

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Instansi pemerintah yang memiliki tujuan mewujudkan tata organisasi yang baik yaitu instansi yang dapat menuntut setiap pegawainya untuk melakukan perubahan. Perubahan menuju arah yang baik yang terjadi didalam instansi merupakan aset terpenting dengan tujuan agar terus bertahan dan berkembang nantinya. Tuntutan tersebut dapat dibantu dengan mengembangkan sisi sumber daya manusianya, apalagi pada era globalisasi saat ini sehingga instansi tersebut dapat bersaing secara profesional. Salah satu strategi dalam mengatasinya pada era globalisasi saat ini yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar mampu bertahan dalam kondisi apapun.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang asalnya dari diri seorang pegawai misalnya kompetensi pegawai. Sedangkan faktor eksternal berasal dari faktor-faktor lingkungan sebagai pendukung seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, misalnya pengembangan karir, pelatihan dan pendidikan (Diklat) (Wirawan, 2009).

Para ahli mengungkapkan bahwa pandangan terhadap sektor transportasi atau perhubungan umumnya memiliki korelasi positif terhadap pembangunan sektor ekonomi, tuntutan mengenai kebutuhan jasa transportasi atau perhubungan yang nantinya akan semakin besar (Nakita, 2015). Peran dari

sektor perhubungan sangatlah menentukan keberhasilan sektor pembangunan untuk saat ini serta di masa mendatang. Peran sektor transportasi tidaklah hanya untuk melancarkan mobilisasi manusia serta arus barang saja, akan tetapi juga untuk membantu terwujudnya berbagai sumber ekonomi dengan optimal. Oleh karena itu, jasa sektor transportasi haruslah baik serta memiliki ketersediaan yang merata.

Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta merupakan organisasi yang memberikan pelayanan terkait lalu lintas dan transportasi darat maupun pelayaran. Tugas pokok dinas perhubungan adalah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan, yang meliputi mengontrol sub urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), rambu-rambu, marka jalan, sub urusan pelayaran, sub urusan penerbangan, dan sub urusan perkeretaapian. Selain mengatur lalu lintas, penentuan jalur satu arah juga merupakan kebijakan Dinas Perhubungan sehingga Pegawai Dinas Perhubungan haruslah dibekali kemampuan dalam membaca dan memahami kondisi jalan sehingga dapat mengetahui pembagian waktu tunggu kendaraan agar tidak terjadi penumpukan kendaraan, dan juga mampu mengatur lalu lintas serta transportasi dengan baik dan lancar.

Menurut Humas Polda DIY Ajun Komisaris Besar Anny Pudjiastuti, di Kota Yogyakarta ada beberapa titik kemacetan yakni antara lain di Jalan Malioboro, Jalan Pangeran Mangkubumi, Jalan Senopati, Jalan Kebon Raya, Jalan Laksda Adisucipto kilometer 1, Jalan AM Sangaji, Jalan Diponegoro, dan Jalan Magelang kilometer 1. Kemacetan ini pula dipicu oleh meningkatnya jumlah

kendaraan bermotor dari tahun ke tahun. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2017), infrastruktur jalan tidak digunakan secara maksimal, terdapat ketidaktertiban parkir kendaraan dibadan jalan sehingga menimbulkan hambatan samping. Berdasarkan hal tersebut maka Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta membutuhkan beberapa kebijakan yang dapat mengurangi bahkan menghilangkan permasalahan yang ada maka diperlukan sinergi positif antara masyarakat umum, pegawai dan pimpinan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Selanjutnya, apabila dilihat dari sisi akuntansi manajemen, nantinya diharapkan dapat memberikan dasar pembuatan keputusan dan strategi bisnis sehingga manajemen bisa lebih siap untuk mengelola dan melakukan fungsi pengontrolan yang lebih baik di sektor perhubungan Kota Yogyakarta.

Selain itu, permasalahan lainnya yang terjadi yakni berkaitan dengan alokasi dan pemanfaatan anggaran, dimana Dinas Pehubungan Kota Yogyakarta kurang memaksimalkan peluang untuk menambah pemasukan di bidang investasi jasa yang nantinya akan menambah pendapatan kas daerah dan juga sebagai tambahan anggaran operasional dari Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

Investasi jasa yang dimaksud adalah seperti memaksimalkan peran bus trans jogja agar semakin banyak masyarakat yang menggunakan bus trans jogja yang nantinya akan berdampak pada pengurangan kemacetan di Kota Yogyakarta serta menambah pemasukan bagi Kota Yogyakarta. Selain itu pembangunan jembatan timbang juga di perlukan untuk menambah pendapatan serta mengurangi resiko terjadinya laka lantas akibat muatan kendaraan yang

berlebih. Lalu pemanfaatan kantong-kantong parkir yang dikelola ataupun dinaungi oleh Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta juga masih belum maksimal serta masih ada lokasi-lokasi parkir liar seperti di area timur Gembira Loka Zoo atau sepanjang Jalan Kebun Raya dan juga di sekitar area Jalan Solo.

Kinerja Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat umum terutama dibidang investasi, sehingga sangat diperlukan kompetensi, pengembangan karir, dan pelatihan pendidikan (Diklat) pada kinerja para Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Penambahan dan perbaikan investasi kedepan juga diperlukan seiring dengan perkembangan zaman sehingga diperlukan sinergi dari beberapa pihak khususnya pegawai dan juga pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta yang dapat dilakukan dengan cara menambah kompetensi, pengembangan karir serta diklat untuk menyelesaikan permasalahan dan juga tantangan bagi perkembangan Kota Yogyakarta khususnya pada bidang transportasi.

Untuk mengukur keberhasilan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dapat dilihat dari berkurangnya permasalahan sektor transportasi di Kota Yogyakarta. Selain itu, untuk mengetahui tugas dari Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta sudah terlaksana dengan baik atau belum dapat dilihat melalui data BPS (Badan Pusat Statistik) dari tahun ke tahun terkait dengan berkurang atau bertambahnya masalah dalam sektor transportasi di Kota Yogyakarta.

Tuntutan tersebut semakin kuat dengan adanya Undang-Undang Pasal 12 No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana PNS memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, serta pengawas penyelenggara tugas umum

pembangunan nasional dan pemerintah melalui berbagai program pelayanan publik dan pelaksanaan berbagai kebijakan yang profesional.

Pembahasan mengenai pentingnya kinerja yang baik dalam bekerja terdapat dalam Al-Quran Surat At Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menjelaskan jika Allah melarang untuk bersikap malas dan membuang buang waktu dan sebaliknya Allah memerintahkan hamba-Nya untuk beramal, bekerja dikarenakan jika hamba-Nya bersungguh-sungguh dalam bekerja yang dilihat bukan hasil akhir tetapi proses dari usaha tersebut. Sehingga seseorang melakukan hal yang bersungguh-sungguh dan menunjukkan kinerja yang baik untuk instansi dimana pun maka akan mendapat manfaat dari pekerjaan tersebut dikarenakan setiap manusia akan mempertanggungjawabkan perbuatan dari setiap amalnya.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi pada kinerja sebelumnya sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti dari Nakita (2015), Ghazali (2016) dan Rande (2016), dimana terdapat hubungan pengaruh yang positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian Rismawati (2019), mengatakan variabel kompetensi tidak memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengembangan karir yang sudah diteliti Rifiani (2006) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi dalam penelitian Massie (2015), Harlie (2015) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh pengembangan karir pada kinerja pegawai.

Yang terakhir mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja yang diteliti oleh Parta (2014), Rais (2014), Wulandari dan Handriani (2014), mengungkapkan jika pelatihan dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Sedangkan Asmara dkk (2020), Wahyunita (2018), menyebutkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Melihat pada hal tersebut, masih terdapat inkonsistensi hubungan antara kompetensi, pengembangan karir, dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan hasil kesepakatan dan dapat mengetahui indikator apa saja yang bisa membedakan serta menyebabkan perbedaan hasil kesepakatan yang nantinya akan diteliti lebih lanjut pada penelitian ini.

Kinerja yang ada didalam instansi tersebut adalah penggerak berbagai operasi dalam organisasi, oleh karena itu apabila kinerja para pegawai tersebut mengalami peningkatan, maka kinerja dari organisasinya pun mengalami peningkatan. Oleh karena itu, dengan sulitnya mengukur kinerja pegawai maka dilakukanlah penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

Maka dari uraian latar belakang diatas peneliti mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pelatihan dan Pendidikan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta?
2. Apakah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta
3. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis serta manfaat praktis bagi berbagai pihak. Berikut manfaat yang nantinya dapat

diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dengan menambah literatur bagi instansi pemerintahan. Selain itu dapat dijadikan referensi untuk penelitian pada masa yang akan datang dengan topik yang sama.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Instansi Pemerintah**

Instansi atau pimpinan dapat menambah informasi tentang cara menganalisis pengaruh-pengaruh apa saja yang dapat meningkatkan mutu dan kualitas para pegawai serta dapat mengambil keputusan atau kebijakan yang tepat guna meningkatkan mutu dan kualitas para pegawai.

#### **b. Bagi Perguruan Tinggi**

Manfaat bagi perguruan tinggi sebagai bahan evaluasi bagi pengembangan karya ilmiah serta dapat menjadi literatur dalam bidang kinerja sektor publik.

### **3. Manfaat Peneliti**

Manfaat bagi peneliti sebagai sarana pengembangan berpikir kritis dengan penerapan teori selama diperkuliahan mengenai kinerja pegawai di instansi pemerintahan.