

Kompetensi dan Integritas Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Kota Palembang

Dwi Agustianingsih¹, Bachtari Alam Hidayat², Azwar Agus³

¹Universitas Tamansiswa Palembang, Palembang, Indonesia

²Universitas Tamansiswa Palembang, Palembang, Indonesia. Email: alamhidayat79@gmail.com

³Universitas Tamansiswa Palembang, Palembang, Indonesia

Artikel Diterima: (12 Januari 2025)

Artikel Direvisi: (28 Mei 2025)

Artikel Disetujui: (19 Juni 2025)

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyse the effect of employee competence and integrity on employee performance in the preparation of LPPD in Palembang City. Independent variables are competence (X1), and integrity (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). Respondents of this study amounted to 78 people. Data collection was carried out by giving a questionnaire consisting of 28 statement items to respondents with answers based on the 1-4 scale rating system. Data were analysed using multiple linear regression with the help of SPSS 25. Employee competence and employee integrity have a positive and significant influence on employee performance in preparing LPPD in Palembang City partially and simultaneously. Competence is indicated by employees having sufficient motivation, character, self-awareness, knowledge, and skills to carry out their tasks effectively. Meanwhile, integrity serves as a strong ethical and moral foundation, enabling employees to work with loyalty, responsibility, commitment, and care. Some recommendations to improve employee performance include the development of ongoing training programs that focus on improving technical skills; the implementation of a performance evaluation system that measures work results as well as integrity and commitment; the strengthening of internal oversight mechanisms; and the enhancement of stakeholder involvement in the preparation and evaluation of the LPPD to ensure government accountability and transparency.

Keywords: Competence, Employee Performance, Integrity, LPPD, Palembang City

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan integritas pegawai terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan LPPD di Kota Palembang. Variabel independen yaitu kompetensi (X1), dan integritas (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Responden penelitian ini berjumlah 78 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner terdiri dari 28 butir pernyataan kepada responden dengan jawaban berdasarkan sistem penilaian skala 1-4. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Kompetensi pegawai dan integritas pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan LPPD di Kota Palembang secara parsial dan simultan. Secara keseluruhan, hasil penelitian memperkuat argumen bahwa kompetensi dan integritas memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dengan indikator bahwa pegawai memiliki motivasi, karakter, pemahaman diri, pengetahuan, dan keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Sementara itu, integritas menjadi dasar etika dan moral yang kokoh, sehingga pegawai dapat bekerja dengan

Penulis Koresponden:

Nama : Bachtari Alam Hidayat

Email : alamhidayat79@gmail.com

loyalitas, tanggung jawab, komitmen, dan kepedulian. Beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain pengembangan program pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis; penerapan sistem evaluasi kinerja yang mengukur hasil kerja serta integritas dan komitmen; peningkatan mekanisme pengawasan internal; dan peningkatan keterlibatan stakeholder dalam penyusunan dan evaluasi LPPD untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi pemerintahan.

Kata Kunci: Integritas, Kinerja Pegawai, Kompetensi, Kota Palembang, LPPD

Pendahuluan

Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) adalah dokumen yang menggambarkan hasil kinerja pemerintah daerah dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik selama satu tahun anggaran. Laporan ini menjadi indikator dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi tata kelola pemerintahan daerah di Indonesia, termasuk Kota Palembang. Pemerintah pusat memanfaatkan LPPD sebagai dasar untuk menilai kinerja pemerintah daerah dan memutuskan alokasi anggaran di masa mendatang. Dalam penyusunan LPPD, kompetensi dan integritas pegawai yang terlibat sangat berpengaruh terhadap kualitas laporan yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kompetensi teknis dan administratif yang baik akan mampu menyusun laporan secara akurat dan sesuai standar yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Namun, tanpa integritas yang kuat, ada risiko bahwa data yang disajikan bisa dimanipulasi atau tidak mencerminkan situasi sebenarnya di lapangan.

Penyusunan LPPD di Kota Palembang menghadapi beberapa tantangan signifikan. Salah satu tantangan utamanya adalah keterbatasan kompetensi pegawai yang ditugaskan untuk menyusun laporan tersebut. Tidak semua pegawai memahami regulasi terbaru dan standar teknis yang harus dipenuhi dalam penyusunan laporan. Hal ini menyebabkan laporan yang dihasilkan kurang akurat atau bahkan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam penelitian Austin & Chola, (2023) ditemukan, salah satu hambatan utama dalam penyusunan LPPD yaitu terbatasnya jumlah sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi memadai pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Palembang. Beberapa pegawai yang sebelumnya tidak memiliki latar belakang dalam pengelolaan data LPPD tersebut mengalami kesulitan dalam memahami proses penyusunan laporan. Hal itu disebabkan oleh adanya pergantian operator dan kurangnya pemahaman terhadap regulasi terbaru. Namun, masalah tersebut dapat diatasi melalui pelaksanaan Bimbingan Teknis dan Rapat Asistensi yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan serta kompetensi pegawai dalam penyusunan LPPD.

Kompetensi yang dimaksud mencakup kemampuan teknis, pengetahuan administratif, serta pemahaman terhadap regulasi yang berlaku. Pegawai yang kompeten akan memiliki kemampuan mengumpulkan data dengan baik, menganalisis data secara tepat, dan menyusun laporan yang komprehensif sesuai dengan pedoman yang berlaku (Salwa et al., 2018). Sebaliknya, pegawai yang tidak kompeten akan berdampak bukan hanya pada kualitas LPPD, tetapi juga pada kemampuan pemerintah daerah untuk merespons dinamika perubahan regulasi dan kebutuhan masyarakat. Namun, mengandalkan kompetensi pegawai saja tidak cukup untuk menghasilkan LPPD yang berkualitas. Integritas pegawai juga memainkan peran dalam menjaga akurasi dan transparansi laporan yang disusun. Pegawai yang memiliki integritas tinggi akan bekerja dengan jujur, tidak memanipulasi data, dan memastikan, laporan tersebut benar-benar mencerminkan kondisi pemerintahan daerah secara objektif. Beberapa penelitian

seperti Wetik et al., (2018) menekankan pentingnya integritas dalam mempertahankan standar prestasi dan mengaitkannya secara konseptual dengan kompetensi sebagai landasan peningkatan kinerja. Selanjutnya penelitian Putra, (2021) juga membuktikan secara empiris, kompetensi dan integritas berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa melalui analisis regresi berganda. Tetapi meski begitu belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks penyusunan LPPD. Untuk itu, penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh kompetensi dan integritas pegawai terhadap kinerja pegawai dalam proses penyusunan LPPD di Kota Palembang.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel idependen yaitu kompetensi (X1), dan integritas (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai responden. Kriteria responden adalah pegawai yang aktif bekerja di lingkungan pemerintahan daerah Kota Palembang, pejabat struktural, serta tim penyusun LPPD yang memiliki pemahaman dan keterlibatan langsung dalam tugas pemerintahan dan administrasi. Responden penelitian ini berjumlah 78 orang, diantaranya pegawai pemerintah daerah Kota Palembang sebanyak 34 orang, pejabat struktural sebanyak 34 orang, dan tim penyusun LPPD sebanyak 10 orang. Penelitian dilakukan selama periode November 2024 hingga Januari 2025. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden dengan jawaban berdasarkan sistem penilaian skala (1-4). Kuesioner tersebut terdiri dari 28 butir pernyataan yang mewakili 3 variabel penelitian. Variabel Kompetensi (X1) terdiri dari 10 pertanyaan, Integritas (X2) terdiri dari 10 pertanyaan, dan Kinerja (Y) terdiri dari 8 pertanyaan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25.

Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Peneliti menganalisis deskripsi responden berdasarkan data dari 78 orang yang terlibat dalam penelitian. Analisis mencakup karakteristik seperti jenis kelamin, kategori umur, tingkat pendidikan dan lama masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Usia	Frekuensi	Pendidikan	Frekuensi	Masa Kerja	Frekuensi
Laki-laki	36	< 30	1	SMA	3	< 1	1
		31 - 40	29	D3	2	1-5	5
Perempuan	42	41 - 50	35	S1	34	6-10	22
		>50	13	S2/S3	39	>10	50
Total	78	Total	78	Total	78	Total	78

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi data pada tabel 1, komposisi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan, mayoritas adalah perempuan, kelompok usia 42-50 tahun mendominasi jumlah responden dengan persentase tertinggi, tingkat pendidikan responden yang paling

banyak adalah S2/S3, dan masa kerja pegawai paling banyak >10 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia dewasa produktif menjelang usia lanjut, berpendidikan pada tingkatan pendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang. Kondisi tersebut mencerminkan tingkat kematangan, kompetensi, dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka emban.

2. Kompetensi (X1)

Peneliti menggunakan variabel kompetensi (X1) yang dipakai dalam analisis ini. Tujuannya untuk mengetahui jawaban responden mengenai sejauh mana kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional individu, khususnya dalam penyusunan LPPD berdasarkan pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan LPPD dengan baik.	64	82	14	18	0	0	0	0
2	Saya memiliki tekad yang kuat untuk mencapai hasil terbaik dalam penyusunan LPPD.	63	81	15	19	0	0	0	0
3	Saya cenderung bekerja dengan tekun dan teliti dalam penyusunan LPPD.	58	74	19	25	1	1	0	0
4	Saya memiliki sifat disiplin yang mendukung tugas penyusunan LPPD.	58	74	20	26	0	0	0	0
5	Saya percaya bahwa saya mampu menyelesaikan penyusunan LPPD dengan baik.	59	76	19	24	0	0	0	0
6	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan laporan secara akurat dan tepat waktu.	53	68	23	32	0	0	0	0
7	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyusun LPPD secara efektif.	49	63	29	37	0	0	0	0
8	Saya mendapatkan pelatihan berkala untuk meningkatkan pengetahuan dalam menyusun LPPD.	50	64	28	28	6	8	0	0
9	Saya memiliki keterampilan analitis yang memadai untuk memahami data dalam LPPD.	46	59	29	37	3	4	0	0
10	Saya terampil dalam menyusun laporan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku.	49	63	27	34	2	3	0	0

Sumber: olah data, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, pernyataan "Selalu termotivasi untuk menyelesaikan LPPD dengan baik dan memiliki tekad yang kuat untuk mencapai hasil terbaik dalam penyusunan LPPD" mendapatkan jawaban "sangat setuju" dari mayoritas responden. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga sikap profesional yang tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kompetensi demikian sangat berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja (Y) dalam penyusunan LPPD. Kompetensi intrinsik yang dimiliki oleh responden dalam hal motivasi dan tekad dapat meningkatkan kinerja individu dan tim dalam menghasilkan laporan yang berkualitas.

3. Integritas (X2)

Kemudian variabel integritas (X2) dipakai dalam analisis bertujuan untuk mengetahui jawaban responden mengenai sejauh mana nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, dan etika

kerja diterapkan oleh individu dalam menjalankan tugas dan fungsinya, khususnya dalam proses penyusunan LPPD. Adapun pertanyaan yang diajukan sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Integritas (X2)

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, termasuk pada hal-hal kecil dalam penyusunan LPPD.	46	59	32	41	0	0	0	0
2	Saya tidak pernah mengabaikan detail penting saat menyusun laporan.	47	60	31	40	0	0	0	0
3	Saya merasa bertanggung jawab terhadap kualitas laporan yang saya susun.	48	62	30	38	0	0	0	0
4	Saya siap menerima konsekuensi atas kesalahan yang terjadi dalam penyusunan LPPD.	40	51	35	45	3	4	0	0
5	Saya selalu menepati janji untuk menyelesaikan laporan tepat waktu.	45	58	33	42	0	0	0	0
6	Saya menjaga komitmen dalam memberikan laporan yang akurat dan berkualitas.	46	59	32	41	0	0	0	0
7	Saya menyusun laporan dengan tujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pemerintahan.	48	62	29	37	1	1	0	0
8	Saya memahami bahwa laporan yang baik akan membawa manfaat besar bagi masyarakat.	42	54	36	46	0	0	0	0
9	Saya selalu menyampaikan informasi yang benar dalam laporan tanpa manipulasi.	47	60	31	40	0	0	0	0
10	Saya tetap rendah hati meskipun mendapatkan pujian atas hasil kerja saya.	42	54	36	46	0	0	0	0

Sumber: olah data, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, pernyataan "merasa bertanggung jawab terhadap kualitas laporan yang saya susun dan menyusun laporan dengan tujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pemerintahan" mendapatkan jawaban "sangat setuju" dari mayoritas responden. Hal ini menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab dan orientasi terhadap transparansi bahwa responden tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga menjunjung nilai-nilai etika pemerintahan yang baik. Hal ini menjadi indikator positif dalam upaya peningkatan kualitas tata kelola dan kinerja instansi publik.

4. Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) dalam analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban responden mengenai sejauh mana efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelaksanaan tugas responden dalam penyusunan LPPD, termasuk ketepatan waktu, ketelitian, partisipasi aktif, dan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan sebagaimana pertanyaan berikut:

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Laporan yang saya susun selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan.	42	54	36	46	0	0	0	0
2	Saya selalu berusaha menghasilkan laporan yang akurat dan jelas.	46	59	32	41	0	0	0	0
3	Saya mampu menyusun jumlah laporan yang dibutuhkan dalam waktu yang ditentukan.	45	58	31	42	1	1	0	0

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%
4	Saya dapat menyelesaikan semua tugas terkait penyusunan LPPD tanpa penundaan.	43	55	33	42	2	3	0	0
5	Saya selalu menyelesaikan laporan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.	45	58	33	42	0	0	0	0
6	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk memastikan laporan selesai tepat waktu.	67	86	10	13	1	1	0	0
7	Saya selalu hadir secara fisik dan mental dalam rapat atau diskusi terkait penyusunan LPPD.	67	86	10	13	1	1	0	0
8	Kehadiran saya di tempat kerja selalu mendukung kelancaran proses penyusunan laporan.	44	56	34	44	0	0	0	0

Sumber: olah data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, pernyataan "mampu mengatur waktu dengan baik untuk memastikan laporan selesai tepat waktu dan selalu hadir secara fisik dan mental dalam rapat atau diskusi terkait penyusunan LPPD" mendapatkan jawaban "sangat setuju" dari mayoritas responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keterampilan manajerial yang baik, yaitu mereka dapat memprioritaskan pekerjaan, mengalokasikan waktu dengan efisien, dan memastikan bahwa laporan dapat diselesaikan sesuai dengan tepat waktu. Keterampilan manajerial seperti hal tersebut adalah indikator kompetensi yang kuat dalam meningkatkan kinerja. Kehadiran fisik dan mental dalam rapat atau diskusi menunjukkan komitmen, kedisiplinan, dan perhatian penuh terhadap proses penyusunan laporan. Keaktifan dan keterlibatan dalam rapat sering kali mencerminkan pemahaman mendalam terhadap tugas yang sedang dilakukan serta tingginya dedikasi terhadap hasil yang diinginkan.

5. Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai dalam Penyusunan LPPD di Kota Palembang

5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data 28 pertanyaan kuesioner Kompetensi (X1), Integritas (X2), dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa semua nilai $\text{sig} < 0,05$ atau nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (nilai $r \text{ tabel}$ dengan $n = 78$ adalah 0,223). Berdasarkan hal tersebut semua item dianggap valid, sebab memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan $r \text{ hitung} > 0,223$. Dengan hasil tersebut penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan instrument tersebut. Berdasarkan informasi data, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel memenuhi syarat reliabilitas instrumen. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan instrumen dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi kriteria tersebut juga memastikan bahwa data yang dihasilkan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

5.2. Uji Asumsi Klasik dan Pengujian Hipotesis

Uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, tidak ada heterokedastisitas, dan tidak ada gejala multikolinearitas. Hasil uji persamaan linear berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,084	,248		-,340
	Kompetensi	,229	,097	,189	2,357
	Integritas	,803	,087	,735	9,179

a. Variabel dependen: Kinerja

Sumber: olah data, 2024

Membaca hasil tabel diatas berdasarkan nilai koefisien maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = - 0,084 + 0,229 X_1 + 0,803 X_2 + e$$

Hasil analisis ini dapat diartikan sebagai berikut:

- $a = - 0,084$ Apabila variabel kompetensi, dan integritas = 0 maka nilai kinerja akan menurun sebesar 0,084
- $\beta_1 = 0,229$ Variabel kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,229. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,229.
- $\beta_2 = 0,803$ Variabel integritas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,803. Setiap kenaikan satu satuan pada variabel integritas akan meningkatkan kinerja sebesar 0,803.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Dalam analisis regresi pada tabel 5, disimpulkan sebagai berikut.

1. Kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien 0,021 kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, karena adanya pengaruh signifikan dari Kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan LPPD Kota Palembang.
2. Integritas (X2) kinerja (Y) dengan nilai koefisien 0,001 kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, karena adanya pengaruh signifikan dari Integritas (X2) terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan LPPD Kota Palembang.

Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengevaluasi apakah ada pengaruh secara simultan semua variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Hasil analisa menggunakan program SPSS 25, hasil uji F nilai F yang di hitung adalah 133,831 di atas nilai F dari tabel 3,12. Di samping itu nilai sig X1, dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$. Dengan nilai tersebut maka secara bersamaan, variabel Kompetensi (X1), dan Integritas (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan LPPD di Kota Palembang. Hasil demikian menunjukan bahwa kompetensi dan integritas secara bersama-sama memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai dalam penyusunan LPPD di Kota Palembang. Data menunjukan dampak kompetensi dan integritas terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan

LPPD di Kota Palembang secara simultan dapat dilihat dari nilai R Square adalah 0,781 atau 78,1 % ini menunjukkan kompetensi dan integritas memiliki dampak yang cukup kuat terhadap kinerja. Sisanya yaitu 21,9 % mencerminkan dampak dari faktor-faktor diluar dari variabel penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data, kompetensi dan integritas memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan LPPD di Kota Palembang. Hasil itu menguatkan teori bahwa kompetensi, yang mencakup motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik, mampu menyelesaikan tugas secara efektif, dan dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih optimal. Selanjutnya, integritas merupakan salah satu dimensi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam organisasi publik seperti pemerintah daerah. Pegawai dengan tingkat integritas yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang konsisten, transparan, dan bertanggung jawab, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi dan integritas adalah dua hal yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif, sementara integritas memberikan landasan etika dan moral yang kuat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan kesetiaan, tanggung jawab, komitmen, dan kepedulian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Kompetensi seorang tenaga kerja ditunjukkan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai aturan (Fitriani et al., 2022). Penelitian lainnya seperti Putra, (2021) mendukung pernyataan tersebut dengan menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai dapat secara langsung berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Lebih lanjut Sivanissa & Azizah, (2022) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sivanissa (2022) juga menyoroti bahwa aspek-aspek seperti karakteristik pribadi, konsep diri, motivasi, pengetahuan, dan keterampilan merupakan elemen dari kompetensi yang secara langsung meningkatkan kinerja individu. Hal tersebut menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup keahlian teknis tetapi juga faktor-faktor psikologis dan perilaku yang mendukung produktivitas.

Motivasi juga berperan besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi (Indayanti & Malik, 2023). Pegawai yang memiliki integritas cenderung termotivasi secara intrinsik, artinya mereka bekerja dengan tujuan untuk memenuhi tanggung jawab moral mereka, bukan hanya untuk mendapatkan imbalan finansial atau penghargaan eksternal (Harmaily, 2019). Motivasi tersebut sering kali menghasilkan kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Sementara itu, Makawi et al., (2015) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan analisis deskriptif dan statistik yang menguatkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi merupakan

salah satu elemen dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Investasi dalam peningkatan kompetensi, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengembangan profesional lainnya, sangat penting untuk memastikan karyawan memiliki kemampuan yang relevan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa integritas mempengaruhi kinerja pegawai. Integritas memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Tejasukmana et al., 2023). Pegawai yang memiliki integritas tinggi akan bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, dan menjaga profesionalisme dalam menjalankan tugas (Sukmajadi, 2019). Hal ini menegaskan bahwa kejujuran, konsistensi dalam perilaku, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi menjadi faktor penting yang mendukung tercapainya kinerja optimal. Pegawai yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka (Munir, 2023). Pegawai yang memiliki integritas tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi (Rahmadani, 2020). Integritas membantu mereka untuk menghindari stres yang berlebihan akibat tekanan kerja atau godaan untuk melakukan tindakan yang tidak etis (Sujiyanto, 2017).

Meskipun variabel lain seperti kompetensi dan koordinasi, juga memengaruhi kinerja, tetapi temuan ini menyoroti integritas sebagai nilai inti dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas. Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi dan integritas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Seperti halnya Salwa et al., (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa integritas bersama dengan kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Integritas pegawai berfungsi sebagai landasan moral yang kuat untuk menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja. Bagi pegawai, pengukuran kinerja memberikan kesempatan untuk menerima umpan balik yang konstruktif dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan (Satria & Achiruddin, 2015). Pegawai yang mampu bekerja dengan efektif dalam tim sering kali memiliki kinerja yang lebih baik, sebab mereka bisa berbagi tanggung jawab dan belajar dari rekan kerja (Yuditio et al., 2024).

Dalam konteks pegawai pemerintah daerah, peningkatan kompetensi dapat diperoleh melalui program pelatihan yang berkesinambungan, pendidikan formal, serta pengalaman kerja yang relevan. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah Kota Palembang untuk terus meningkatkan kompetensi pegawainya sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya investasi pada pengembangan kompetensi pegawai untuk memastikan pelayanan publik yang lebih baik, efisiensi dalam pelaksanaan tugas, dan pencapaian target organisasi secara menyeluruh.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pemerintah daerah Kota Palembang dapat terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta memperkuat budaya kerja berbasis integritas melalui penerapan nilai-nilai etika kerja, sistem pengawasan yang baik, dan penghargaan atas perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip integritas. Dengan strategi ini, diharapkan kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan, mendukung tercapainya kinerja pegawai dalam penyusunan LPPD di Kota Palembang yang lebih berkualitas.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kompetensi pegawai dan integritas pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penyusunan LPPD di Kota Palembang secara parsial dan simultan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa kompetensi dan integritas memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja pegawai. Kompetensi memberikan landasan teknis untuk melaksanakan tugas, sementara integritas memastikan bahwa tugas tersebut dilakukan dengan cara yang benar dan bertanggung jawab. Pengembangan kinerja organisasi tidak hanya membutuhkan pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga program penguatan nilai-nilai etika dan moral untuk memastikan integritas tetap terjaga. Kombinasi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan berintegritas. Beberapa rekomendasi meningkatkan kinerja pegawai antara lain:

1. Pengembangan program pelatihan kompetensi berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis pegawai, termasuk pemahaman yang mendalam tentang tugas-tugas administratif dan penyusunan LPPD.
2. Penguatan pendidikan dan pelatihan khusus mengenai etika kerja, nilai moral, dan integritas dalam menjalankan tugas pemerintahan.
3. Penerapan sistem evaluasi kinerja pegawai yang tidak hanya mengukur hasil kerja, tetapi juga mengukur tingkat integritas dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diemban.
4. Peningkatan mekanisme pengawasan internal untuk memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugas sesuai dengan standar etika dan moral yang ditetapkan.
5. Pembentukan tim khusus yang bertugas untuk melakukan evaluasi dan monitoring terhadap penyusunan LPPD, memastikan bahwa prosesnya dilakukan dengan kompetensi tinggi dan didasarkan pada prinsip integritas.
6. Penerapan sistem penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik dengan mengedepankan kompetensi dan integritas, serta memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar nilai-nilai integritas.
7. Penyediaan fasilitas untuk pengembangan karir bagi pegawai yang menunjukkan potensi dalam kompetensi dan integritas, seperti peluang untuk mengikuti pelatihan lebih lanjut atau promosi jabatan.
8. Peningkatan keterlibatan *stakeholder* dalam penyusunan LPPD seperti masyarakat dan sektor swasta, dalam proses penyusunan dan evaluasi LPPD untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan pemerintahan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Bachtari Alam Hidayat, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing pertama, dan Bapak Dr. Azwar Agus, S.H. M.Hum selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing penulis dalam pelaksanaan penelitian.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan dalam penelitian dan penulisan artikel ini.

Referensi

- Austin, T., & Chola, S. (2023). Evaluasi Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Di Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Palembang. *Professional: Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 10(2).
- Fitriani, D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Indayanti, A. N., & Malik, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.33>
- Makawi, U., Normajaton, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–26. <http://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/viewFile/307/290>
- Munir, M. (2023). Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96>
- Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24–35. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS>
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *Jess: Ournal of Education on Social Science*, 4(2), 161–175. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS>
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 58–67. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10242>
- Satria, B., & Achiruddin. (2015). Mengukur kinerja administrasi karyawan divisi plant, akunting dan finance, serta marketing pada pt x, jawa barat dengan model pendekatan internal benchmarking. *Journal of Applied Business and Economics*, 2(2), 109–121.
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.
- Sujiyanto, S. (2017). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 2(2), 65–84. <https://core.ac.uk/download/pdf/229621345.pdf>
- Sukmajadi, B. (2019). Peran Diklat Revolusi Mental Terhadap Peningkatan Profesionalisme Asn Dalam Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Dki Jakarta the Role of Mental Revolution Training on the Improvement of Civil Servant Professionalism in Public Services in Dki. *Jurnal Inovasi Aparatur*, 1(1), 10160.

- Tejasukmana, H., Hardian, D. E., & Yam, J. H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang. *Journal Empire, VOL 3, NO*(ISSN : 2775-040X), 7.
- Wetik, S. W., Baharuddin, & Tamsah, H. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME : Journal of Management, 1*(3), 137–151.
- Yuan Prasetya Yuditio, Rizky Nastiti, Muhammad Maladi, & Ibrahim Daud. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen : Jurnal Ekonomi, 6*(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1159>