

PENGARUH INTEGRITAS DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TANGERANG

Uirsa Della¹, Edi Mulyadi², Erialdy³

Program Pascasarjana Univesitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: emulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel integritas dan koordinasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang yang berjumlah 424 orang pegawai. Selain itu, dalam pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel secara acak kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan menggunakan rumus dari slovin dengan taraf kelonggaran 10% sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 81 orang responden yang berstatus sebagai PNS dan tenaga honorer. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan uji validitas data, reliabilitas data, regresi sederhana, dan regresi berganda, korelasi sederhana dan korelasi berganda, dan uji t (parsial). Hasil penelitian 1) terdapat pengaruh secara parsial integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang, uji sig. t hitung (4.879) > t tabel (1.663), pada pengujian dua arah 0.05 nilai signifikan 0.000 < 0.05, dan untuk nilai korelasi kuat dan positif 0,700. 2) tidak terdapat pengaruh secara parsial koordinasi terhadap kinerja Dinas Perhubungan Kota Tangerang, uji sig. t hitung (1.554) < t tabel (1.663), pada pengujian dua arah 0.05 nilai signifikan 0.124 < 0.05, dan untuk nilai korelasi sedang dan positif 0,590.

Kata kunci: Integritas, Koordinasi, Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

Abstrak

This study aims to determine the effect of integrity and coordination variables on the performance of Tangerang City Transportation Agency employees. This research method uses a quantitative research method with an associative type. Meanwhile, the population in this study were 424 employees at the Tangerang City Transportation Agency. In addition, in sampling using a random sampling technique to Tangerang City Transportation Agency employees using the Slovin formula with a 10% leniency level so that a research sample of 81 respondents with the status of civil servants and honorary workers was obtained. The data analysis technique used was data validity test, data reliability, simple regression, and multiple regression, simple correlation and multiple correlation, and t test (partial). The results of the study 1) there is a partial influence of integrity on the performance of Tangerang City Transportation Agency employees, sig. t count (4.879) > t table (1.663), in the two-way test 0.05 significant value 0.000 < 0.05, and for a strong and positive correlation value of 0.700. 2) There is no partial effect of coordination on the performance of the Tangerang City Transportation Agency. The calculated t-test (1.554) < t-table (1.663), the two-way test with a significance value of 0.05, a significance value of 0.124 < 0.05, and a moderate and positive correlation value of 0.590.

Keywords: Integrity, Coordination, Employee Performance, Tangerang City Transportation Agency.

A. Pendahuluan

Tantangan sektor transportasi publik di kota-kota besar seperti Kota Tangerang menuntut kesiapan organisasi perangkat daerah yang responsif dan berkinerja tinggi. Dinas Perhubungan (Dishub) sebagai instansi yang bertanggung jawab atas kelancaran lalu lintas, keselamatan jalan, dan pelayanan transportasi, memegang peranan vital dalam mobilitas masyarakat. Kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan bukan hanya diukur dari pencapaian administratif, melainkan juga dari efektivitas pelayanan di lapangan yang dirasakan langsung oleh publik. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan fondasi perilaku yang kuat berupa integritas dan sinergi kerja melalui koordinasi.

Integritas merupakan variabel fundamental dalam birokrasi. Bagi pegawai Dinas Perhubungan, integritas mencakup kejujuran, konsistensi antara tindakan dan nilai-nilai etika, serta keteguhan dalam menjalankan aturan tanpa kompromi terhadap praktik-praktik yang melanggar hukum. Kutipan Ahli: Menurut Cloud (2014), integritas adalah kemampuan untuk menjadi orang yang utuh sehingga apa yang dikatakan dan dilakukan selaras, yang pada akhirnya membangun kepercayaan (trust) publik terhadap instansi pemerintah. Kurangnya integritas dapat menyebabkan terjadinya pemberian terhadap pelanggaran lalu lintas atau inefisiensi dalam pengelolaan retribusi, yang secara langsung akan menurunkan kualitas kinerja organisasi.

Selain integritas, koordinasi antarbidang maupun antarinstansi menjadi faktor penentu dalam keberhasilan tugas-tugas perhubungan. Permasalahan transportasi di Kota Tangerang bersifat kompleks dan lintas sektor, sehingga tidak dapat diselesaikan oleh satu unit kerja saja. Kutipan Ahli: Handoko (2015) mendefinisikan koordinasi sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi yang baik, terjadi tumpang tindih kewenangan atau kekosongan komando di lapangan yang menghambat pencapaian target kinerja pegawai.

Fenomena di lapangan seringkali menunjukkan bahwa meskipun kompetensi teknis pegawai sudah memadai, kinerja tetap tidak maksimal apabila tidak didukung oleh integritas individu yang kuat dan pola koordinasi yang sistematis. Kota Tangerang sebagai kota satelit dengan volume kendaraan yang sangat tinggi memerlukan apparatur perhubungan yang memiliki dedikasi moral tinggi (integritas) dan kemampuan bekerja dalam tim (koordinasi). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh integritas dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan tata kelola transportasi kota yang lebih baik.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif**, dengan metode asosiatif yang mempunyai sifat kausal yaitu sebab akibat. Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang sebanyak 424 orang pegawai. Namun, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 orang pegawai yang diambil

secara acak dari pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang yang berstatus PNS dan tenaga honorer.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel integritas (X_1) dan koordinasi (X_2) merupakan variabel independen, sedangkan variabel kinerja (Y) merupakan variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Studi kepustakaan. 2) Pengamatan langsung seperti observasi dan penyebaran kuesioner kepada 81 orang responden penelitian yang berasal dari pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang secara acak.

Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis, validitas data, reliabilitas data, regresi sederhana dan regresi berganda, korelasi sederhana dan korelasi berganda, dan uji t (parsial).

C. Hasil dan Pembahasan

1) Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan kualitas data primer yang diperoleh dari 81 responden yang telah mengisi kuesioner penelitian apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden bersifat valid atau tidak. Adapun hasil uji validitas tersebut untuk masing-masing variabel penelitian diuji kepada 81 orang responden. Jumlah pertanyaan yang ada di setiap masing-masing variabel penelitian berjumlah 10 pernyataan sehingga akan menghasilkan 10 validitas data untuk masing-masing variabel penelitian.

Berdasarkan nilai r tabel, diperoleh nilai r tabel nya 0.2159 pada tingkat signifikansi 0.1 uji dua arah pada 81 penelitian. Pada tebel 1, menunjukkan bahwa hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap ketiga variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel penelitian dinyatakan valid. Oleh karena semua butir instrumen telah terbukti valid, maka dapat disimpulkan juga bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur secara akurat dan cermat. Dengan demikian, data yang diperoleh dari ketiga variabel tersebut layak untuk digunakan dalam analisis statistik selanjutnya. Berikut ini adalah tabel 1 yang menyajikan hasil data pengolahan data rata-rata nilai hasil uji validitas pada masing-masing variabel penelitian tersebut:

Tabel 1. Hasil Rata-Rata Uji Validitas

Variabel	No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Integritas (X_1)	X1.1-X1.10	0.7412	0.2159	Valid
Koordinasi (X_2)	X2.1 -X2.10	0.7207	0.2159	Valid
Kinerja (Y)	Y.1 -Y.10	0.702	0.2159	Valid

Sumber: Olah Data Tahun 2024

2) Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas data dilakukan dengan cara teknik belah dua, kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis *coefficient spearman brown*. Data masing-masing variabel penelitian dikelompokan antara butir ganjil dan genap. Selanjutnya, setiap kelompok disusun dan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Skor total butir ganjil dan genap dikorelasi, kemudian langkah terakhir memasukan nilai korelasi dalam rumus spearman brown.

Selanjutnya, untuk mengetahui jawaban responden untuk masing-masing variabel maka nilai dari spearman brown dibandingkan dengan nilai kritis 0.3. Jika nilai perhitungan spearman brown lebih besar dari nilai kritis tersebut, maka dapat disimpulkan data jawaban responden untuk masing-masing variabel bersifat reliabel. Adapun, hasil analisis uji reliabilitas data untuk variabel integritas (X_1), koordinasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Statistik Reliabilitas		
	Guttman Split-Half Coefficient	Spearman-Brown Coefficient	Keterangan
Integritas (X_1)	0.771	0.775	Reliabel
Koordinasi (X_2)	0.864	0.868	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0.814	0.821	Reliabel

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Pada tabel 2, hasil uji reliabilitas variabel integritas (X_1), koordinasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara butir ganjil dan butir genap berturut-turut yaitu 0.771, 0.864, dan 0.814, sedangkan nilai *Spearman Brown* untuk ketiga variabel tersebut berturut-turut adalah 0.775, 0.868, dan 0.821. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dari jawaban responden untuk variabel integritas, koordinasi, dan kinerja pegawai mempunyai data yang reliabel karena hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *Spearman Brown* lebih besar dari nilai kritis 0.30, sehingga data dari variabel penelitian tersebut dapat digunakan pada tahapan analisis selanjutnya.

3) Uji Hipotesis Penelitian

a) Analisis Regresi Linear, analisis selanjutnya yaitu regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui prediksi perubahan dari variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat apabila nilai dari variabel bebas integritas (X_1) dan koordinasi (X_2) mengalami perubahan.

Regresi variabel integritas (X_1) dengan kinerja pegawai (Y)

Berikut ini adalah tabel 3 yang menyajikan analisis data regresi variabel integritas (X_1) dan kinerja pegawai (Y):

Tabel 3. Analisis Regresi Variabel Integritas (X1)
dengan Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sign.
1 Constant	12.648	3.397		3.723	0.000
Pelatihan (X1)	0.688	0.079	0.700	8.707	0.000

a. Dependen variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel integritas (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dapat diperoleh suatu informasi bahwa regresi diantara kedua variabel tersebut memenuhi persamaan $Y = 12.648 + 0.688 X_1$. Nilai tersebut memberikan suatu pengertian apabila nilai variabel integritas sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai mempunyai nilai ketetapan sebesar 12.5648, sedangkan apabila nilai integritas ditambahkan satu unit skor, maka nilai pelatihan akan bertambah sebesar 0.688 ditambah dengan ketetapan nilai kinerja pegawai.

Regresi variabel koordinasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4 dibawah ini, variabel koordinasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat diperoleh suatu informasi bahwa regresi diantara kedua variabel tersebut memenuhi persamaan $Y = 19.785 + 0.527 X_2$. Nilai tersebut memberikan suatu pengertian apabila nilai variabel koordinasi sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai mempunyai nilai ketetapan sebesar 19.785, sedangkan apabila nilai koordinasi ditambahkan satu unit skor, maka nilai koordinasi akan bertambah sebesar 0.527 ditambah dengan ketetapan nilai kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel 4 yang menyajikan analisis data regresi variabel koordinasi (X2) dan kinerja pegawai (Y):

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Koordinasi (X2)
dengan Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sign.
1 Constant	19.785	3.451		5.733	0.000
Koordinasi (X2)	0.527	0.081	0.590	6.501	0.000

b. Dependen variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data Tahun 2024

b) Analisis Regresi Berganda, digunakan untuk mengetahui adanya arah hubungan antara variabel bebas integritas (X1) dan koordinasi (X2) secara bersama-sama dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Secara ringkas hasil analisis regresi berganda tersebut disajikan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Integritas (X1) dan Koordinasi (X2), dengan Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a					
	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sign.
			Beta	Coefficients		
1 Constant	8.544	3.678			2.323	0.023
Integritas (X1)	0.504	0.103	0.513	4.879	0.000	
Koordinasi (X2)	0.157	0.101	0.175	1.554	0.124	
c. Dependen variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan data hasil analisis diatas, dapat diperoleh informasi mengenai persamaan regresi berganda pada penelitian ini memenuhi persamaan $Y = 8.544 + 0.504 X1 + 0.157 X2$. Adapun nilai konstanta sebesar 8.544 yang artinya jika variabel integritas (X1) dan koordinasi (X2) tidak ada atau nol, maka besarnya variabel kinerja pegawai (Y) ketetapannya sebesar 8.544. Selain itu, koefisien regresi variabel integritas (X1) dan koordinasi (X2) berturut-turut yaitu 0.504; 0.157 dengan nilai positif yang berarti jika setiap variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan.

c) Analisis Korelasi Sederhana. Berikut ini adalah tabel 6 yang menyajikan hasil analisis korelasi sederhana antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat nya:

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		X1	X2	Y
Integritas (X1)	Pearson Correlation	1	0.645	0.700*
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	81	81	81
Koordinasi (X2)	Pearson Correlation	0.645	1	0.590*
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	81	81	81
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	0.700	0.590	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	81	81	81

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 diatas, hasil korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai korelasi sederhana antara variabel integritas (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0.700 dengan taraf signifikansi 0.000 berada pada kelas korelasi kuat.
- Nilai korelasi sederhana antara variabel koordinasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0.590 dengan taraf signifikansi 0.000 berada pada kelas korelasi sedang.
- Analisis Uji t (Parsial), menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Adapun, cara pengujinya bisa dilihat dari nilai signifikan dan nilai t hitung, Jika nilai signifikan < 0.05 , maka H_a diterima artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan distribusi t tabel diperoleh nilai t tabel sebesar 1.663 pada pengujian dua arah 0.05 pada sampel 81, sedangkan nilai t hitung dapat dilihat pada tabel 5, sehingga dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - Nilai t hitung variabel integritas yang diperoleh sebesar 4.879 dengan nilai signifikansi 0.000 sehingga t hitung $>$ t tabel (1.663) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0.000 < 0.05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel integritas terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.
 - Nilai t hitung variabel koordinasi yang diperoleh sebesar 1.554 dengan nilai signifikansi 0.124 sehingga t hitung $<$ t tabel (1.663) dan nilai signifikansi lebih

besar dari nilai probabilitas atau $0.124 > 0.05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial koordinasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang

Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar 4.879 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simatupang, Panjaitan, Arshandy, dan Putra (2023), menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara integritas terhadap kinerja pegawai. Dengan menerapkan integritas yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Integritas bukan sekadar kejujuran, melainkan keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma etika. Di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Tangerang, integritas pegawai diuji dalam berbagai aspek, mulai dari pelaksanaan uji kir kendaraan, pengaturan lalu lintas di lapangan, hingga pengelolaan retribusi parkir. Integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya (Sedarmayanti, 2017). Pegawai yang memiliki integritas tinggi tidak akan mudah tergiur oleh praktik gratifikasi atau penyalahgunaan wewenang, sehingga fokus mereka tetap pada pencapaian target kerja yang telah ditetapkan.

Integritas berpengaruh terhadap kinerja melalui terciptanya kepercayaan (trust). Ketika seorang pegawai Dishub dikenal berintegritas, koordinasi antar-rekan kerja menjadi lebih efektif karena tidak ada keraguan atas informasi atau tindakan yang diambil. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Tanpa integritas, kinerja akan menurun karena banyak sumber daya terbuang untuk proses pengawasan yang berlebihan (over-monitoring) guna mencegah kecurangan. Sebaliknya, integritas tinggi memicu efisiensi yang berujung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pegawai dengan integritas tinggi memiliki keselarasan antara nilai moral pribadi dengan tujuan organisasi. Hal ini menciptakan rasa akuntabilitas. Pegawai yang akuntabel tidak memerlukan pengawasan melekat secara terus-menerus karena mereka memiliki kontrol internal untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar. Integritas berkaitan erat dengan konsistensi antara kata dan perbuatan. Pegawai yang berintegritas akan menunjukkan kinerja yang stabil karena mereka bekerja berdasarkan prinsip, bukan sekadar mencari perhatian atasan (Robbins & Judge, 2017). Integritas yang tinggi secara otomatis menekan perilaku negatif seperti korupsi, manipulasi data, atau mangkir kerja.

Dengan hilangnya hambatan-hambatan moral ini, energi pegawai terfokus sepenuhnya pada pencapaian target kerja (kinerja).

Di Kota Tangerang, yang merupakan wilayah dengan mobilitas tinggi, integritas pegawai Dishub memastikan bahwa peraturan lalu lintas ditegakkan secara adil. Pegawai berintegritas akan menunjukkan disiplin kerja dan dedikasi yang lebih tinggi, yang merupakan dimensi utama dari penilaian kinerja. *Integrity is the bedrock of leadership and performance. Without it, competence is dangerous* (Luthans, 2011), artinya, tanpa integritas, kompetensi teknis seorang pegawai justru bisa membahayakan organisasi jika digunakan untuk kepentingan pribadi. Kinerja dalam organisasi sering kali bersifat kolektif. Integritas individu membangun kepercayaan tim. Ketika kepercayaan tinggi, proses koordinasi menjadi lebih cepat dan efisien karena setiap anggota yakin akan kejujuran rekan kerja lainnya. Hal ini meningkatkan produktivitas secara agregat.

Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang

Berdasarkan hasil analisis uji t, diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial koordinasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar 1.554 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.124 lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syauqi (2019) menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun, besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 56.7%.

Koordinasi merupakan urat nadi bagi instansi yang memiliki mobilitas lapangan tinggi seperti Dinas Perhubungan. Tanpa koordinasi yang sinkron, tugas-tugas seperti manajemen lalu lintas, pengawasan angkutan, dan pemeliharaan sarana jalan di Kota Tangerang akan mengalami tumpang tindih atau bahkan kevakuman komando. Koordinasi bukan sekadar komunikasi, melainkan upaya menyelaraskan berbagai kepentingan dan tugas dari berbagai unit kerja (seperti Bidang Lalu Lintas, Bidang Angkutan, dan Bidang Prasarana) agar bergerak menuju satu tujuan yang sama. Di Dinas Perhubungan, kinerja individu sangat bergantung pada seberapa cepat dan akurat mereka menerima informasi atau dukungan dari unit lain. Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien (Handoko, 2015).

Koordinasi yang efektif menghilangkan duplikasi pekerjaan dan pemborosan waktu. Dalam konteks operasional Dishub Kota Tangerang – misalnya saat penanganan kemacetan atau acara besar – koordinasi yang baik antara petugas di lapangan dengan pusat kendali (*Area Traffic Control System*) memastikan kinerja pelayanan publik tercapai secara optimal. Kinerja organisasi sangat tergantung pada koordinasi, karena koordinasi menjamin adanya keserasian gerak antara semua bagian untuk menghindari terjadinya kekacauan dan perselisihan (Hasibuan, 2017).

Semakin kompleks tugas seorang pegawai, semakin besar ketergantungannya pada koordinasi. Pegawai Dishub sering bekerja lintas instansi (seperti dengan Kepolisian atau Dinas PU). Jika koordinasi berjalan positif dan signifikan, maka hambatan di lapangan

berkurang, yang secara otomatis meningkatkan capaian kinerja pegawai. *The essence of management is coordination; it is the achievement of harmony of individual effort toward the accomplishment of group goals*" (Koontz & O'Donnell dalam Silalahi, 2011). Pengaruh koordinasi terhadap kinerja dikatakan positif karena koordinasi yang baik mempermudah penyelesaian tugas, dan dikatakan signifikan karena tanpa koordinasi, sumber daya yang dimiliki pegawai (seperti kendaraan operasional atau alat komunikasi) tidak akan mampu menghasilkan kinerja pelayanan lalu lintas yang efektif di Kota Tangerang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang. 2) Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial koordinasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

Referensi

Buku

- Cloud, H. (2014). *Integrity: The Courage to Meet the Demands of Reality*. New York: HarperCollins.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). *An Integrative Model of Organizational Trust*. Academy of Management Review.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Global Edition. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Simatupang, Sudung., Panjaitan, Pawer Darasa., Arshandy, Eliza., & Putra, Hendrick Sasimtan. (2023). Integritas dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6 (4), 229-236.
- Syauqi, Ahmad. (2019). Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissanse*, 4 (2), 551-559.