

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi pemerintah merupakan lembaga resmi yang dibentuk oleh negara untuk menjalankan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan publik secara efektif dan efisien kepada masyarakat. Fungsi utama instansi publik meliputi pelaksanaan kebijakan pemerintah, pengelolaan berbagai aspek kehidupan masyarakat, serta penyediaan layanan yang tepat sasaran. Selain itu, instansi pemerintah juga menjadi penghubung antara pemerintah pusat dan masyarakat luas guna menjaga kestabilan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara. Penegakan hukum dan ketertiban serta melakukan koordinasi dan sinergi antar lembaga pemerintahan juga fungsi penting untuk instansi pemerintah.

Keberhasilan sebuah instansi sangat tergantung pada kualitas kinerja pegawai sebagai aset utama organisasi. Kinerja pegawai yang maksimal tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik, tetapi juga berperan penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang berkesinambungan. Dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten, sebuah organisasi atau instansi dapat beroperasi dengan lebih baik, mampu menghadapi berbagai tantangan, serta mencapai target dan sasaran yang ditetapkan secara lebih efisien dan efektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam suatu organisasi, karena memiliki peran dalam melaksanakan kegiatan operasional

di setiap level, mulai dari yang terendah hingga yang tertinggi. Meskipun berada pada level yang berbeda, seluruh elemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang setara dalam mencapai tujuan instansi. Ketika kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tinggi, kinerja yang dihasilkan akan turut mempercepat kemajuan suatu instansi. Namun, apabila kinerja SDM rendah, kondisi tersebut justru dapat menghambat perkembangan instansi. Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja para pegawainya. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai yang baik. Maka dari itu, kinerja pegawai merupakan faktor penting yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. (Asep Suherman, 2024).

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi. Kemajuan organisasi tidak hanya bergantung pada usaha individu tertentu, melainkan melibatkan seluruh anggota secara kolektif. Organisasi yang berhasil mencapai hasil yang baik adalah cerminan dari kontribusi positif dari semua anggota di dalamnya. Oleh karena itu, koordinasi yang efektif antara seluruh anggota menjadi hal yang sangat dibutuhkan agar kinerja organisasi dapat optimal. Melalui kerja sama yang tersusun dengan baik, tujuan dari organisasi dapat diperoleh dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar target yang telah ditentukan dapat tercapai. Keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat memberikan dampak positif yang besar bagi organisasi. Guna mengetahui seberapa

efektif kinerja pegawai, organisasi perlu menerapkan sistem evaluasi yang tepat dan teratur. Dengan demikian, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki sekaligus memberikan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan kinerja terbaik.

Landasan hukum terkait pengelolaan serta penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) ini menekankan tentang pentingnya penilaian kinerja yang objektif dengan prinsip yang terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Proses penilaian mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, serta tindak lanjut. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengatur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui sistem yang objektif, dengan bobot penilaian 60% untuk hasil kerja dan 40% untuk perilaku. Kemudian, Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 mengatur mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) memperluas konsep pengelolaan kinerja pada level organisasi. Selain itu, aturan teknis pelaksanaan penilaian kinerja diatur dalam Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara BPK RI (2022). Peraturan ini menggantikan ketentuan sebelumnya dalam Peraturan Menteri PANRB No. 8 Tahun 2021 dan memuat ketentuan tentang tahapan pengelolaan kinerja yang meliputi perencanaan,

pelaksanaan, pemantauan, penilaian, serta tindak lanjut hasil kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Hasil dari pengelolaan dan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut tidak hanya berfungsi sebagai dasar pembinaan individu, tetapi juga menjadi bagian penting dalam pengukuran kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu Aparatur Sipil Negara (ASN) secara keseluruhan berkontribusi terhadap capaian kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah menerapkan sistem pelaporan akuntabilitas kinerja melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) menjadi instrumen strategis yang mengukur sejauh mana instansi pemerintah mencapai target kinerja yang telah ditetapkan serta mencerminkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, termasuk kinerja ASN di dalamnya. Melalui LAKIP, prinsip transparansi dan akuntabilitas kinerja dapat diwujudkan sebagai bagian dari upaya membangun tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Terciptanya regulasi yang mengatur secara komprehensif mulai dari penilaian kinerja individual hingga pelaporan secara institusional, organisasi pemerintah mampu mengintegrasikan evaluasi kinerja secara menyeluruh. Sistem tersebut memungkinkan pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan, sehingga peningkatan kualitas kerja pegawai dapat tercapai sekaligus meningkatkan efisiensi

pelayanan publik. Selain itu, pengawasan dan tindak lanjut yang didasarkan pada hasil evaluasi mendukung pencapaian target organisasi secara optimal. Pengelolaan kinerja yang baik ini menjadi pondasi untuk mencapai tujuan pembangunan nasional sekaligus meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan. Kemudian, sebagai tindak lanjut dari kebijakan nasional tersebut, pemerintah daerah juga dituntut untuk menerapkan sistem pengelolaan kinerja yang selaras dengan regulasi pusat. Implementasi sistem ini menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas birokrasi daerah serta kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Kabupaten Rembang, sebagai salah satu daerah di Jawa Tengah, berkomitmen kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Salah satu instansi yang mendapat perhatian adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang, yang memegang peran penting dalam pembangunan infrastruktur dan pengelolaan tata ruang di daerah. Kinerja pegawai di DPUTARU sangat penting untuk memastikan terselenggaranya berbagai program pembangunan jalan, gedung, dan pengelolaan sumber daya air secara optimal.

Namun, dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai di Kabupaten Rembang masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan data capaian kinerja, terlihat adanya ketimpangan antarorganisasi perangkat daerah (OPD) dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan. Beberapa dinas menunjukkan kinerja yang cukup baik sedangkan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) justru

menunjukkan capaian yang relatif rendah dibandingkan dengan organisasi perangkat daerah (OPD) lainnya. Berikut perbandingan presentase serapan anggaran beberapa dinas di Kabupaten Rembang tahun 2020.

**Tabel 1.1 Perbandingan Serapan Anggaran Beberapa Dinas Kabupaten Rembang, 2020**

| No. | OPD                                                                     | Serapan Anggaran (%) |
|-----|-------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1.  | Dinas Kesehatan                                                         | 88%                  |
| 2.  | Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (DINDIKPORA)                     | 85%                  |
| 3.  | Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (DINSOSPPKB) | 83%                  |
| 4.  | Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil(DINDUKCAPIL)                    | 86%                  |
| 5.  | Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU)                       | 24,11%               |

**Sumber: BPK Jateng, Realisasi APBD Kabupaten Rembang (2020)**

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa capaian serapan anggaran Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang jauh tertinggal dibandingkan dinas lainnya. Rendahnya capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan belum berjalan secara optimal BPK RI (2020) .

Kondisi ini selaras dengan capaian target dan realisasi indikator kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang tahun 2019-2023, yang menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara target dan realisasi pada berbagai indikator strategis. Berikut data

perkembangan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

(DPUTARU) Kabupaten Rembang tahun 2019-2023(LKJIP DPUTARU, 2022).

**Tabel 1.2. Perkembangan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2019-2023**

| No. | Indikator                                                      | Target |      |      |       |       | Realisasi |       |       |       |       |
|-----|----------------------------------------------------------------|--------|------|------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|
|     |                                                                | 2019   | 2020 | 2021 | 2022  | 2023  | 2019      | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
| 1.  | Persentase aksesibilitas pusat kegiatan wilayah                | 69,75  | 70   | 75   |       |       | 85,53     | 71,20 | 71,46 |       |       |
| 2.  | Persentase ketersediaan air baku                               | 26     | 30   | 40   | 45    | 45    | 30        | 35    | 35    | 29,90 | 30,70 |
| 3.  | Persentase kesesuaian pemanfaatan ruang terhadap RTRW          | 75     | 80   | 90   |       |       | 100       | 82,8  | 79,27 |       |       |
| 4.  | Indeks aksesibilitas Jalan                                     | NA     | NA   | NA   | 0,48  | 0,48  | NA        | NA    | NA    | 0,02  | 0,41  |
| 5.  | Indeks akses layanan dasar                                     | NA     | NA   | NA   | 72,93 | 72,93 | NA        | NA    | NA    | 52,67 | 73,44 |
| 6.  | Presentase capaian perwujudan program rencana tata ruang       | NA     | NA   | NA   | 6     | 6     | NA        | NA    | NA    | 3     | 2     |
| 7.  | Pertumbuhan bantuan teknis bangunan gedung dan jasa konstruksi | NA     | NA   | NA   | 47    | 47    | NA        | NA    | NA    | 47,30 | 47,78 |

**Sumber: Rencana Strategis Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang 2021–2023**

Capaian kinerja yang rendah ini menunjukkan bahwa diperlukan penilaian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang tersebut, disebabkan oleh disiplin kerja. Menurut Muhammad Emil, dkk (2023), salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja belum optimal, yang tercermin dari masih rendahnya kesadaran pegawai dalam mematuhi ketentuan jam masuk dan jam pulang kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tata tertib, khususnya terkait ketepatan waktu dan penyelesaian tugas. Berikut data kehadiran datang dan terlambat oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang bulan Januari-Maret 2024 dapat dilihat dalam Tabel 2.

**Tabel 1.3 Data Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang yang datang terlambat bulan Januari-Maret 2024**

| <b>Bulan</b>                      | <b>Jumlah Hari Kerja</b> | <b>Jumlah Pegawai yang Terlambat</b> | <b>Akumulasi Terlambat dalam Menit</b> |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>Januari</b>                    | 31                       | 68                                   | 25.735                                 |
| <b>Februari</b>                   | 30                       | 60                                   | 21.607                                 |
| <b>Maret</b>                      | 31                       | 64                                   | 25.749                                 |
| <b>Jumlah Pegawai Keseluruhan</b> |                          |                                      | 101                                    |

**Sumber: Rekapitulasi Presensi Kinerja DPUTARU Kabupaten Rembang, 2024**

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa rekapitulasi presensi kinerja pegawai DPUTARU Kabupaten Rembang berdasarkan 3 bulan yaitu dari bulan

Januari-Maret 2024 mengalami kenaikan signifikan walaupun pada bulan Januari-Februari mengalami penurunan. Namun, pada bulan Februari menuju maret mengalami kenaikan yang hampir sama pada bulan Januari bahkan lebih banyak pada bulan Maret. Penghitungan keterlambatan tersebut diolah peneliti dengan menjumlahkan banyaknya keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai dengan menghitung jumlah menit keterlambatan. Selain itu, keterlambatan pegawai ini dilakukan oleh jumlah pegawai yang konsisten pada setiap bulannya bahkan melebihi dari separuh jumlah pegawai keseluruhan yaitu 101 pegawai.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai ialah ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai guna melihat baik buruknya kinerja pegawai. Pencapaian mempertahankan maupun meningkatkan kinerja yang baik, penting bagi setiap instansi menyediakan fasilitas yang mendukung agar pegawai dapat bekerja dengan optimal. Secara umum, peningkatan produktivitas kantor dipengaruhi oleh kualitas sarana dan prasarana yang tersedia serta keinginan kuat dari pegawai itu sendiri. Hal tersebut memiliki makna bahwa peran sarana dan prasarana sangat penting dalam mendukung produktivitas sebuah instansi. Sarana dan prasarana berperan sebagai fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan manajerial dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hermawati & Josiah (2024), kelancaran pelaksanaan pekerjaan juga sangat ditentukan oleh ketersediaan sarana serta sistem pengelolaan yang efektif. Tanpa dukungan sarana dan prasarana yang memadai, pencapaian tujuan suatu lembaga akan sulit terwujud. Oleh sebab itu, setiap lembaga memerlukan sarana dan prasarana

perkantoran yang mampu menunjang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kegiatan administrasi maupun operasional lainnya dapat berlangsung secara efektif dan lancar.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, informasi mengenai sarana dan prasarana tercantum dalam dokumen Renstra 2021–2026. Dokumen tersebut menyebutkan bahwa permasalahan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang disebabkan oleh keterbatasan sarana mobilitas dalam menangani program pekerjaan umum. Keterbatasan tersebut terutama terkait dengan jumlah kendaraan, alat berat, peralatan laboratorium, serta perangkat survei perencanaan. Berikut data sarana prasarana Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang, dapat dilihat dalam Tabel 2 :

**Tabel 1.4. Data Sarana Prasarana Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang**

| No. | Jenis-jenis Sarana Prasarana     | Kondisi |       | Kuantitas |
|-----|----------------------------------|---------|-------|-----------|
|     |                                  | Baik    | Rusak |           |
| 1.  | AC                               | v       |       | 23 unit   |
| 2.  | Printer                          | v       |       | 42 unit   |
| 3.  | Laptop                           | v       |       | 57 unit   |
| 4.  | Slide Projektor                  | v       |       | 3 unit    |
| 5.  | Buldozer                         | v       |       | 1 unit    |
| 6.  | Crawler Exchavator               | v       |       | 1 unit    |
| 7.  | Dump Truck                       | v       |       | 3 unit    |
| 8.  | Macadan Roller/Three Wheel Roler | v       |       | 10 unit   |
| 9.  | Excavator PC 200                 | v       |       | 1 unit    |
| 10. | Mesin Pemetong Rumput            | v       |       | 15 unit   |
| 11. | Pick Up                          | v       |       | 3 unit    |
| 12. | Sepeda Motor Roda 3              | v       |       | 2 unit    |
| 13. | Vibrator Roller                  | v       |       | 1 unit    |
| 14. | Truck + Attachment               | v       |       | 3 unit    |
| 15. | Track Loader                     | v       |       | 2 unit    |

|     |                        |   |  |         |
|-----|------------------------|---|--|---------|
| 16. | Tandam Roller          | v |  | 8 unit  |
| 17. | Mobil Station Wagon    | v |  | 5 unit  |
| 18. | Road Maintenance Truck | v |  | 1 unit  |
| 19. | Sepeda Motor           | v |  | 33 unit |
| 20. | Stamper                | v |  | 1 unit  |

**Sumber: Dokumen Matrik Renstra DPUTARU, 2025**

Berdasarkan data Tabel 3 berkaitan dengan sarana dan prasarana Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang sebagian besar tercatat dalam kondisi baik, namun kenyataannya masih terdapat hambatan signifikan dalam pelaksanaan program kerja. Hal ini diperkuat oleh dokumen Renstra Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang tahun 2021–2026 yang menyebutkan bahwa salah satu faktor utama penghambat capaian program adalah keterbatasan sarana prasarana. Hal ini berarti, meskipun secara administratif sarana tersebut dikategorikan dalam kondisi baik, belum tentu seluruhnya berfungsi optimal atau memadai untuk mendukung kebutuhan operasional yang kompleks dan meningkat. Misalnya, jumlah unit beberapa alat berat seperti bulldozer, dump truck, dan excavator sangat terbatas, sehingga tidak sebanding dengan luas wilayah kerja dan beban tugas yang diemban. Hal ini menunjukkan bahwa kendala bukan semata pada kondisi fisik sarana prasarana, melainkan juga pada kecukupan jumlah dan kesesuaian dengan kebutuhan teknis di lapangan (LKJIP DPUTARU, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Emil, dkk pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan

Provinsi Jambi,” menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fafika Himmatul Aula dan Jaka Nugraha pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur” penelitian ini menyimpulkan bahwa tata ruang kantor dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Frenzi Putra pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Satri Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merlung Tanjung Jabung Barat,” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merlung.

Berdasarkan latar belakang tersebut beserta penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai disiplin kerja dan sarana prasarana sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dalam menghadapi tuntutan dan kebutuhan kerja yang terus berkembang. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jelaskan sebelumnya, penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang sebagai berikut:

1. Masih Rendahnya Serapan Anggaran
2. Belum Tercapainya Target dan Realisasi Kinerja Pegawai
3. Tingginya Angka Keterlambatan Kerja
4. Keterbatasan Sarana Prasarana

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana pengaruh sarana prasarana (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja (X1) dan sarana prasarana (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini pada dasarnya adalah untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, dengan harapan dapat menghasilkan pengetahuan yang bermanfaat sebagai output dari suatu penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian ini serta rumusan masalah yang telah tertulis, dapat diperoleh bahwa:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dalam bidang kajian manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), terutama yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja serta ketersediaan sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti lain dalam merancang model atau teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

###### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam menerapkan teori-teori yang telah dipelajari ke dalam permasalahan nyata di

lapangan, serta melatih kemampuan analisis dan penyusunan solusi berbasis data.

## 2. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai, baik melalui penguatan disiplin kerja maupun melalui penyediaan sarana dan prasarana yang lebih memadai.

## 3. Bagi Masyarakat

Peningkatan performa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) diharapkan akan berdampak langsung pada kualitas layanan publik, khususnya di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, sehingga masyarakat dapat merasakan manfaat dari pelayanan yang lebih efektif dan efisien.

# 1.5 Kajian Teori

## 1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan beberapa penelitian yang pernah diteliti oleh beberapa orang sebelumnya yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini. Penelitian ini untuk memberikan penjelasan bahwa penelitian ini tidak memplagiasi penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian terdahulu berupa beberapa artikel yang termuat dalam jurnal-jurnal:

**Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu**

| <b>No.</b> | <b>Peneliti/Tahun/Judul</b>                                                                                                                                                                               | <b>Metode</b> | <b>Hasil Penelitian</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.</b>  | Hasanuddin,dkk/2022/Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. (Hasanuddin et al., 2022) | Kuantitatif   | Sarana prasarana, kualitas sumber daya manusia, dan kemampuan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Labuhanbatu. Secara parsial, sarana prasarana terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Demikian pula, kualitas sumber daya manusia secara individual memberikan dampak yang positif dan berarti terhadap karyawan. Selain itu kemampuan dalam bekerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas PMD Kabupaten Labuhanbatu. |
| <b>2.</b>  | Didi Hartono/2014/Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. (Hartono, 2014)                                                               | Kuantitatif   | (1) Secara parsial, sarana prasarana dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Kedua variabel tersebut secara bersamaan memberikan dampak positif dan penting terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>3.</b>  | Aan Adrian/2019/ Pengaruh Kompetensi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Bkkbn Kabupaten Jeneponto (Adrian, 2019)                                                                               | Kuantitatif   | (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. (2) Sarana dan prasarana juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKKBN Kabupaten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|    |                                                                                                                                                                                                                   |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                   |             | <p>Jeneponto. Dengan demikian, semakin memadai fasilitas yang tersedia, semakin meningkat kinerja pegawai.</p> <p>(3) Berdasarkan penilaian dengan kategori sangat baik (rata-rata interpretasi variabel X1 dan X2 &gt; 4) yang berpengaruh positif terhadap variabel Y, dapat disimpulkan bahwa BKKBN Kabupaten Jeneponto telah berhasil mencapai tingkat kinerja yang sangat baik.</p>                                                                                                                                    |
| 4. | <p>Luvita Irtawan dan Danny Ramdani/2024/ Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang (Irtawan &amp; Ramdani, 2024)</p>            | Kuantitatif | <p>(1) Kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai 0,270 yang menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel ini. (2) Kompetensi secara sebagian memmpengaruhi kinerja sebesar 0,692 atau 69,2%, sementara disiplin kerja memberikan dampak sebesar 0,098 atau 9,8% terhadap kinerja. (3) Kompetensi memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan disiplin kerja. Sementara itu, pengaruh simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja mencapai 0,451.</p> |
| 5. | <p>Fafika Himmatul Aula dan Jaka Nugraha/2020/Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Timur. (Fafika Himmatul Aula, 2020)</p> | Kuantitatif | <p>(1) Tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Sarana dan prasarana juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Secara bersamaan, tata ruang kantor dan sarana prasarana juga memberikan dampak yang besar terhadap efektivitas pegawai.</p>                                                                                                                                                                                                                           |
| 6. | <p>Eti Hermawati dan Trisnowati Josiah/2024/Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>                                                                                             | Kuantitatif | <p>Berdasarkan hasil analisis data, (1) Sarana prasarana (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dengan nilai R-square sebesar 72,8%. (2) Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar</p>                                                                                                                                                                                                                            |

|    |                                                                                                                                                                                                                                               |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Dinas Kesehatan Provinsi Lampung<br>(Hermawati & Josiah, 2024)                                                                                                                                                                                |             | 81,2%. (3) Secara simultan sarana prasarana dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 85,6%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 7. | Muhammad Emil dan Wanda Mustikaningrum Puji Lestari /2023/ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi (Muhammad Emil, Wanda Mustikaningrum, 2023) | Kuantitatif | (1) Temuan penelitian mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi dan determinasi sebesar 0,634 atau 63,4%, yang tergolong dalam kategori tinggi. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja yang dicapai juga akan semakin meningkat. (2) Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) dinyatakan diterima. Artinya, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas PUPR Bidang Perumahan Provinsi Jambi. |
| 8. | Rosmini/2024/Pengaruh Sarana Prasarana dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene (Rosmini, 2024)                                                                       | Kuantitatif | (1) Sarana dan prasarana memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Sarana prasarana serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai.                                                                                                                                                                                                  |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.  | Frenzi Satri Putra/2023/<br>Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merlung Tanjung Jabung Barat<br>(Putra, 2023)                                                                                                                      | Kuantitatif | Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa sarana dan prasarana memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Merlung. Temuan ini menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai serta layak digunakan menjadi faktor penting dalam mendorong tercapainya kinerja pegawai secara optimal. (Putra, 2023)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 10. | Dodi Tri Mulyono & Suryati /2021/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo<br>(Dodi Tri Mulyono, 2021)                                                                                      | Kuantitatif | Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan keduanya motivasi kerja serta disiplin kerja secara simultan turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 11. | Nur Nengsih, dkk/2021/The Influence of Infrastructure and Supervision Facilities on Employee Performance and Public Service Quality (Case Study of Bantaeng District)<br>(Nur Nengsih, Syahrudin, Mansur Azis, Elyani, T Enita Rosmika, Muhamad Abdul Jumali, 2021) | Kuantitatif | (1) Infrastruktur dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Bantaeng. (2) Sarana dan prasarana juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Kecamatan di Kabupaten Bantaeng. (3) Pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Kabupaten Bantaeng. (4) Kinerja pegawai terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Kabupaten Bantaeng. (5) Infrastruktur dan pengawasan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik melalui peningkatan kinerja pegawai di wilayah tersebut.(Wayan Parwati Asih, Anak Agung Gede Agung, 2024) |

|     |                                                                                                                                                                  |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12. | Dian Rosa Linda, dkk/2019/ The Relationship Between Discipline And Emotional Intelligence Towards Employee Performance<br>(Dian Rosa Linda, Puji Astuti, 2019)   | Kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas responden menunjukkan tingkat disiplin yang sangat tinggi (94,4%) dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (74,2%). Kemudian, sebagian besar responden memiliki kinerja yang memuaskan (50,6%). Hasil uji analisis dengan korelasi rank Spearman menghasilkan nilai p sebesar $0,002 < \alpha 0,05$ . Hal ini berarti terdapat hubungan antara tingkat kedisiplinan dengan kinerja karyawan. Nilai p 0,001 yang lebih kecil dari nilai $\alpha 0,05$ menunjukkan adanya korelasi antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut, Disiplin dan kecerdasan emosional berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT X. Untuk meningkatkan disiplin dan kecerdasan emosional dalam kinerja karyawan |
| 13. | Yeni Widya Saputri/2020/ Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance<br>(Yeni Widya Saputri, Nurul Qomariah, 2020)               | Kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi, pengawasan, dan disiplin pegawai masing-masing menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 14. | Muhamad Afandi/2018/ Analysis of Elementary School Teachers' Work Discipline at UPTD Education in Banyumanik, Semarang City<br>(Muhamad Afandi, Zulela MS, 2018) | Kuantitatif | Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 15. | Edy Slamet Kelibulin, dkk/2020/ The Effect of Work                                                                                                               | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|  |                                                                                                                                |  |                                         |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------|
|  | Discipline on Employee Performance (A Case Study at the Health Office of Tanimbar Island)<br>(Edy Slamet Kelibulin, etc, 2020) |  | Kesehatan Kabupaten Kepulauan Tanimbar. |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------|

**Sumber: Data yang diolah peneliti, 2025**

Beberapa penelitian terdahulu bermanfaat bagi penulis dalam mengkaji kinerja pegawai, disiplin kerja dan sarana prasarana. Namun demikian, belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh kinerja terhadap disiplin kerja dan sarana prasarana. Dengan demikian, penelitian ini akan menelaah pengaruh kinerja terhadap disiplin kerja dan sarana prasarana, utamanya di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada lokus yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang. Belum ada yang mengambil di lokus tersebut, yang kemudian memadukan dua variabel utama, yaitu disiplin kerja dan sarana prasarana. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi empirik dan konteks yang kuat terhadap kajian manajemen kinerja di sektor publik daerah. Penelitian ini membahas tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan sarana prasarana pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang.

### **1.5.2 Administrasi Publik**

Administrasi publik merupakan suatu sistem yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan pelayanan yang dilakukan pemerintah untuk menghasilkan manfaat bagi masyarakat. Administrasi publik tidak hanya bersifat teknis-operasional, tetapi juga strategis, karena berperan dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi,

profesionalisme, serta kualitas penyelenggaraan pemerintahan agar mampu menjawab tantangan dan kebutuhan publik secara akuntabel, responsif, dan berkelanjutan.

Administrasi publik menurut (Novita Tresiana, 2018) dipahami sebagai suatu rangkaian proses untuk mengatur, mengoordinasikan, dan memanfaatkan sumber daya serta aparatur publik dalam rangka merumuskan, melaksanakan, dan mengelola keputusan yang tercantum dalam kebijakan publik. Kedua pakar tersebut menegaskan bahwa administrasi publik merupakan perpaduan antara seni dan ilmu, yang berfungsi untuk menata urusan-urusan publik sekaligus menjalankan beragam tugas yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebagai sebuah bidang ilmu, administrasi publik terus mengalami perkembangan melalui berbagai bentuk inovasi dan penyempurnaan, terutama dalam aspek organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan pengelolaan keuangan. Perbaikan tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, kualitas pelayanan publik, serta kemampuan birokrasi dalam menanggapi dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang semakin kompleks. Dengan demikian, administrasi publik tidak hanya berperan sebagai mekanisme teknis, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang responsif, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Menurut Barton dan Chappel, administrasi publik dipahami sebagai *the work of government*, yakni seluruh pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan oleh pemerintah. Definisi ini menitikberatkan pada peran dan keterlibatan aparatur atau personel pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat. Dengan kata lain, administrasi publik mencakup berbagai proses operasional yang dilakukan lembaga-lembaga pemerintah untuk memenuhi kebutuhan publik, mulai dari pelayanan dasar, pelaksanaan program pembangunan, hingga pengawasan dan pengaturan kegiatan masyarakat. Penekanan pada “pekerjaan pemerintah” menunjukkan bahwa keberlangsungan administrasi publik sangat dipengaruhi oleh kapasitas, profesionalisme, dan integritas para pegawai yang terlibat. Dalam pengembangan lebih jauh, konsep ini mencerminkan bahwa kualitas administrasi publik bergantung pada bagaimana pemerintah mengorganisasi tugas-tugasnya, merespons tuntutan warga, serta menjamin pelayanan yang efektif, efisien, dan berkeadilan. Administrasi publik, karenanya, tidak sekadar menjalankan rutinitas birokrasi, tetapi juga merupakan unsur yang berperan besar dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang mampu memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Menurut Nofianti (2015), administrasi publik dipahami sebagai proses menghasilkan berbagai barang dan layanan yang dirancang untuk

memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna. Pandangan ini memposisikan administrasi publik sebagai aktivitas yang memiliki kemiripan dengan kegiatan ekonomi atau dunia bisnis, namun secara khusus difokuskan pada penyediaan barang dan jasa yang bersifat publik.

### **1.5.3 Paradigma Administrasi Publik**

Paradigma menjabarkan konsep yang diterapkan para ahli dalam memaparkan suatu kondisi akan perkembangan suatu ilmu pengetahuan atau sudut pandang ilmu pengetahuan dengan tujuan melakukan penganalisisan suatu peristiwa sosial yang tengah berkembang di masyarakat. Enam paradigma administrasi publik dipaparkan seperti berikut:

1. Paradigma 1 (1900-1926), Paradigma Dikotomi politik-administrasi, merupakan tahap awal dalam perkembangan administrasi publik dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan. Paradigma ini memandang birokrasi sebagai sebuah mesin besar yang bekerja secara sangat terstruktur, hierarkis, dan berlandaskan keteraturan. Dalam pendekatan ini, terdapat pemisahan yang jelas antara wilayah politik sebagai pembuat kebijakan dan wilayah administrasi sebagai pelaksana kebijakan. Ciri-ciri OPA meliputi kuatnya kendali pemerintah pusat dalam proses pengambilan keputusan, dominasi negara sebagai penyedia utama layanan publik, serta pengelolaan pemerintahan yang berorientasi pada aturan formal dan prosedur birokratis yang ketat. Pegawai negeri

dipandang sebagai pelaksana teknis yang harus bersikap netral dari aktivitas politik, sementara masyarakat hanya ditempatkan sebagai penerima layanan secara pasif.

2. Paradigma 2 (1927-1937) Paradigma Dasar Administrasi, merupakan pendekatan dalam manajemen yang mengadaptasi prinsip-prinsip dari sektor swasta untuk digunakan dalam pengelolaan sektor publik. Prinsip-prinsip tersebut dituangkan dalam POSDCORB (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting dan Budgeting*).

3. Paradigma 3 (1950–1970) yaitu Paradigma Administrasi Publik sebagai Ilmu Politik, di mana paradigma ini menekankan bahwa administrasi publik harus lebih responsif, berorientasi pada nilai, dan berpihak pada kepentingan publik, terutama kelompok yang kurang beruntung. Fokusnya bukan hanya efisiensi, tetapi juga keadilan sosial, partisipasi masyarakat, serta peran aktif birokrasi dalam memecahkan masalah sosial dan mengurangi ketidaksetaraan.

4. Paradigma 4 (1956–1970), yakni Paradigma Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi, yang memposisikan administrasi publik sebagai bagian dari disiplin ilmu administrasi atau manajemen umum, berfokus pada teknik, keahlian, prinsip manajerial, dan pengembangan prinsip-prinsip yang telah ada.

5. Paradigma 5 (1970-1990), paradigma administrasi publik sebagai administrasi publik, di mana paradigma ini menegaskan bahwa

administrasi publik merupakan disiplin ilmu yang berdiri sendiri, terpisah dari manajemen dan ilmu politik. Fokus disiplin ini diarahkan pada masalah publik dan kepentingan publik, dengan kajian pada teori organisasi, manajemen, kebijakan publik, dan ekonomi politik.

6. Paradigma 6 (1990-sekarang) merupakan paradigma *Good Governance*. Dalam paradigma ini, pemerintah berperan menciptakan kerangka hukum, kebijakan, dan sistem organisasi yang mampu mengarahkan, mengatur, serta memberdayakan warga negara untuk terlibat aktif dalam penyelenggaraan pemerintahan. Artinya, negara memberikan manfaat kepada publik bukan hanya melalui penyediaan layanan, tetapi juga melalui pengaturan dan koordinasi berbagai aktor untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini menekankan partisipasi, jejaring, akuntabilitas, dan tata kelola yang adaptif, sehingga menghasilkan proses pemerintahan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini berada dalam kerangka Paradigma 6, yaitu paradigma *Good Governance*, karena fokusnya pada bagaimana pemerintah memperkuat penyelenggaraan pelayanan melalui peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks *Good Governance*, kinerja pegawai merupakan unsur strategis yang menentukan tercapainya pelayanan yang profesional, transparan, dan mampu memenuhi harapan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan unsur yang berperan

penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

#### **1.5.4 Governance**

Governance dapat dipahami sebagai metode dalam mengelola berbagai urusan publik. Menurut Stoker (1998), *governance* merupakan sebagai bentuk baru dari perkembangan pemerintahan, di mana batas antara sektor publik dan sektor swasta menjadi semakin samar. Inti dari konsep *governance* terletak pada mekanisme pengelolaan yang tidak lagi mengandalkan otoritas formal dan sanksi pemerintah sebagai alat utama. Dengan demikian, *governance* tidak sekadar dipandang sebagai sekumpulan teknik manajerial, tetapi sebagai pendekatan yang lebih luas untuk mencapai penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih efektif dan berkualitas.

Peters dan Pierre (1998) menjelaskan bahwa *governance* merupakan upaya untuk memastikan bahwa berbagai sumber daya di sektor publik tetap berada dalam kendali politik, sekaligus memperkuat dan memelihara kemampuan pemerintah dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

#### **1.5.5 Good Governance**

Menurut Ganie (2000:142), *good governance* dipahami sebagai metode pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang dilakukan melalui kerja sama antara sektor negara dan non-negara dalam suatu

upaya kolektif. Dalam pandangan ini, good governance berfokus pada penguatan serta perkembangan sektor publik yang mampu bekerja sama secara harmonis dengan berbagai pihak untuk mengelola potensi dan sumber daya yang dimiliki negara.

Penerapan good governance menuntut adanya pengelolaan yang efektif, efisien, transparan, serta bertanggung jawab demi sebesar-besarnya kepentingan masyarakat. Selain itu, prinsip ini harus dijalankan sesuai ketentuan hukum yang berlaku, menjunjung integritas, dan menjauhi berbagai bentuk penyimpangan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh karena itu, good governance bukan hanya berkaitan bukan hanya berkaitan dengan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik, tetapi juga mencerminkan komitmen untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik.

#### **1.5.6 Manajemen Publik**

Manajemen publik adalah bidang ilmu dalam administrasi publik yang berfokus pada penataan kembali organisasi, pengelolaan anggaran, pengaturan sumber daya, serta pelaksanaan evaluasi program. Menurut Overman dalam Keban (2004:85) mengemukakan bahwa manajemen publik bukanlah “*scientific manajement*”, meskipun sangat dipengaruhi oleh “*scientific manajement*”. Manajemen publik bukanlah “*policy analysis*”, bukanlah juga administrasi publik, merefleksikan tekanan-

tekanan antara orientasi politik kebijakan di pihak lain. Manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning, organizing* dan *controlling* satu sisi, dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain. Menurut Nor Ghofur (2014) Mengartikan bahwa manajemen publik adalah manajemen pemerintah, yang artinya manajemen publik juga bermaksud untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan terhadap pelayanan kepada masyarakat dalam teori manajemen dikenal konsep manajemen tradisional dan manajemen kontemporer di sektor publik, yang kemudian diterapkan pada fungsi utama manajemen, yaitu PODSCORB (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting*).

#### **1.5.7 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kemajuan organisasi tidak bisa dicapai hanya oleh segelintir individu, melainkan memerlukan peran aktif dari seluruh anggotanya. Keberhasilan dalam mencapai kinerja yang optimal merupakan hasil dari kerja sama dan kontribusi positif semua pihak di dalam organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk mampu mengarahkan dan mengoordinasikan setiap upaya anggotanya demi tercapainya tujuan bersama.

Armstrong dan Baron (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah capaian yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Menurut Susanti Usman (2023) kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Menurut Handoko 2001, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang bersifat hakiki/yang harus dipenuhi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sikap positif karyawan keadaan yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tingkat stres dipengaruhi oleh emosi, proses berpikir, kondisi saat itu. Kondisi pekerjaan dipengaruhi oleh tempat kerja, ventilasi, dan penyaliran dalam ruang kerja. Sistem kompensasi dipengaruhi oleh balas jasa yang diterima oleh pegawai. Desain pekerjaan dipengaruhi oleh fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja secara individu/kelompok.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurutnya, kinerja pegawai terdiri dari beberapa indikator yaitu: Pertama, kualitas kerja yang terdiri dari

beberapa sub indikator seperti ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan. Kedua, kuantitas kerja terdapat sub indikator seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Ketiga, tanggung jawab yaitu terdiri dari beberapa sub indikator seperti kesediaan menerima dan melaksanakan pekerjaan, pertanggungjawaban capaian pekerjaan, pemanfaatan fasilitas kerja, serta perilaku dalam menjalankan tugas sehari-hari termasuk disiplin kerja. Keempat yaitu indikator sikap terdapat sub indikator seperti kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan. Kelima yaitu inisiatif, terdapat sub indikator yaitu melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Dari berbagai teori yang dibahas, kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Penelitian ini berfokus pada teori kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), yang meliputi beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, sikap, dan inisiatif. Selain itu, kedua variabel dalam penelitian ini mencakup pada indikator teori kinerja tersebut.

## **1.5.8 Faktor-Faktor Terkait Kinerja Pegawai**

### **1.5.8.1 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bukti kepatuhan pegawai terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama dalam hubungan kerja di organisasi, yang dimana Semakin tinggi dedikasi dalam bekerja, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Kasmir (Indah, 2023), disiplin kerja adalah upaya pegawai dalam melaksanakan tugas dan aktivitas kerjanya dengan penuh kesungguhan. Menurut Indah (2023), dalam konteks ini, disiplin kerja dapat diwujudkan melalui ketepatan waktu, seperti hadir bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan.

Menurut Muhammad Emil, dkk (2023), Disiplin adalah langkah manajerial untuk mendorong anggota organisasi agar menaati seluruh ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, disiplin menekankan pentingnya kesadaran individu untuk mematuhi aturan yang ditetapkan dalam organisasi. Disiplin merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi seluruh aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, keberhasilan disiplin juga memerlukan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup kelancaran operasional, keamanan, keselamatan, kebersihan, kenyamanan, serta fasilitas yang

memadai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif. Namun, kenyataannya, kesadaran pegawai untuk mematuhi jam masuk dan pulang kerja masih belum sepenuhnya optimal.

Menurut Rosmini (2024), disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Disiplin kerja sangat penting dalam lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas pekerjaan, dan hubungan antar pegawai. Menurut Rosmini (2024), disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu: Pertama, tepat waktu yang terdiri dari beberapa sub indikator seperti kehadiran pegawai dan kepatuhan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan tepat sasaran. Kedua, taat terhadap peraturan yang terdiri dari beberapa sub indikator seperti kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan, komitmen dan loyalitas, kepatuhan terhadap ketentuan seragam yang telah ditentukan. Ketiga, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, terdapat sub indikator seperti penggunaan yang tepat dan perawatan agar tetap layak fungsi. Keempat, Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan, terdapat sub indikatornya yaitu kemampuan dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan teoritis tentang konsep disiplin kerja oleh beberapa peneliti, disiplin merupakan sikap patuh dan kesediaan individu untuk menaati peraturan, ketentuan serta norma yang berlaku dalam organisasi, yang tercermin melalui perilaku kerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta komitmen dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pada penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja dari Rosmini (2024), dimana teori tersebut dapat membantu penelitian ini untuk memahami permasalahan dalam penelitian.

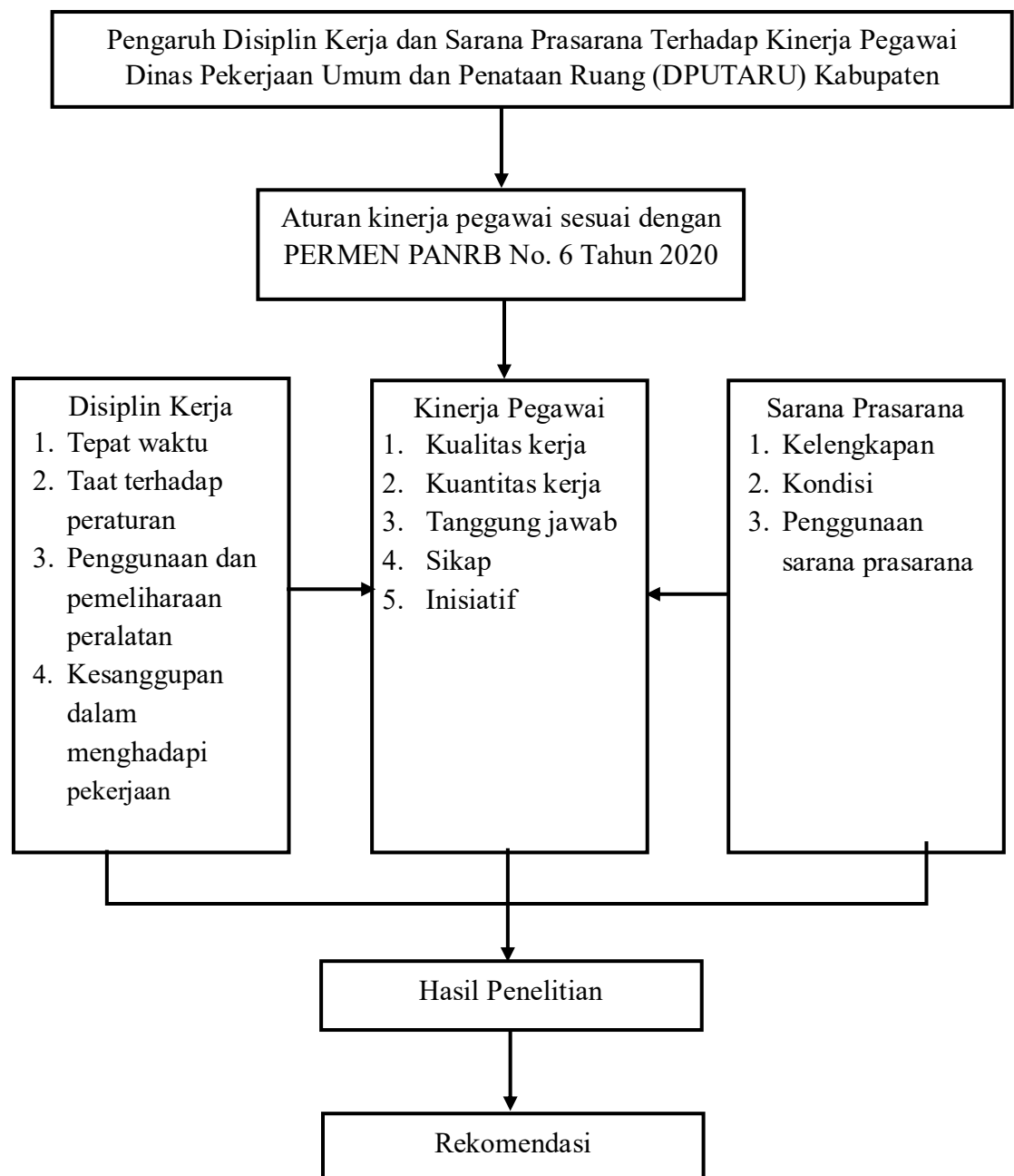
#### **1.5.8.2 Sarana Prasarana**

Moenir (Hasanuddin et al., 2022) menyatakan bahwa sarana mencakup berbagai peralatan, perlengkapan kerja, serta fasilitas yang berperan sebagai alat utama maupun pendukung dalam melaksanakan tugas, sekaligus memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan aktivitas organisasi. Sarana dan prasarana berperan sebagai fasilitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan aktivitas manajerial guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hartono (2014), sarana prasarana kantor dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu : Pertama, kelengkapan dengan sub indikator ketersediaan sarana prasarana untuk semua kebutuhan pekerjaan. Kedua, kondisi dengan sub

indikator kelayakan sarana prasarana yang digunakan untuk pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Ketiga, penggunaan sarana prasarana dengan sub indikator pengoperasian pegawai dalam penggunaan sarana prasarana.

## 1.6 Kerangka Penelitian



## **Bagan 1.1 Kerangka Penelitian**

### **1.7 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang mana telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis merupakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.  $H_0$  = Disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang  
 $H_1$  = Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang
2.  $H_0$  = Sarana Prasarana (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang  
 $H_1$  = Sarana Prasarana (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang

3.  $H_0$  = Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Sarana Prasarana ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang

$H_1$  = Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Sarana Prasarana ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang

## **1.8 Definisi Konsep**

### **1.8.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur kemampuan, keterampilan, serta hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja dapat menilai tingkat dedikasi dan kontribusi pegawai dalam upaya mencapai sasaran organisasi. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang, kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan sarana prasarana. Kinerja pegawai ini dapat memengaruhi perkembangan indikator kinerja pegawai dalam setiap program pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang.

### **1.8.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan tingkat kesadaran dan kepatuhan individu terhadap seluruh peraturan organisasi yang berlaku. Kesadaran individu mencerminkan sikap sukarela seseorang dalam mematuhi aturan dan

memahami tanggung jawab serta tugas yang harus dijalankan. Sementara itu, kesiapan disiplin kerja menggambarkan perilaku, sikap, dan tindakan individu yang mematuhi ketentuan organisasi, baik yang disajikan secara tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang, disiplin kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah menaati peraturan waktu seperti dalam hal kedatangan dan kepulangan saat jam kerja. Penulis dalam penelitian ini akan menguji apakah pegawai yang tidak disiplin akan berdampak pada kinerjanya yang buruk dan sebaliknya.

### **1.8.3 Sarana Prasarana**

Sarana dan prasarana kantor merupakan elemen penting yang menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Sarana merujuk pada berbagai perlengkapan dan peralatan yang secara langsung digunakan dalam proses kerja, seperti gedung, ruang pelayanan, meja, kursi, serta alat dan media penunjang. Sementara itu, prasarana adalah fasilitas yang berfungsi secara tidak langsung untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Keterbatasan sarana prasarana pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang DPUTARU Kabupaten Rembang dapat menghambat kinerja pegawai. Tanpa adanya sarana prasarana yang memadai, pegawai akan kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien. Penelitian ini, penulis akan menguji apakah sarana prasarana kantor yang terbatas akan memengaruhi kinerja pegawai dan sebaliknya.

## 1.9 Definisi Operasional

Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel utama yang menjadi fokus kajian, yaitu kinerja pegawai, disiplin kerja, dan sarana prasarana. Ketiga variabel tersebut dijelaskan secara rinci untuk memastikan bahwa setiap konsep yang diteliti memiliki kejelasan makna dan dapat diukur secara objektif sesuai dengan kebutuhan analisis. Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana pegawai menaati aturan serta ketentuan yang diberlakukan di tempat kerja. Sementara itu, sarana prasarana mencakup kelengkapan dan kualitas fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara lebih rinci dalam Tabel 6 :

**Tabel 1.6. Definisi Operasional**

| Variabel            | Indikator      | Sub Indikator | Item                                                                                        |
|---------------------|----------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Kualitas Kerja | Ketepatan     | • Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.     |
|                     |                | Ketelitian    | • Saya memeriksa kembali pekerjaan sebelum diserahkan untuk memastikan tidak ada kesalahan. |
|                     |                | Keterampilan  | • Saya memiliki keterampilan yang                                                           |

|                 |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 |                                                       | sesuai dengan tugas yang diberikan.                                                                                                                                                                                                         |
|                 | Kebersihan                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menjaga kebersihan area kerja selama bekerja.</li> </ul>                                                                                                                                      |
| Kuantitas Kerja | Jumlah pekerjaan yang diselesaikan                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.</li> <li>• Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang berhubungan dengan serapan anggaran instansi</li> </ul> |
| Tanggung Jawab  | Kesediaan pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bersedia menerima dan melaksanakan setiap tugas yang diberikan atasan.</li> </ul>                                                                                                             |
|                 | Mempertanggungjawabkan hasil kerja                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu siap mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang saya lakukan.</li> </ul>                                                                                                              |
|                 | Penggunaan sarana prasarana                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menggunakan sarana prasarana kerja sesuai dengan fungsinya.</li> <li>• Saya berusaha menggunakan anggaran dan fasilitas kerja secara efektif untuk mencapai target kinerja</li> </ul>         |
|                 | Perilaku kerja                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya membiasakan diri berperilaku disiplin</li> </ul>                                                                                                                                              |

|                              |                         |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              |                         |                                                                                                                                | dalam pekerjaan sehari-hari                                                                                                                                                                                                                                               |
|                              | Sikap                   | Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bersedia bekerja sama dengan rekan kerja baik secara vertikal maupun horizontal.</li> </ul>                                                                                                                                 |
|                              | Inisiatif               | Melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.</li> </ul>                                                                                                                        |
| Variabel Disiplin Kerja (X1) | Tepat waktu             | Kehadiran pegawai                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan.</li> <li>• Saya jarang terlambat hadir di tempat kerja.</li> <li>• Saya selalu memulai pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.</li> </ul> |
|                              |                         | Kepatuhan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan tepat sasaran                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.</li> </ul>                                                                                                                                      |
|                              | Taat terhadap peraturan | Kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku di instansi.</li> </ul>                                                                                                                                               |
|                              |                         | Komitmen dan loyalitas                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menunjukkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi tempat saya bekerja.</li> </ul>                                                                                                                                      |

|                                |                                        |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Variabel Sarana Prasarana (X2) |                                        | Kepatuhan terhadap seragam yang ditetapkan oleh organisasi                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu memakai seragam sesuai aturan yang ditetapkan instansi.</li> </ul>                                                                                                                  |
|                                | Penggunaan dan pemeliharaan peralatan  | Penggunaan yang tepat dan perawatan agar tetap layak fungsi                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu menggunakan dan merawat peralatan kerja agar tetap berfungsi dengan baik.</li> </ul>                                                                                                |
|                                | Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan | Kemampuan dan kesiapan pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu siap dan mampu melaksanakan serta menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.</li> </ul>                                                                                         |
|                                | Kelengkapan                            | Ketersediaan sarana prasarana untuk semua kebutuhan pekerjaan                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarana prasarana kerja sudah tersedia untuk mendukung semua kebutuhan pekerjaan.</li> <li>• Jumlah sarana prasarana yang tersedia di kantor saya sudah mencukupi kebutuhan pekerjaan</li> </ul> |
|                                | Kondisi                                | Kelayakan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi sarana prasarana di tempat kerja masih layak digunakan untuk bekerja.</li> <li>• Keterbatasan sarana prasarana tidak menghambat untuk menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>                |
|                                | Penggunaan Sarana Prasarana            | Pengoperasian pegawai dalam penggunaan sarana prasarana                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya dapat mengoperasikan sarana</li> </ul>                                                                                                                                                     |

|  |  |  |                                      |
|--|--|--|--------------------------------------|
|  |  |  | prasarana yang tersedia dengan baik. |
|--|--|--|--------------------------------------|

## **1.10 Metode Penelitian**

### **1.10.1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam metode penelitian ini yaitu tipe penelitian kuantitatif sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data kuantitatif melalui studi penelitian. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Studi penelitian yang dilakukan adalah terkait kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang.

### **1.10.2. Populasi dan Sampel**

#### **1.10.2.1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan individu atau unit yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kualifikasi dan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang sebanyak 101 orang.

#### **1.10.2.2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data sampel secara kuantitatif menghasilkan statistic sampel (*sample statistics*) yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasinya (*population parameters*). Peneliti dapat meneliti sebagian dari elemen populasi (penelitian sampel). Pada penelitian ini populasi sudah diketahui yaitu 101 orang, maka sampel di dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Rumus pengambilan sampel yaitu Rumus Slovin:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian disebabkan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut:

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

$$n = \frac{101}{1 + 101 (0,1)^2} = 50,24$$

Jadi, besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50,24 dan dibulatkan menjadi 50 responden. Namun dalam penelitian ini, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang hanya mengembalikan kuesioner sebanyak 49 sehingga peneliti hanya mendapatkan 49 responden.

#### **1.10.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat probability (*probability sampling*). Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016), *probalitiy sampling* yaitu metode yang didasarkan pada prinsip pemilihan secara acak, sehingga setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Metode ini metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dan sederhana tanpa memperhatikan perbedaan tingkat atau strata dalam populasi. Pemilihan sampel dengan menggunakan metode probability sampling ini, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel berdasarkan konsep seleksi acak.

**Tabel 1.7. Pembagian Sampel Penelitian Pegawai per Bidang DPUTARU  
Kabupaten Rembang**

| <b>Unit/Bidang</b>                                                                                                          | <b>Jumlah Pegawai</b> | <b>Presentase (%)</b> | <b>Sampel dibulatkan</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Sekretariat Dinas<br>(Meliputi Kepala Dinas,<br>Sekretaris, Bagian Program<br>dan Keuangan, Bagian<br>Umum dan Kepegawaian) | 19                    | 18,81%                | 9                        |
| Bidang Bina Marga                                                                                                           | 15                    | 14,85%                | 7                        |
| Bidang Penataan Bangunan<br>dan Bina Jasa Konstruksi                                                                        | 11                    | 10,89%                | 6                        |
| Bidang Tata Ruang                                                                                                           | 16                    | 15,84%                | 8                        |
| Bidang Sanitasi dan Air<br>Minum                                                                                            | 6                     | 5,94%                 | 3                        |
| Bidang Sumber Daya Air                                                                                                      | 21                    | 20,79%                | 10                       |
| UPT Peralatan dan<br>Perbengkelan                                                                                           | 13                    | 12,87%                | 7                        |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                | <b>101</b>            | <b>100%</b>           | <b>50</b>                |

#### **1.10.4. Jenis Data**

Penelitian ini memanfaatkan data kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka. Karena data kuantitatif berupa angka, data tersebut dapat diproses atau dianalisis menggunakan metode matematika maupun statistik.

#### **1.10.5 Sumber Data**

Peneliti memanfaatkan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Siyoto & Sodik (2015), sumber data penelitian dikelompokkan dalam dua jenis yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumbernya. Data ini juga dikenal sebagai data asli atau data baru yang bersifat terkini. Untuk memperoleh data primer, peneliti harus melakukan pengumpulan secara langsung, salah satunya melalui penyebaran kuesioner.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada sebelumnya, sehingga peneliti berperan sebagai pihak kedua. Sumber data sekunder dapat berupa Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Pemahaman terhadap kedua jenis data ini penting untuk menentukan metode dan tahapan yang tepat dalam pengumpulan data penelitian.

#### **1.10.6 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut nika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun skala pengukuran yang idgunakan untuk mengukur jawaban responden mengenai disiplin kerja, sarana prasarana adalah *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2017), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert.

**Tabel 1.8. Skala Likert**

| <b>Jawaban</b>            | <b>Nilai</b> |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1            |
| Tidak Setuju (TS)         | 2            |
| Setuju (S)                | 3            |
| Sangat Setuju (SS)        | 4            |

*Sumber:* (Sugiyono, 2017)

#### **1.10.7. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang menyajikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner dianggap sebagai instrumen pengukuran data yang efektif apabila peneliti memahami dengan jelas instrumen yang digunakan dalam penelitian serta mengetahui apa yang akan diukur dan diharapkan dari responden.

Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan secara offline dengan membagikan langsung formulir kuesioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang. Pendekatan ini dipilih karena responden penelitian telah teridentifikasi secara jelas, yaitu seluruh pegawai yang menjadi sampel penelitian berdasarkan pembagian proporsional tiap bidang/unit kerja.

Selain penyebaran kuesioner tertutup, peneliti juga melengkapi pengumpulan data dengan wawancara mendalam menggunakan kuesioner terbuka, di mana responden diminta memberikan penjelasan mengenai alasan dari pilihan skala jawaban mereka. Tujuannya adalah untuk

memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai latar belakang jawaban responden sehingga data kuantitatif yang diperoleh tidak hanya berupa angka, tetapi juga mencerminkan alasan di balik pilihan tersebut.

#### **1.10.8 Analisis Data**

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbentuk tertutup, yaitu instrumen yang menyediakan pilihan jawaban tertentu sehingga responden hanya dapat memilih alternatif yang paling sesuai. Peneliti juga menambahkan ruang bagi responden untuk menyampaikan alasan dari pilihan tersebut sebagai pendukung data. Jenis data yang diperoleh termasuk data ordinal. Berdasarkan sifat data yang ada, analisis yang digunakan adalah uji korelasi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga memungkinkan untuk menarik kesimpulan. Proses analisis ini dilakukan untuk memastikan ada tidaknya hubungan di antara variabel-variabel penelitian.

1. Uji Validitas digunakan untuk melihat ukuran suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan. apabila suatu instrumen memiliki tingkat validitas tinggi maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh sang peneliti, sedangkan apabila nilai validitas rendah maka instrument. Beberapa hasil outputnya yaitu:

- 1) Apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka data tersebut valid, tetapi apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka data dikatakan tidak valid.
- 2) Apabila  $\text{sig} \leq \alpha$  (0,05) maka instrumen tersebut valid, sebaliknya apabila  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka instrumen tersebut tidak valid.

## 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu data menunjukkan konsistensi atau keteraturan dalam hasil pengukuran. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan layak atau tidak sebagai alat ukur bagi responden. Instrumen yang reliabel menghasilkan data yang dapat dipercaya, sehingga data tersebut dianggap valid dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Metode pengujian realibitas dengan metode *Alpha Conbach* yang digunakan untuk menentukan data reable atau tidak. Suatu kuesioner dinilai memiliki konsistensi dan tingkat keandalan yang baik apabila menghasilkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Apabila nilai yang diperoleh berada di bawah batas tersebut, maka instrumen dianggap kurang stabil dan tidak dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Dengan kata lain, nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  mengindikasikan bahwa sebagian besar item dalam kuesioner tidak memenuhi standar reliabilitas.

### 3. Analisis Crosstab atau tabulasi silang

Proses analisis dilakukan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara variabel-variabel penelitian. Hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk tabel yang memuat baris dan kolom sebagai penyaji data. Dari penyajian tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai ada tidaknya hubungan antara kedua variabel yang dikaji.

### 4. Koefisien korelasi Rank Spearman

Koefisien korelasi Spearman Rank adalah metode statistik nonparametrik yang digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara dua variabel, baik dari segi arah maupun kekuatannya. Perhitungan dilakukan berdasarkan peringkat data, bukan nilai mentahnya. Nilai koefisien ini berada pada rentang  $-1$  sampai  $+1$ ; angka  $+1$  menandakan hubungan positif yang sangat kuat,  $-1$  menunjukkan menunjukkan hubungan negatif yang sangat kuat, sementara nilai yang mendekati  $0$  menandakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel.

### 5. Uji korelasi berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana dua variabel independen memiliki hubungan secara simultan (bersama-sama) dengan variabel dependen.

## 6. Koefisien determinasi (KD)

Pada dasarnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi yang muncul pada variabel dependen. Untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y maka digunakan koefisien determinasi (KD) yang merupakan koefisien korelasi yang biasanya dinyatakan dengan persentase (%).

$$KD = rs^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

$KD$  = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variable terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

$rs$  = Korelasi Rank Spearman