

Pengaruh Pengawasan, Koordinasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Program Kerja SECAWAN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Depok

Fitri Amelia¹, Wahyuddin Latunreng²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

amelia_2808@yahoo.com¹, wahyuddin.latunreng@yahoo.com²

* Corresponding author

ARTICLE INFO

Keywords

Pengawasan;
Koordinasi;
Kompetensi;
Kinerja Pegawai;
Dinas PUPR

ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji pengaruh pengawasan, Koordinasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam program Secawan di Dinas PUPR Kota Depok. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya ketiga variabel tersebut dalam mendukung pelaksanaan proyek infrastruktur yang efektif dan efisien. Metodologi penelitian menggunakan analisis statistik dengan SPSS untuk menghitung koefisien korelasi dan determinasi, serta uji signifikansi. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777, mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan, Koordinasi, dan kompetensi dengan kinerja pegawai. Pengawasan, Koordinasi, dan kompetensi masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 59,7%, 41,4%, dan 20,9% berturut-turut. Secara simultan, ketiga variabel ini menjelaskan 60,3% variasi kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan pengawasan, Koordinasi, dan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai. Saran implementatif meliputi penguatan sistem pengawasan berbasis kinerja, peningkatan komunikasi dan kolaborasi antar unit kerja, serta program pengembangan kompetensi dan pelatihan berkelanjutan.

This is an open access article under the [BY-NC-SA](#) license.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi menjadi sebuah isu sentral dalam perkembangan pemerintahan di Indonesia. Pada tingkat lokal, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) memiliki peran strategis dalam menjalankan reformasi tersebut, terutama dalam mengimplementasikan program-program pembangunan yang berkaitan dengan infrastruktur dan tata ruang Kota. Reformasi birokrasi di Indonesia telah menjadi suatu isu sentral yang memegang peran penting dalam transformasi pemerintahan di tingkat nasional dan lokal. Pada tingkat lokal, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) memegang peran strategis dalam mewujudkan reformasi birokrasi tersebut. Fokus utama DPUPR di tingkat lokal adalah pada implementasi program-program pembangunan yang berkaitan dengan pengembangan infrastruktur dan penataan tata ruang Kota.

Peran strategis DPUPR dalam reformasi birokrasi terutama terlihat dalam implementasi program-program pembangunan. Program-program ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perbaikan dan pembangunan infrastruktur jalan, air, dan transportasi hingga pengelolaan tata ruang Kota secara menyeluruh. DPUPR tidak hanya bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proyek-proyek tersebut, tetapi juga harus memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan prinsip-prinsip reformasi birokrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan Program SeCAWAN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Depok. Program SeCAWAN, yang bertujuan untuk memanfaatkan dan menata sempadan sungai menjadi destinasi wisata, menghadapi tantangan teknis dan administratif yang kompleks. Salah satu masalah utama adalah kurangnya integrasi program dengan rencana tata ruang Kota yang telah ada, yang berpotensi menimbulkan konflik penggunaan

lahan dan infrastruktur yang tidak terkoordinasi. Selain itu, penataan sempadan sungai membutuhkan tindakan teknis yang tepat, seperti perkuatan tebing sungai dan penanganan banjir, yang harus dikelola dengan cermat untuk menghindari risiko lingkungan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, dimana artinya merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Mulyadi (2020: 90) menjelaskan bahwa objek telaahan penelitian eksplanasi (explanatory research) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan.

Berdasarkan teori tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2016: 12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Desain Penelitian, atau konsep pengukuran yang tergambar di atas dapat penulis jelaskan sebagai berikut:

1. **X1** adalah variabel bebas (*independent variable*) Pengawasan yang diposisikan sebagai faktor *antedent* (yang mendahului) atau faktor yang berpengaruh terhadap Efektivitas program secawan pada Dinas PUPR Kota Depok.
2. **X2** adalah variabel bebas Koordinasi yang juga diposisikan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap Efektivitas program secawan pada Dinas PUPR Kota Depok.
3. **X3** adalah variabel bebas Kompetensi yang juga diposisikan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap Efektivitas Efektivitas program secawan pada Dinas PUPR Kota Depok.
4. **Y** adalah variabel terikat (*dependent variable*) Efektivitas program secawan pada Dinas PUPR Kota Depok.
5. **YX1** adalah parameter struktural yang akan menunjukkan besarnya pengaruh faktor **X1** terhadap faktor **Y**.
6. **YX2** adalah parameter struktural yang akan menunjukkan besarnya pengaruh faktor **X2** terhadap faktor **Y**.
7. **YX3** adalah parameter struktural yang akan menunjukkan besarnya pengaruh faktor **X3** terhadap faktor **Y**.
8. **YX1X2X3** adalah parameter struktural yang akan menunjukkan besarnya pengaruh faktor **X1**, **X2** dan **X3** secara bersama-sama terhadap faktor **Y**.
9. ϵ (Epsilon) adalah faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi faktor **Y** namun tidak diteliti, karena di luar konsep pengukuran.

Berdasarkan desain tersebut, konsep pengukuran pengaruh antar variabel dalam penelitian ini terdiri atas empat arah pengukuran, yaitu tiga pengukuran tunggal (X1 terhadap Y, X2 terhadap Y dan X3 terhadap Y), dan satu pengukuran ganda (X1, X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap Y).

B. Jenis Data

Untuk menetapkan populasi dan ukuran sampel, maka terlebih dahulu perlu diketahui unit analisis dalam penelitian ini. Yang dimaksud dengan unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Arikunto, 2016:121). Maka populasi yang

menjadi obyek penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas PUPR Kota Depok yang berjumlah 98 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian dimaksudkan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Sampel adalah bagian dari populasi. Jenis sampel yang diambil harus mencerminkan populasi. Jadi, sampel merupakan bagian integral yang tak dapat dipisahkan dengan populasi dan merupakan cermin dari populasi (Silaen, 2013).

D. Teknik Sampling

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Angket

Untuk mendapatkan data primer dari para responden yang menjadi sampel penelitian penulis melakukan penyebaran Kuesioner berupa pernyataan tertulis untuk 98 responden.

b. Pustaka/Dokumen

Selain melalui angket, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk buku, surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Kualitas Data

Langkah yang tidak kalah penting dalam pengumpulan data adalah melakukan pengujian terhadap instrumen (alat ukur) yang akan digunakan. Kegiatan pengujian instrumen penelitian meliputi dua hal, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Pentingnya pengujian validitas dan reliabilitas ini berkaitan dengan proses pengukuran yang cenderung keliru. Pengujian validitas dan reliabilitas diperlukan sebagai upaya memaksimalkan kualitas alat ukur, agar kecenderungan untuk keliru tersebut dapat diminimalkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa validitas dan reliabilitas adalah tempat kedudukan untuk menilai kualitas semua alat dan prosedur pengukuran.

2. Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Validitas dapat diartikan sebagai kesahihan instrumen penelitian yang digunakan atas pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan. Valid atau tidaknya data-data dari jawaban yang diperoleh dari responden dapat diketahui dengan mengkorelasikan jawaban-jawaban pada setiap item pertanyaan atau pernyataan yang diberikan responden. Dalam pengujian persyaratan analisis ini, pengkorelasian yang dimaksud menggunakan alat statistik Koefisien Korelasi Pearson (*Product Moment Coefficient of Correlation*).

Butir instrumen yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir instrumen tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir instrumen tersebut tidak valid. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:152) bahwa “suatu item dikatakan valid jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,3”.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah pengujian reliabilitas instrumen. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Dengan demikian, uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek

yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Relatif sama berarti tetap adanya toleransi

terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran.

Salah satu formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan rumus alfa (α) dari Cronbach.

4. Uji Kriteria Statistik

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui proses kegiatan penelitian, penulis menggunakan Analisis Deskriptif Kuantitatif, yakni interpretasi dan pengukuran atas data-data hasil penelitian yang berwujud angka-angka.

Pengukuran atas data primer dengan menggunakan pengujian hipotesis melalui regresi. Pengertian koefisien korelasi untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh X dan Y yang diukur dengan simbol r_{XY} yaitu koefisien antara X dan Y. Makin besar nilai koefisien korelasi, berarti semakin kuat pengaruh X terhadap Y. Apabila kecil nilai koefisiensi korelasi tersebut, maka pengaruh X terhadap Y itu lemah.

Teknik analisis data yang dipakai adalah teknik analisis regresi dengan menggunakan dua buah metode yaitu Koefisien Korelasi Pearson (*Product Moment Coefficient of Correlation*) untuk pengukuran tunggal dan Analisis Jalur untuk pengukuran berganda. Rumus Koefisien Korelasi Pearson tersebut adalah sebagai berikut: (Sudjana, 1996: 368-369)

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

dimana:

- r = koefisien korelasi antara X dan Y makin besar nilai koefisien korelasi, makin kuat pengaruh X dan Y, semakin kecil nilai koefisien korelasi, semakin lemah pengaruhnya
- x = variabel bebas
- y = variabel terikat
- n = banyaknya responden yang ada

Rumus Analisis Jalur secara bersama-sama dengan menggunakan parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen (terikat) dengan lebih dari satu variabel independen (bebas) yang diestimasikan ke dalam suatu persamaan. Analisis Jalur mempunyai kaedah yang sama dengan analisis regresi sederhana. Rumus-rumus yang digunakan pun tidak lain dari pengembangan rumus-rumus yang digunakan pada regresi sederhana. rumus Analisis Jalur yaitu:

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + e$$

Metode yang digunakan M. Nasir, adalah dengan menghitung nilai koefisien determinasi dan kemudian didapat hasil koefisien korelasi. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{a_1x_1y + a_2x_2y}{y^2}$$

dimana:

r^2 = koefisien determinan
a = konstanta atau parameter
x = variabel x
y = variabel y

Dari nilai koefisien determinan, didapat hasil koefisien korelasi atau r, dengan rumus: (Anto Dajan, 1991, 316)

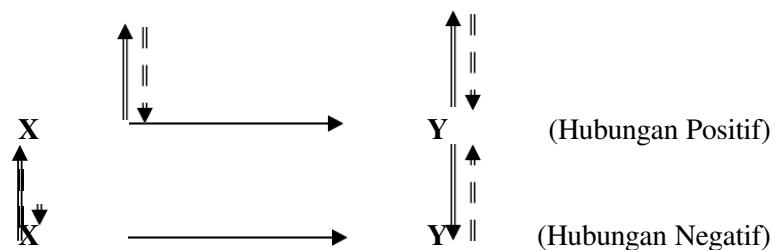
$$r = \sqrt{r^2}$$

dimana:

r = koefisien korelasi
 r^2 = koefisien determinasi

Hubungan dua variabel ada yang positif dan negatif. Hubungan X dan Y dapat dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Sebaliknya, dikatakan negatif kalau kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh penurunan (kenaikan) Y.

Ringkasnya adalah sebagai berikut:



Untuk lebih memperjelas rumus tersebut, Suharsini Arikunto (2016: 263) mengemukakan, untuk indeks sebenarnya dapat diketahui adanya 4 hal, yakni: arah korelasi, ada tidaknya korelasi, interpretasi mengenai tinggi- rendahnya korelasi.

Arah korelasi, dinyatakan dalam tanda + (plus) dan – (minus).

- Tanda + menunjukkan adanya korelasi sejajar searah, dan tanda – menunjukkan korelasi sejajar berlawanan arah.
- Korelasi +: “Makin tinggi nilai X, makin tinggi nilai Y” atau “kenaikan nilai X diikuti kenaikan nilai Y.”
- Korelasi –: “Makin tinggi nilai X, makin rendah nilai Y” atau “kenaikan nilai X, diikuti penurunan nilai Y”.

Ada tidaknya korelasi, dinyatakan dalam angka pada indeks. Betapapun kecilnya indeks korelasi, jika bukan 0,0000, dapat diartikan bahwa antara kedua variabel yang dikorelasikan terdapat adanya korelasi. Interpretasi tinggi–rendahnya korelasi dapat diketahui juga dari besar- kecilnya angka dalam indeks korelasi. Makin besar angka dalam indeks korelasi, makin tinggilah korelasi kedua variabel yang dikorelasikan.

Di samping itu, khusus untuk mengetahui apakah alat ukur di atas reliabel atau tidak, maka pencarian reliabilitas alat ukur yang digunakan dengan melakukan dua pengukuran dengan alat ukur (*product moment coefficient of correlation*) dan sampel yang sama dengan selang waktu 14 hari setelah pengukuran pertama dilakukan.

5. Uji Hipotesis

Sebagai jawaban sementara atas suatu fenomena yang menjadi obyek penelitian, hipotesis merupakan asumsi penulis. Hipotesis yang bersifat statistik sebetulnya dapat diartikan sebagai suatu asumsi mengenai parameter.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok, DPUPR menyelenggarakan urusan pemerintahan wajib bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Depok merupakan Dinas yang bergerak dibidang pelayanan dasar yaitu Pembangunan Infrastruktur bidang Sumber Daya Air, Penyelenggaraan Jalan, Tata Ruang, dan Jasa Konstruksi.

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Program Secawan Pada Dinas PUPR Kota Depok

Pengawasan merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam berbagai organisasi, termasuk pada Dinas PUPR Kota Depok. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan efisiensi kerja, memastikan bahwa pegawai mematuhi prosedur yang ditetapkan, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks program Secawan di Dinas PUPR Kota Depok, pengawasan yang baik dapat memastikan bahwa proyek-proyek infrastruktur berjalan sesuai rencana dan standar yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan Dinas tersebut.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,773. Hasil perhitungan tersebut terletak antara skala $0,70 < 0,89$, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel pengawasan dan kinerja pegawai adalah sangat kuat. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien variabel pengawasan yang bernilai positif sebesar 7,860. Ini berarti bahwa jika penilaian terhadap variabel pengawasan naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Depok sebesar 7,860.

Koefisien determinasi (R-Square) diperoleh angka sebesar 0,597, yang artinya pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Depok sebesar 59,7%, sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pengawasan. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS antara pengawasan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), didapatkan angka t-hitung sebesar 11,982 yang lebih besar dari t-tabel 1,660, sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengawasan (X1) dengan kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Depok (Y). Artinya, apabila pengawasan baik, maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Program Secawan Pada Dinas PUPR Kota Depok

Koordinasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, termasuk di Dinas PUPR Kota Depok. Koordinasi yang baik dapat memastikan bahwa semua bagian dari organisasi bekerja secara harmonis dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks program Secawan di Dinas PUPR Kota Depok. Program Secawan yang melibatkan berbagai proyek infrastruktur memerlukan Koordinasi yang cermat antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, kontraktor, dan masyarakat.

Koefisien determinasi (R-Square) diperoleh angka sebesar 0,414, yang artinya Koordinasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Depok sebesar 41,4%, sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Koordinasi. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS antara Koordinasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), didapatkan angka t-hitung sebesar 8,275 yang lebih besar dari t-tabel 1,660, sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Koordinasi (X2) dengan kinerja pegawai

Dinas PUPR Kota Depok (Y). Artinya, apabila Koordinasi baik, maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Program Secawan Pada Dinas PUPR Kota Depok

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif. Dalam konteks program Secawan pada Dinas PUPR Kota Depok, kompetensi pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa proyek-proyek infrastruktur dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,457. Hasil perhitungan tersebut terletak antara skala $0,34 < 0,54$, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel Kompetensi dan kinerja pegawai dapat dikategorikan sebagai sedang. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien variabel kompetensi yang bernilai positif sebesar 22,777. Ini mengindikasikan bahwa jika penilaian terhadap variabel kompetensi naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Depok sebesar 22,777.

Koefisien determinasi (R-Square) diperoleh angka sebesar 0,209, yang berarti kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Depok sebesar 20,9%. Sisanya, sebesar 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks tersebut.

Hasil pengujian dengan SPSS juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi (X3) dengan kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Depok (Y), dengan nilai t- hitung sebesar 5,067 yang lebih besar dari t-tabel 1,660. Dengan demikian, H_0 ditolak, yang mengindikasikan bahwa secara parsial (individu) kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka. Artinya, peningkatan kompetensi pegawai dapat menghasilkan peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan program Secawan di Dinas PUPR Kota Depok.

4. Pengaruh Pengawasan, Koordinasi Dan Kompetensi, Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Program Secawan Pada Dinas PUPR Kota Depok

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh pengawasan, Koordinasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam implementasi program Secawan di Dinas PUPR Kota Depok. Variabel-variabel ini dipilih karena mereka dianggap memiliki peran krusial dalam mengelola proyek-proyek infrastruktur yang kompleks dan memastikan keberhasilan operasional serta pencapaian tujuan organisasi.

Koordinasi (*coordination*) merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi yang kompleks seperti Dinas PUPR. Menurut Jones dan George (2018), Koordinasi yang baik melibatkan integrasi dan sinkronisasi kegiatan antar bagian atau unit dalam organisasi, serta antar individu yang terlibat dalam proyek. Koordinasi yang efektif memastikan bahwa informasi dan sumber daya dialokasikan dengan tepat, konflik diminimalkan, dan kerjasama ditingkatkan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam studi ini, Koordinasi yang baik diharapkan dapat mengoptimalkan efisiensi operasional dan responsibilitas terhadap tugas-tugas proyek.

Kompetensi (*competence*) pegawai merupakan faktor utama yang tercermin dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya secara efektif.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777. Nilai ini terletak antara skala $0,70 < 0,89$, menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan

antara variabel pengawasan, Koordinasi, dan kompetensi secara simultan dengan kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Depok adalah sangat kuat. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1), Koordinasi (X2), dan Kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai, seperti yang dibuktikan dengan koefisien variabel Koordinasi yang bernilai positif sebesar 8,073. Artinya, jika penilaian terhadap variabel Pengawasan, Koordinasi, dan Kompetensi naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai DPUPR Kota Depok sebesar 8,073. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,603, yang mengindikasikan bahwa Pengawasan, Koordinasi, dan Kompetensi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Depok sebesar 60,3%. Sisanya, sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar ketiga variabel tersebut. Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai F -hitung sebesar 48,185, lebih besar dari F -tabel 2,70. Hal ini berarti H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Pengawasan (X1), Koordinasi (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, ketika pengawasan, Koordinasi, dan kompetensi berada pada tingkat yang baik, maka kinerja pegawai di Dinas PUPR Kota Depok akan mengalami peningkatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Depok terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0.773 sehingga diperoleh persamaan regresi yang bernilai positif sebesar 7.860, dan angka t -hitung sebesar 11.982 artinya jika pengawasan naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai DPUPR Kota Depok sebesar satu satuan. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 59.7% artinya sekitar 59.7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan. Sisanya, sebesar 40.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pengawasan.
- Koordinasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Depok terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0.643 sehingga diperoleh persamaan regresi yang bernilai positif sebesar 11.259 dan angka t -hitung sebesar 8.275 artinya jika koordinasi naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai DPUPR Kota Depok sebesar satu satuan. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 41.4% artinya sekitar 41.4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel koordinasi. Sisanya, sebesar 58.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar koordinasi.
- Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Depok terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0.457 sehingga diperoleh persamaan regresi yang bernilai positif sebesar 22.777 dan angka t -hitung sebesar 5.067, artinya jika kompetensi naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai DPUPR Kota Depok sebesar satu satuan. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 20.9% artinya sekitar 20.9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi. Sisanya, sebesar 79.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kompetensi.
- Pengawasan, koordinasi, dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Depok terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0.777 dan dibuktikan dengan koefisien variabel kompetensi yang bernilai positif 8.073 dan angka t -hitung sebesar 48.185 artinya jika Pengawasan, koordinasi, dan kompetensi naik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai DPUPR Kota Depok sebesar satu satuan. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 60.3% artinya sekitar 60.3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi. Sisanya, sebesar 39.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pengawasan,

koordinasi, dan kompetensi.

Daftar Pustaka

- A.S. Moenir. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdullah & Esa. 2017. *Performance Management: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Aceng, U. 2014. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kecamatan Bayongbong Kabupaten Garut*. Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik, 4(1), 1–6.
- Ahmad, J., & Samsudin, S. 2016. *Bureaucracy Reform and Public Service Performance in Developing Countries*. International Journal of Public Administration, 39 (13), 1044-1057.
- Alkadry, M. G., & Tower, L. E. 2015. *Public Administration Theory: The State Of The Field*. Public Administration Review, 75(2), 192-202.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Boyatzis, R. E. 2018. *The Behavioral Level of Emotional Intelligence and Its Measurement*. Harvard Business Review Press.
- Creswell, J. 2014. *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods - Approaches* (— 4th ed).
- Edwards III, G. C. 1993. *At The Cutting Edge: New Perspectives On Public Administration*. Georgetown Public Policy Review, 1(1), 1-14.
- Gie, T. L. 2010. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Gupta, K., & Gupta, S. 2019. *Employee Competency and Organizational Performance*. International Journal of Management.
- Hardiansyah. 2018. *Kualitas Pelayanan Publik* (Edisi Revi). Yogyakarta: Gava Media.
- Hidayat, A. 2016. *Kinerja Aparatur Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Masyarakat Di Kelurahan Pelabuhan Kota Samarinda*. EJournal Ilmu Pemerintahan, 4(1), 607–618.
- Hill, M., & Hupe, P. 2019. *Implementing Public Policy: An Introduction To The Study Of Operational Governance*. Sage Publications.
- Hood, C. 1991. *A Public Management For All Seasons*. Public Administration, 69(1), 3- 19.
- Indrajid, Richardus Eko. 2014. *Electronic Government (Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital)*. Yogyakarta: ANDI.
- Jones, G. R., & George, J. M. 2018. *Essentials of Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.
- Keban, Y. T. 2018. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Latunreng, W., Arifin, A.L., dan Vikaliana, R. 2022. *Budaya Organisasi*. Bogor: IPB Press
- Mulyadi, Mohammad. 2012. *Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian*. Jurnal Studi Komunikasi, Vol. 16, No. 1
- Napitupulu, P. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 2 Tahun 2016. *Tentang Kartu Identitas Anak*.

- Osborne, D., & Gaebler, T. 2012. *Reinventing Government: How The Entrepreneurial Spirit is Transforming The Public Sector*. Plume.
- Pasolong, H. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Administrasi Kependudukan*.
- Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019. *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 95 Tahun 2018. *Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Organisasi Publik*. Bandung : Pustaka Setia.
- Ratminto, & Atik Septi Winarsih. 2016. *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Riggs, F. W. 2014. *New Directions For Public Administration: An Evolutionary Perspective*. Public Administration Review, 54(1), 63-68.
- Rita, Y. 2016. *Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Perwakilan Pemerintah Daerah Kabupaten Tolitoli di Kota Palu*. Jurnal Katalogis, 4(8), 175– 183.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Robbins,
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rohman, N., Lestari, E. W. T., & Ely Sufianti. 2021. *Strategi Implementasi Kebijakan Kartu Identitas Anak di Kabupaten Purwakarta*. Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara e-ISSN 2614-2945 Volume 8 Nomor 1, Bulan April.
- Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. A. (1981). *The Implementation Of Public Policy: A Framework Of Analysis*. Policy Studies Journal, 8(4), 538-560.
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Cetakan pertama. Trans Idea Publishing, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Sinambela, L.
- Silaen, Sofar dan Yayak Heriyanto . 2013. *Pengantar Statistik Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2010. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Supriyono, RA. 1999. *Manajemen Strategi dan Kebijaksanaan Bisnis*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Tadesse, T., & Jemal, A. 2018. *The Effect Of Monitoring And Evaluation On The Performance Of Public Organizations*. Journal of Management Studies.
- Tjipto, Atmoko. 2011. *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Yin, R. K. 2018. *Case Study Research And Applications: Design And Methods*. Sage Publications.
- Yukl, Gary. 2017. *Leadership in Organizations*. Pearson.
- Zhang, X., Cao, Q., & Tjosvold, D. 2019. *Linking Transformational Leadership and Team Performance: A Conflict Management Approach*. Journal of Applied Psychology.