

## **Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang**

Hilman Tejasukmana, Dafyar Eliadi Hardian, Jim Hoy Yam

Dinas Perhubungan Kota Tangerang, Indonesia, 15118

*E- Mail* : hilmantejasukmana73@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti persoalan kinerja pegawai dapat terlaksana dan terpecahkan dengan faktor-faktor yang dapat dikelola dan dipelihara dengan baik. Manajemen organisasi harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja Pegawai demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan persoalan terkait Pengaruh kompetensi, integritas dan koordinasi terhadap kinerja pegawai menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian tidak terdapat pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh secara parsial integritas terhadap kinerja pegawai, tidak terdapat pengaruh secara parsial koordinasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh secara simultan kompetensi, integritas dan koordinasi terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci** : Kompetensi, Integritas, Koordinasi, Kinerja Pegawai

### *Abstract*

*The purpose of this study is to examine employee performance issues that can be implemented and solved by factors that can be managed and maintained properly. Organizational management must create a strategy to improve employee performance so that the goals of the company itself can be achieved as they should. The research method used to solve problems related to the influence of competence, integrity and coordination on employee performance uses quantitative research methods. The results of the study show that there is no partial effect of competence on employee performance, there is a partial effect of integrity on employee performance, there is no partial effect of coordination on employee performance and there is a simultaneous effect of competence, integrity and coordination on employee performance.*

**Keywords:** *Competence, Integrity, Coordination, Employee Performance*

## **A. Pendahuluan**

Untuk mewujudkan suatu organisasi agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu dipahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri. Manajemen organisasi harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja Pegawai demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya.

Organisasi merupakan proses kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi dapat disusun atau digambarkan dalam sebuah stuktur untuk membantu dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan suatu organisasi dapat dicapai apabila kegiatan yang ada di dalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan. Peran manusia dalam organisasi sangat penting terutama dalam kedudukannya sebagai salah satu sumber daya. Manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktifitas kerja. Keberadaan manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja tidak lepas dari elemen lain dalam sistem kerja.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Selain itu yang menentukan keberhasilan kinerja yakni kompetensi, integritas dan koordinasi antar pegawai. Kompetensi, integritas dan koordinasi sangat di pengaruhi oleh konsep diri pada prilaku manusia itu sendiri, bagaimana cara memandang diri sendiri dan bagaimana orang lain memandang dan dapat mempengaruhi interaksi dengan orang lain. Selain itu kinerja pegawai bersifat individual masing-masing memiliki kemampuan dan keahlian berbeda.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang sederhana, sebab kinerja pegawai bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung kepada sejumlah variabel atau faktor-faktor yang memengaruhinya. Persoalan kinerja pegawai akan dapat terlaksana dan terpecahkan apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dan dipelihara dengan baik. Rendahnya kompetensi yang menyebabkan belum maksimal terhadap kinerja pegawai.

## **B. Metode**

Metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan persoalan terkait Pengaruh kompetensi, integritas dan koordinasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif yang mempunyai sifat kausal (sebab-akibat). Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik penarikan sampel secara acak kepada pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang sebanyak 81 orang responden yang diambil secara acak dari pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan berstatus sebagai tenaga honorer.

Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu jenis data yang berupa angka-angka yang berasal dari perhitungan masing-masing, atribut pengukuran variabel. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan". Pada penelitian ini data primer yang diperoleh peneliti berasal dari pendistribusian kuesioner kepada pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis, validitas data, reliabilitas data, regresi sederhana dan regresi berganda, korelasi sederhana dan korelasi berganda, uji t (parsial) dan uji F (Simultan).

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) di Dinas Perhubungan Kota Tangerang berdasarkan hasil analisis suatu kesimpulan tidak terdapat pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Penolakan hipotesis tersebut didasari dari hasil uji t (Parsial) bahwa nilai t hitung variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 1,285 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,203 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 sehingga terjadinya penolakan terhadap hipotesis.

Nilai korelasi antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis korelasi sederhana diperoleh nilai korelasi sebesar 0,527 yang berada pada kelas korelasi yang sedang. Tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arfah Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani (2018) hasil penelitiannya memberikan informasi bahwa kompetensi bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahrial Syah, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam Tahun 2021 dengan judul pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuwasin yang di publikasikan dalam Jurnal Integritas Jurnal Manajemen Profesional Vol. 2. No. 1 P-ISSN: 2722-0958 E-ISSN: 2722-094X dimana hasil penelitiannya memberikan informasi bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang memiliki pengalaman luas. Dimana strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan wawasan pengetahuan yang luas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sejalan dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini, dan Hasrudy Tanjung Tahun 2019, dimana hasil penelitiannya memberikan informasi bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Tamiang, dimana hasil penelitiannya memberikan sebuah saran bahwa perlu dilakukannya peningkatan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan kepada pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki pengalaman kerja, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, bagi para pegawai dengan demikian hasil pekerjaan dapat lebih maksimal.

## 2. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh antara variabel integritas terhadap variabel kinerja di Dinas Perhubungan Kota Tangerang berdasarkan hasil analisis memberikan suatu kesimpulan terdapat pengaruh secara parsial integritas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

Nilai korelasi antara variabel integrasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis korelasi sederhana diperoleh nilai korelasi sebesar 0,700 yang berada pada kelas korelasi yang kuat. Adanya pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arfah Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani (2018) hasil penelitiannya memberikan informasi bahwa integritas bisa mempengaruhi kinerja pegawai secara positif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sejalan dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nadya Meidisyah, dan Syamsir dengan judul pengaruh integritas terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang dimana hasil penelitiannya dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa semua sub variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) lembaga pemerintah daerah.

### 3. Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh antara variabel koordinasi terhadap variabel kinerja di Dinas Perhubungan Kota Tangerang berdasarkan hasil analisis memberikan suatu kesimpulan tidak terdapat pengaruh secara parsial koordinasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryana dan Asfan Jauhari dengan judul pengaruh koordinasi dan pengendalian terhadap kinerja pegawai studi pada Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, dan Pertambangan Kabupaten Bandung Barat dimana hasil penelitiannya memberikan suatu informasi koordinasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam mewujudkan kinerja yang maksimal dalam melakukan koordinasi perlu melakukan pembinaan kepada pegawai untuk meningkatkan pemahaman akan pentingnya prosedur kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pembinaan tersebut dapat dilakukan minimal dua kali dalam sebulan pada rapat-rapat yang diadakan khusus untuk itu.

Selain itu penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suci Rahma Sari, Luis Marnisah dan Harsi Romli Tahun 2020 dengan pengaruh koordinasi, komunikasi interpersonal, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai satuan kerja pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan dimana hasil penelitiannya memberikan informasi bahwa variabel koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Beberapa indikator koordinasi yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain keputusan rapat dikoordinasikan kepada instansi terkait dan dapat bekerjasama secara vertikal.

### 4. Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi, integrasi dan koordinasi terhadap variabel kinerja pegawai, berdasarkan hasil analisis memberikan suatu kesimpulan terdapat pengaruh secara simultan kompetensi, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang dapat terus ditingkatkan melalui perubahan dari variabel kompetensi, integritas dan koordinasi hal tersebut dikarenakan hasil dari analisis regresi berganda memenuhi persamaan  $Y = 8,544 + 0,124 X_1 + 0,504 X_2 + 0,157 X_3$  Nilai konstanta sebesar 8,544 yang berarti jika variabel kompetensi ( $X_1$ ), integritas ( $X_2$ ) dan koordinasi ( $X_3$ ) tidak ada atau nol, maka besarnya variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) ketetapanannya sebesar 8,544.

Besarnya pengaruh antara variabel kompetensi, integritas dan koordinasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai pengaruh sebesar 51,4% Hal ini dapat disimpulkan bahwa 51,4% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi, integritas dan koordinasi. Sedangkan

sisanya sebesar 48,6% variabel kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang dipengaruhi oleh variabel lain (epsilon) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. Kesimpulan**

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, integritas dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang dapat diperoleh suatu kesimpulan, tidak terdapat pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang, terdapat pengaruh secara parsial integritas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang, tidak terdapat pengaruh secara parsial koordinasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang dan terdapat pengaruh secara simultan kompetensi, integritas dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

#### **Referensi**

- A. Salwa, Yuwaldi A, M, tabrani (2018). *Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Syariah. Vol. 2 No. 1. ISSN: 3202-0199.
- Bahrial S, Luis M, F Zamzam. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kmpensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin*. Jurnal Integritas Jurnal Manajemen Profesional Vol. 2. No. 1 P-ISSN: 2722-0958 E-ISSN: 2722-094X.
- Budi Satriyo. (2017). *Pengaruh kompetensi profesional, disiplin, dan kerja terhadap kinerja iklim kepolisian Gorontalo*. Journal Of Humanty. Vol. 5 No. 1.
- Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, (2017). *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. (Yogyakarta: Andi Offset)
- Chandrarin, G. (2019) *Metode Riset Akuntansi: Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danim Sudarman. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan : Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung : Alfabeta
- Griffin,RickyW.( 2017). *Manajemen; edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalia dan SDM*. Edisi Kedua. Yogyakarta : PT BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Herman Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta:Penerbit Graha Ilmu.

- Irham Fahmi. (2017). *Analisis Investasi Dalam Persepektif Ekonomi Dan Politik*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Isawanto Yun, & Adhie Yusuf. (2017). *"Manajemen Sumber Daya manusia"*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Istijanto. (2019). *Teknik Pengambilan Sampel pada Penelitian Non Eksperimental*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.
- K. Aimela C, Bernhard T, J Tullung. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado*. Jurnal EMBA. Vol.5 No. 2. ISSN: 2303-1174.
- Mangkunegara Anwar Prabu (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke Dua Belas*. Dua Belas. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow.(2019). *Organizational Behavior ; 2nd Edition*. New York : McGraw-Hill
- Nadya Meidisyah, dan Syamsir. (2020). *Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang*. Jurnal Prespektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan Vol. 3. No. 1 Online ISSN: 2622-1748 dan Print ISSN: 2684-902X
- Nawawi, Hadari. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- O'Leary Elizabeth. (2017). *Kepemimpinan Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit*. Yogyakarta : Andi.
- Rosmaini, dan Hasrudy Tanjung. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Managio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2. No. 1 ISSN: 2623-2634
- R. Pasca Baisary. (2013). *Pengaruh integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja auditor pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan*. e-Journal Katalogis, Vol. 1. No. 1. ISSN: 2302-2019
- Sedarmayanti (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Aditama.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Subekhi Ahmad, & Mohammad J. (2016). *"Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)"*, Cetakan Pertama, Pustaka Raya, Jakarta.
- Suci R S, Luis M dan Harsi R. (2020). *Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Integritas Jurnal Manajemen Profesional Vol. 1. No. 1 P-ISSN: 2722-0958 E-ISSN: 2722-094X.
- Sutarman, S. T., & Kom, S. (2022). *Buku Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*. CV Literasi Nusantara Abadi.