartikan bahwa seluruh item atau instrumen tersebut reliabel

dan bisa digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya.

1.9.7 Teknik Analisis Data

1.9.7.1 Koefisien Korelasi Rank Kendall Tau

Penelitian ini menggunakan teknik analisis koefisien korelasi Rank Kendall Tau. Data yang berbentuk ordinal dan sampel lebih 10 uji hipotesis yang dapat digunakan yaitu dengan metode korelasi Rank Kendall Tau. Menurut Sugiyono, (2001:117) Metode Rank Kendall Tau merupakan metode yang digunakan untuk mencari tau apakah terdapat hubungan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat atau disebut dengan uji hipotesis minor. Rumus Rank Kendall Tau yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut.

$$t = \frac{S}{\frac{1}{2} N (N - 1)}$$

Keterangan:

N= Banyaknya sampel dari x dan y

S= Jumlah skor-skor +1 dan -1 untuk semua pasangan

t= koefisien korelasi

Selain itu, untuk menguji signifikansi suatu hubungan dalam metode Rank Kendall Tau disini dapat menggunakan rumus Ztest dari Siegel (Siegel, 1992:273). Sebagai berikut:

$$Z = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Menentukan tingkat hubungan korelasi antar variabel dapat dikategorikan keerdatan tingkatannya dalam rentan nilai diantaranya yaitu:

Tabel 1. 4 Interval Kategori Tingkat Keerdatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:250)

Hubungan korelasi dapat dikatakan signifikan dalam hal ini yaitu jika nilai signifikansi dari hasil hitung korelasi Rank Kendall Tau diperoleh kurang dari 0.05 (<0.05) maka dapat diambil kesimpulan memiliki hubungan yang signifikan dan sebaliknya jika lebih besar dari 0.05 (>0.05) maka hubungan antar variabel tidak signifikan atau dengan kata lain tidak ada hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen.

1.9.7.2 Koefisien Konkordansi Kendall (W)

Uji Kendall W merupakan uji korelasi yang digunakan untuk uji hipotesis mayor atau dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan disini yaitu.

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} K^2 (N^3 - N) - k \sum T}$$

Keterangan:

W= koefisien Kendall W

S= jumlah kuadrat deviasi dari mean RJ

K= himpunan rangking perpanjangan

N= Banyaknya Responden

€= jumlah harga T untuk semua ranking k

Kedua variabel independen secara bersama-sama dapat dikatakan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu jika nilai signifikan (Asymp.Sig) yang diperoleh kurang dari 0.05 (<0.05) maka hal tersebut diartikan bahwa variabel independen secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependent dan sebaliknya jika lebih besar dari 0.05 (>0.05) maka variabel independen secara simultan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

1.9.7.3 Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016:286). Rumus uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$KD = r^2 * 100\%$$

Keterangan

KD: koefisien determinasi

R^2 : kuadrat koefisien korelasi