

19/12/25
HLL 06

**HUBUNGAN KEMAMPUAN PEGAWAI DAN DUKUNGAN SARPRAS
DENGAN KINERJA PEGAWAI
DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN REMBANG**

Hilyatussa'adah^{1*}; R. Slamet Santos²

^{1,2} Universitas Diponegoro

¹saadahhilyatus69@gmail.com; ²R.slametsantoso@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi publik dilihat dari kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan sektor publik kepada masyarakat dan pelayanan yang diberikan tersebut tentu dilihat dari bagaimana kinerja pegawainya. Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil survei yang menunjukkan bahwa masih banyaknya kewenangan Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang yang belum diselesaikan dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan pegawai dan dukungan sarpras dengan kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatori. Jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi Rank Kendall Tau-b dan juga Konkordansi Kendall W dengan bantuan dari Aplikasi IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai, juga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sarpras dengan kinerja pegawai. Kemudian secara simultan juga diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dan dukungan sarpras dengan kinerja pegawai. Sedangkan hasil yang paling dominan untuk peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang dalam penelitian ini yaitu terdapat pada variabel kemampuan pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kemampuan Pegawai, Dukungan Sarpras

ABSTRACT

The success of a public organization is seen from public satisfaction with the services provided by the public sector to the community and the services provided are certainly seen from the performance of its employees. This study was motivated by the results of a survey which showed that there are still many authorities of the Rembang Regency Transportation Agency that have not been resolved optimally. This study aims to determine whether there is a relationship between employee capabilities and infrastructure support with employee

performance, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with an explanatory research type. The number of samples is 50 respondents. The sampling technique uses probability sampling techniques with the simple random sampling method. The data analysis technique uses the Kendall Tau-b Rank correlation test and also the Kendall W Concordance with the help of the IBM SPSS version 25 application. The results of the study showed that there is a positive and significant relationship between employee capabilities and employee performance, there is also a positive and significant relationship between infrastructure support and employee performance. Then simultaneously, the results also showed that there is a positive and significant relationship between employee capabilities and infrastructure support and employee performance. Meanwhile, the most dominant result for improving employee performance at the Rembang Regency Transportation Service in this study was found in the employee capability variable.

Keywords: Employee Performance, Employee Ability, Infrastructure Support

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Instansi pemerintah merupakan lembaga yang memberikan pelayanan kepada publik atau organisasi yang berorientasi terhadap kepentingan masyarakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan difasilitasi oleh pemerintah. Instansi pemerintah dimana harus mengutamakan kepentingan masyarakat dan bukan kepentingan profit. Pelayanan yang diberikan juga harus bersifat dinamis dan tanggap, dengan menyesuaikan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Pelayanan Publik Nomor 25

Tahun 2009 bahwa pelayanan publik merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan sebagai pemenuhan kebutuhan yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga atas jasa, barang dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara publik.

Kinerja sektor publik merupakan hasil yang dicapai oleh lembaga pemerintah dari visi misi atau tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan lingkungan dan pesatnya kemajuan teknologi yang terus meningkat menuntut organisasi pemerintah untuk dapat terus melakukan peningkatan maupun perbaikan tata kelola birokrasi untuk dapat bersaing

maupun mengimbangi perkembangan yang ada. Karena dengan adanya kesenjangan antara kinerja lembaga pemerintah dengan ekspektasi masyarakat atau tuntutan masyarakat maka akan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat kepada pemerintah itu sendiri, dan ini yang menjadi tanda bahwa sangat penting untuk menguatkan perhatian terhadap kinerja birokrasi, mengingat bahwa kinerja birokrasi senantiasa berkaitan dengan permasalahan dan kepentingan masyarakat luas.

Keberhasilan suatu organisasi publik salah satunya ditentukan dari kinerja aparaturinya. Karena aparatur atau pegawai merupakan penggerak utama yang akan menjalankan proses operasional organisasi, jadi sudah seharusnya dapat menjadi perhatian yang lebih untuk memperhatikan kualitas pegawai. Sejalan dengan pendapat Desmon et al, dkk (2023) bahwa keberhasilan suatu organisasi salah satunya dapat ditentukan dari berhasil atau tidaknya pegawai dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi. Terlebih dalam prakteknya, birokrasi di Indonesia saat ini masih

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

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, dalam Mellysa Pusparani 2021). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) kinerja pegawai merupakan suatu capaian hasil dari seseorang baik kualitas ataupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Payaman

Simanjuntak (2005:1) kinerja pegawai merupakan tingkatan hasil yang diperoleh pegawai dari penyelesaian tugas dalam waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan pegawai, dukungan sarpras, dan supra sarana.

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

Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang merupakan lembaga pemerintah yang berwenang di bidang penyelenggaraan urusan kebijakan perhubungan yang berada di tingkat daerah. Dinas

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

Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang berdasarkan data yang ada menunjukkan yaitu pada aspek meningkatnya lalu lintas yang berkeselamatan atau dalam pemetaan permasalahan prioritas yaitu dalam hal belum maksimalnya keselamatan, keamanan dan ketertiban serta kelancaran lalu lintas, dimana pencapaian kinerja pegawai masih

menunjukkan belum optimal pada tahun 2019 target yaitu sebesar 95,50% dan pencapaiannya yaitu sebesar 99,54%. Tahun 2020 target sebesar 57,00% pencapaian sebesar 123%. Tahun 2021 target sebesar 87,00% tercapai hanya 54,60% menurun dari pencapaian tahun 2020, Tahun 2022 target sebesar 28,58% dan tercapai sebesar 71,20%, capaian disini mengalami peningkatan namun masih masuk dalam kategori cukup (C). Tahun 2023 target sebesar 30,69% pencapaian sebesar 77,06% juga masih masuk dalam kategori C (cukup) yang artinya dimana masih perlu untuk peningkatan yang lebih. Berdasarkan data yang ada bahwa ketercapaian yang belum maksimal tersebut yaitu disebabkan dari kurangnya pegawai dalam pengoptimalan pengaturan lalu lintas termasuk yaitu terkait pengawasan atau ketegasan terhadap parkir liar yang mengganggu jalan, belum mampu secara baik dalam manajemen jaringan trayek perkotaan maupun pedesaan, dan belum maksimalnya melakukan audit atau inspeksi keselamatan jalan. (Sumber LKJIP 2019-2023 dan

Renstra 2021-2026 Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang.

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

Termuat dalam artikel dari RMOL Jateng (2 Januari 2025) terkait dengan retribusi parkir yang masuk dalam ranah Dinas Perhubungan dimana dalam artikel dijelaskan bahwa pencapaian target tahun 2024 tidak memenuhi target dalam waktu

yang sudah ditetapkan, dalam hal parkir ditepi jalan umum dimana target direncanakan sebesar 403.000.000 dan realisasinya hanya sebesar 238.600.000 atau hanya sebesar 59,22%, kemudian parkir kendaraan motor target sebesar 331.000.000 tercapai hanya sebesar 238.600.000, adapun target tempat khusus parkir dari target 550.000.000 hanya tercapai 175.000.000 atau hanya tercapai sekitar 31,82%. Kegagalan tercapainya target dalam hal ini dimana dari keterangan yang ada yaitu karena terlalu besar target yang dibuat dimana tingginya target dinilai tidak realistis, dan selain itu juga disebabkan dari manajemen parkir yang dijalankan pegawai masih kurang optimal seperti halnya yaitu kurangnya objek parkir yang tidak diperluas, inovasi parkir dari dinas yang belum ada atau tidak berjalan baik.

Permasalahan – permasalahan yang terjadi dapat dilihat di atas bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang masih perlu mendorong kinerja pegawai yang, mengingat bahwa keberhasilan suatu

organisasi publik salah satunya ditentukan dari kinerja aparturnya. Karena aparatur atau pegawai merupakan penggerak utama yang akan menjalankan proses operasional organisasi. Dan dengan kinerja yang diberikan belum maksimal, tentu masih menjadi perhatian yang perlu diperbaiki. Kinerja pegawai yang baik akan mampu menciptakan pelayanan yang optimal dan memberikan kepuasan serta kesejahteraan kepada masyarakat, dan sebaliknya jika kinerja pegawai yang diberikan tidak optimal maka akan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat dengan pelayanan yang diberikan pemerintah.

Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang dari hasil wawancara terhadap Kasubbag Kepegawaian Dinas Perhubungan dan juga dari data Renstra Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang Tahun 2022-2026 menjelaskan bahwa salah satu permasalahan internal dari Dinas Perhubungan yaitu terkait dengan terbatasnya pegawai baik dari jumlah maupun kemampuan yang sesuai dengan keahlian di bidangnya dalam

pengelolaan pekerjaan untuk menunjang pelayanan kepada publik terutama yaitu untuk pegawai lapangan, sehingga disini membuat pegawai yang ada bekerja melebihi standart yang seharusnya.

Hasil survei juga menunjukkan bahwa selain kemampuan pegawai yaitu pada dukungan sarpras yang kurang memadai, ini juga sejalan dari permasalahan internal di dalam Renstra Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang Tahun 2022-2026. Dukungan sarpras yang menjadi permasalahan disini yaitu seperti halnya kurangnya peralatan pengujian kendaraan, kurangnya kendaraan berat (derek/crane/PJU), dan juga kurangnya IT transportasi perhubungan. Keterangan dari hasil wawancara dengan Kepala Bidang Teknik Kendaraan dan Angkutan Bapak Tunggal Giri bahwa terkait kendaraan derek yaitu memiliki dua namun yang satu sudah rusak dan tinggal satu yang dapat beroperasi sehingga dengan keadaan tersebut menghambat kinerja yang dilakukan, seperti contoh dikatakan Bapak Giri “jika terdapat laporan yang

mebutuhkan derek yaitu berada di Rembang Barat dan Rembang Timur dilihat dari jarak yang cukup jauh antara keduanya dan dengan kendaraan derek yang dimiliki cuma satu sehingga pengerjaan laporan tidak bisa dilakukan bersamaan dan menunggu dari salah satu selesai pengerjaan baru menuju lokasi selanjutnya, jadi tidak bisa mencapai efisiensi waktu”.

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

diakibatkan dari terbatasnya fasilitas perlengkapan jalan.

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

Rumusan Masalah

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

Tujuan Penelitian

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

Kajian Teori

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan semua kemampuan seseorang yang dikorbankan sedemikian rupa untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan optimal dengan pengorbanan rasio lebih kecil dari

hasil yang dicapai (Siagian, 1995:227). Kinerja pegawai juga dapat diartikan suatu capaian hasil dari seseorang baik kualitas ataupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014). Kinerja pegawai merupakan tingkatan hasil yang diperoleh pegawai dari penyelesaian tugas dalam waktu tertentu (Payaman Simanjuntak, 2005:1). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Payaman J. Simanjuntak (2005) diantaranya yaitu: Kemampuan pegawai, Dukungan sarana prasarana (sarpras), Supra sarana.

Kinerja pegawai yang baik dan optimal dimana dapat memberikan efek positif terhadap pelanggan maupun organisasi, dan sebaliknya jika kinerja yang diberikan kurang optimal maka dapat memberikan efek negatif terhadap pelanggan maupun organisasi itu sendiri. Maka penilaian terhadap kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang penting untuk dapat menjadi langkah

evaluasi atau menilai tinggi rendahnya kinerja yang diberikan kepada suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Penilaian kinerja pegawai diperlukan suatu alat pengukuran atau indikator. Adapun menurut Dharma (2004) yang menjelaskan bahwa indikator atau pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya yaitu: Kuantitas yaitu ukuran persentase atau jumlah yang bisa dihitung, Kualitas yaitu nilai mutu baik atau tidaknya hasil yang dicapai, Ketepatan waktu Kesesuaian waktu dengan ketentuan yang diterapkan.

Kemampuan pegawai (X1)

Kapasitas diri seseorang yang digunakan untuk melakukan setiap tugas di dalam pekerjaannya yang disebut dengan kemampuan pegawai (Robbins, 2015:35-37). Disisi lain kemampuan pegawai dapat diartikan juga sebagai kemampuan IQ, knowledge dan skill yang dimiliki seseorang yang berada di atas rata-rata, serta pendidikan tinggi dan keterampilan diri yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan akan

dapat mencapai kinerja yang diinginkan dengan mudah (Davis Keith dalam mangkunegara, 2013:67).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) bahwa kemampuan pegawai yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dia melibatkan bakat minat yang dimiliki dengan tepat. Indikator kemampuan pegawai menurut Robbins (2006) diantaranya terdiri dari: Pengetahuan, Pelatihan, Pengalaman, Keterampilan, Kesanggupan kerja.

Dukungan Sarpras (X2)

Dukungan sarpras merupakan berbagai alat yang digunakan untuk membantu proses pekerjaan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, baik alat tersebut merupakan alat pembantu atau alat utama (Moenir dalam Periansa, 2013:134). Menurut Hartono (2014) dukungan sarpras merupakan fasilitas yang digunakan untuk mendukung berjalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Alat pengukur atau indikator dari dukungan sarpras

menurut Hartono (2014) diantaranya: Kelengkapan yaitu lengkap atau tidaknya dukungan sarpras yang digunakan untuk menunjang berjalannya pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kondisi yaitu layak atau tidaknya sarana atau fasilitas yang ada dalam menunjang penyelesaian pekerjaan. Penggunaan sarana adalah mudah atau tidaknya pengoprasian sarana yang ada.

Metode Penelitian

Penelitian ini masuk dalam tipe penelitian kuantitatif, dimana informasi atau data diperoleh dalam bentuk angka serta proses yang dilakukan melalui sistem statistik, sehingga dalam hal ini nantinya hasil yang diperoleh akan berpotensi memiliki hasil yang kuat. Seperti halnya menurut Sugiyono (2017:23) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrument penelitian dan diolah dengan statistik untuk dapat

menggambarkan hipotesis atau asumsi awal yang telah dibuat. Jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 50 responden dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Simple random sampling merupakan pengambilan sampel dari populasi dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran skala ordinal. Teknik analisis menggunakan Rank Kendall Tau, merupakan metode yang digunakan untuk mencari tau apakah terdapat hubungan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat atau disebut dengan uji hipotesis minor (Sugiyono, (2001:117). Sedangkan uji secara simultan menggunakan uji Konkordansi Kendall W.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kemampuan Pegawai (X1) Dengan Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang

		Correlations		
			Kemampuan_Pegawai	Kinerja_Pegawai
Kendall's tau_b	Kemampuan_Pegawai	Correlation Coefficient	1.000	.565**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	50	50
Kinerja_Pegawai		Correlation Coefficient	.565**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data peneliti dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 3.22 diatas dilihat bahwa hasil uji korelasi Rank Kendall Tau didapat nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0.565, dilihat dari nilai tersebut maka dapat diartikan bahwa nilai tersebut positif dan masuk dalam kategori tingkat keeratan hubungan yang cukup dari kualifikasi menurut Sugiyono (2013:250). Kemudian nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0.000, dan pada taraf nilai tersebut dimana lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), artinya bahwa kemampuan pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya antara

kemampuan pegawai (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang dimana memiliki hubungan dan hubungan yang ada yaitu bernilai positif dan signifikan, artinya jika kemampuan seorang pegawai yang ada tinggi tentu kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi dan baik, begitupun sebaliknya jika kemampuan yang dimiliki rendah tentu kinerjanya akan menurun. Dan dari hasil koefisien determinasi didapat hasil bahwa variabel Kemampuan Pegawai (X1) memberi kontribusi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 31,9%.

Penelitian ini mendukung pendapat teori dari Stephen P. Robbins (dalam Herawaty Manurung 2013) bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai dimana salah satunya tergantung pada kemampuan dari seorang pegawai itu sendiri, dimana jika tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai semakin tinggi maka pegawai juga akan mempunyai tingkat kinerja yang semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Sependapat juga dengan

penelitian terdahulu dari penelitian Meity Sri Anggarwati dan Herbasuki Nurcahyanto (2020) dengan Judul “Kemampuan Pegawai, Motivasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang” hasil diperoleh bahwa kemampuan pegawai dimana memiliki hubungan dengan kinerja pegawai dengan nilai r hitung sebesar 0.619, yang artinya dengan tingginya kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tentu kinerjanya juga akan meningkat.

Hubungan Dukungan Sarpras (X2) Dengan Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang

		Correlations		
			Dukungan_SaranaPrasana	Kinerja_Pegawai
Kendall's tau_b	Dukungan_SaranaPrasana	Correlation Coefficient	1,000	,239 [*]
		Sig. (2-tailed)	.	,049
		N	50	50
Kinerja_Pegawai	Kinerja_Pegawai	Correlation Coefficient	,239 [*]	1,000
		Sig. (2-tailed)	,049	.
		N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olah data peneliti dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 3.24 diatas dilihat bahwa hasil uji korelasi Rank Kendall Tau didapat nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0.239, dilihat dari nilai tersebut maka dapat diartikan bahwa nilai tersebut positif

dan masuk dalam kategori tingkat keeratan hubungan dengan nilai lemah. Kemudian nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0.049, dan pada taraf nilai tersebut dimana lebih kecil dari 0.05 ($0.049 < 0.05$), artinya bahwa dukungan sarpras memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Kemudian berdasarkan hasil koefisien determinasi didapat hasil bahwa variabel Dukungan Sarpras (X2) memberi kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,7%.

Disimpulkan bahwa H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima artinya terdapat hubungan antara dukungan sarpras (X2) dengan kinerja pegawai yaitu dengan hubungan yang positif dan signifikan, dan dari nilai yang di dapat di atas diartikan bahwa dengan semakin tinggi dukungan sarpras yang ada maka akan cukup mampu meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya jika rendah dukungan sarpras yang ada maka akan cukup menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan pendapat teori dari Hartono (2014) yaitu jika ketersediaan dukungan sarpras yang

ada lengkap dan memiliki tingkat kelayakan yang baik dan dapat berfungsi maka dapat mendorong kinerja pegawai dalam mencapai penyelesaian pekerjaan dengan mudah dan cepat, dan sebaliknya jika dukungan sarpras yang ada kurang dan tingkat kelayakannya juga kurang berfungsi maka ini dapat menghambat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sependapat juga dengan penelitian terdahulu dari Florentina Dian Rosela dan Herry Koesyanto (2021) dengan judul “Apa faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai pemadam kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran“ menunjukkan bahwa persepsi sarana prasarana dalam penelitian yang dilakukan dimana memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Selain itu juga penelitian dari Heni Fa'riatul Aeni, dkk (2021) dengan judul "Hubungan Sarana Dan Prasarana Dengan Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Di Masa Pandemi Covid-19" didapat hasil yang sama bahwa dukungan sarana prasarana

memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Hubungan Kemampuan Pegawai (X1) Dan Dukungan Sarpras (X2) Dengan Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang

N	50
Kendall's W ^a	.107
Chi-Square	10.701
df	2
Asymp. Sig.	.005

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Sumber: Olah data peneliti dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa hasil uji korelasi Konkordansi Kendall didapat nilai Kendall's W yaitu sebesar 0.107 dengan nilai Asymp.Sig 0.005 lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$), dapat diartikan bahwa nilai tersebut positif dan signifikan. Dilihat berdasarkan dari nilai Kendall's W yaitu sebesar 0.107 diartikan bahwa nilai tersebut masuk dalam kategori tingkat keeratan hubungan dengan tingkat hubungan sangat lemah. Selain itu berdasarkan hasil uji nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini bahwa kedua variabel yaitu kemampuan pegawai (X1) dan dukungan sarpras (X2)

secara bersama-sama memberikan kontribusi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 1,14%

Disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat hubungan antara kemampuan pegawai (X1) dan dukungan sarpras (X2) dengan kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama dan hubungan yang ada yaitu bernilai positif dan signifikan, kemudian berdasarkan nilai yang di dapat di atas diartikan bahwa dengan semakin tinggi kemampuan pegawai (X1) dan dukungan sarpras (X2) yang ada secara bersama-sama maka akan cukup mampu meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya jika rendah kemampuan pegawai dan dukungan sarpras yang ada maka akan cukup menurunkan kinerja pegawai.

Tingkat keeratan yang relatif sangat lemah dan nilai determinasi kedua varibael X yang juga masuk dalam kategori sangat lemah terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana hanya sebesar 1.14% dan sisanya sebesar 98,86% maka disini perlu adanya dorong atau

dukung dari variabel lain. Seperti dari teori Payaman J.Simanjuntak (2005) bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai, dukungan sarpras itu sendiri dan satu lagi dari supra sarana seperti kebijakan pemerintah yang mendukung kinerja pegawai contoh kebijakan kompensasi atau insentif dan juga sistem manajemen. Sejalan dengan penelitian dari Dasep Suryanto (2022) dengan judul “Pengaruh Kebijakan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi” dan hasil didapat bahwa kebijakan kompensasi memiliki pengaruh atau hubungan terhadap kinerja pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 24,49%.

Teori lain dari Robbins (2006:121) bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi, kehandalan, dan disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Meity Sri Anggarwati dan Herbasuki Nurcahyanto (2020) dengan judul

"Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang" bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai sebesar (rhitung 0.578) dan iklim organisasi sebesar (rhitung 0.628).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian didapat bahwa kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan yaitu dilihat dari (r hitung= 0.565 dengan nilai.sig 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05), dan memiliki tingkat keeratan yaitu cukup, dengan nilai koefisien determinasi bahwa variabel kemampuan pegawai dimana mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 31,9%.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sarpras dengan kinerja pegawai (r hitung= 0.239 dengan

nilai.sig 0.049 lebih kecil dari 0.05), dan memiliki tingkat keeratan hubungan yang lemah, kemudian hasil nilai koefisien determinasi variabel dukungan sarpras mempengaruhi kinerja pegawai juga menunjukkan presentase hanya sebesar 5,7%.

3. Hasil penelitian membuktikan terdapatnya hubungan positif dan signifikan secara simultan antara variabel kemampuan pegawai (X1) dan dukungan sarpras (X2) dengan kinerja pegawai (Y), hal ini dilihat dari nilai (rhitung sebesar 0.107 dengan nilai Asymp Sig 0.005 lebih kecil dari 0.05), dan memiliki tingkat keeratan hubungan yaitu sangat lemah, berdasarkan hasil uji determinasi kedua variabel memberikan kontribusi secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) yaitu hanya sebesar 1,14%.

Saran

Merujuk dari kesimpulan yang ada, bahwa kemampuan pegawai memiliki hubungan yang dominan

dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang, maka saran yang bisa diberikan peneliti disini yaitu:

1. Dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang ada yaitu melalui keikutsertaan pelatihan atau diklat pengembangan diri pegawai yang difasilitasi oleh pemerintah secara konsisten sesuai dengan bidang masing-masing pegawai sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman pegawai sesuai dengan tugas fungsi bidangnya
2. Peningkatan kemampuan pegawai melalui bentuk pemberian motivasi kepada pegawai, karena dari pembahasan diatas bahwa salah satu yang juga menjadi problem pegawai yaitu kurangnya motivasi atau dukungan dari lingkungan kerja
3. Merujuk lagi dari hasil penelitian bahwa variabel dukungan sarpras menunjukkan sedikit kontribusi terhadap

kinerja pegawai, kemudian secara simultan juga menunjukkan kontribusi yang rendah, dimana variabel yang dominan yaitu hanya pada variabel kemampuan pegawai sehingga saran disini bahwa untuk peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang masih perlu didukung variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dapat dari aspek iklim organisasi, kebijakan kompensasi, dan motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, H. F. R., Ali, M., & Zanah, S. M. (2021). Hubungan Sarana Dan Prasarana Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Instalasi Gawat Darurat (Igd) Di Masa Pandemi Covid-19. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 10(2), 217-223.
- Agus, Darma. (2004). Manajemen Supervisi. PT. Raja Grafindo Persada.
- Anggarwati, M. S., & Nurchayanto, H. (2020). Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 9(4), 138-149.
- Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang (2022). Renstra Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang Tahun 2022-2026 Perubahan 1.
- Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang. Lkjjp Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang Tahun 2019-2023.
- Hartono, D. 2014. Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendidikan Kota Banjarbaru. *Kindai*, 10(2), 142-155.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir, A.S. 2008. Manajemen Pelayanan Publik. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pasolong, H. 2010. Teori Administrasi Publik. Alfabeta, Bandung
- Payaman, J. S. (2005). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2000). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil,
- Pemerintah Kabupaten Rembang. (2021). Peraturan Bupati Kabupaten Rembang Nomor 67 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Rembang.
- Pemerintah Kabupaten Rembang (2023). Lkkip Pemerintah Kabupaten Rembang Tahun 2023.
- Ramadhani, P. P. (2015). *Upaya Meningkatkan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Dalam Pelaksanaan Dan Penjagaan Ketertiban Serta Keamanan Kota Bandar Lampung* (Doctoral Dissertation, Fisip Administrasi Negara).
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
2015. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rosela, F. D., & Koesyanto, H. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pemadam Kebakaran Di Dinas Pemadam Kebakaran. *Indonesian Journal Of Public Health And Nutrition*, 1(3), 571-576.
- Rusy, M. (2023). Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Good Governance) Di Tingkat Gampong, Studi Analisis Di Gampong Seutui Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh. Masters Thesis, Uin Ar-Raniry Banda Aceh
- Siagian, S.P. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; PT. Elek Media Kompetindo.
- Siswanto. 2015. Manajemen Sumber Daya Kinerja Indonesia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, D. (2022). Pengaruh Kebijakan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Tinus, A., Ramdhani, M. A., & Aulawi, H. (2023). Pengaruh Kebijakan Anggaran, Sarana Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di

Kabupaten Garut. *Indonesian Journal Of Public Administration And Management*, 1(01), 38-46.

Yulantias, A., Djumiarti, T., & Yuniningsih, T. (2024). Pengaruh Kemampuan Pegawai Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 13(3), 242-251.

Zulhan, A. (2019). Peran Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Barat (Suatu Studi Tentang Penertiban Pelanggaran Parkir Di Kecamatan Lembang). Other Tesis, Universitas Komputer Indonesia.