

Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan

Ricky Yuanda Bastian¹, Zulkifli Rangkuti², Yuni Pratikno³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
rickyybastian@gmail.com

Submitted: 11th June 2024 | **Edited:** 26th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Bastian, R. Y., Rangkuti, Z., & Pratikno, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1168-1181.

ABSTRACT

The Influence of Competence, Integrity and Coordination on the Work Effectiveness of Members of the Regional People's Representative Council of South Tangerang City. The work effectiveness of council members is not yet optimal in the Regional People's Representative Council (DPRD) of South Tangerang City. Integrity, competence and coordination factors dominantly influence the work effectiveness of board members. This research aims to analyze the magnitude of the influence of competence, integrity and coordination on the work effectiveness of members of the South Tangerang City Regional People's Representative Council. The research approach applied is quantitative, namely research that emphasizes analysis on numerical data or numbers obtained using statistical methods. This research uses survey methods and explanatory/causal analysis. The sample was members of the South Tangerang City DPRD, namely 50 members of the Council. Analysis using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that there is a significant influence of competence, integrity and coordination on the work effectiveness of members of the Regional People's Representative Council of South Tangerang City, both individually and simultaneously.

Keywords: Competence, Integrity, Coordination and Work Effectiveness of Council Members

PENDAHULUAN

Undang-Undang No. 17 Tahun 2014 mengenai Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah memberikan mandat kepada DPRD kabupaten/kota untuk menjalankan tiga fungsi utama, yaitu legislasi, anggaran, dan pengawasan, dalam konteks mewakili kepentingan rakyat di tingkat kabupaten atau kota. Hal ini membuat DPRD semakin memperkuat kedaulatan rakyat. Dalam pelaksanaan fungsi legislatif, DPRD bekerja sama dengan kepala daerah untuk membentuk peraturan daerah. Fungsi anggaran

melibatkan penyusunan dan penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) bersama pemerintah daerah, termasuk anggaran untuk fungsi DPRD. Sementara itu, fungsi pengawasan mencakup pengawasan terhadap implementasi undang-undang, peraturan daerah, keputusan kepala daerah, dan kebijakan pemerintah daerah.

Perubahan ini membawa konsekuensi peningkatan tuntutan masyarakat terhadap efektivitas kinerja anggota DPRD. Masyarakat berharap DPRD dapat memenuhi fungsinya dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Efektivitas anggota DPRD dalam bidang anggaran mencakup perencanaan berlandaskan cost effectiveness, sedangkan dalam bidang pengawasan, mereka diharapkan menjaga pelaksanaan peraturan daerah dan kebijakan pemerintah daerah demi kepentingan masyarakat. Dalam bidang legislasi, DPRD diharapkan dapat memenuhi jumlah atau target peraturan daerah sesuai prioritas tahunan.

Efektivitas didefinisikan sebagai terjadinya efek atau akibat yang diinginkan dalam suatu keadaan. Efektivitas kerja anggota DPRD Kota Tangerang Selatan menjadi krusial karena menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Evaluasi kinerja DPRD Kota Tangerang Selatan tahun 2022 menunjukkan bahwa masih ada keterbatasan dalam mencapai optimalitas, terutama dalam menyelesaikan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda). Beberapa fenomena tidak efektifnya anggota dewan melibatkan ketidakmampuan mencapai target kerja, kurangnya kerja sama antar anggota dalam pengawasan, dan kekurangan ketepatan dalam mengambil keputusan atau merumuskan aspirasi masyarakat.

Perlu perbaikan dalam aspek efektivitas kerja anggota DPRD Kota Tangerang Selatan secara umum. Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas, seperti komunikasi, koordinasi, integritas, sarana prasarana, disiplin kerja, kepemimpinan, pengawasan, kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, dan perencanaan, perlu diperhatikan. Dari faktor-faktor tersebut, faktor kompetensi, integritas, dan koordinasi diyakini menjadi dominan dalam memengaruhi efektivitas kerja anggota DPRD Kota Tangerang Selatan.

Kompetensi anggota dewan mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam menjalankan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Integritas mengacu pada komitmen anggota dewan dalam melaksanakan tugasnya tanpa praktik korupsi.

Koordinasi merupakan penyelarasan kegiatan di antara anggota dewan, dengan pemerintah daerah, dan dengan kelompok masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Evaluasi menunjukkan bahwa belum semua anggota dewan memiliki integritas yang tinggi, dan koordinasi masih perlu ditingkatkan agar mencapai optimalitas kinerja DPRD Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan perkembangan yang terjadi di DPRD Kota Tangerang Selatan selama tahun 2022, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja anggota belum mencapai tingkat optimal. Contohnya, hanya 4 dari 8 Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) inisiatif yang berhasil diselesaikan pada tahun tersebut. Keempat Peraturan Daerah tersebut mencakup Pengelolaan Cagar Budaya, Perkoperasian Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Hari Jadi DPRD Kota Tangsel, dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Jika ditambahkan dengan Peraturan Daerah turunan yang telah terselesaikan, total Perda yang berhasil diselesaikan pada tahun 2022 adalah 12. Dilihat dari jumlah Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) dalam tiga tahun terakhir (2020, 2021, dan 2022), terlihat bahwa Raperda pada tahun 2021 jauh lebih sedikit dibandingkan tahun sebelumnya dan sesudahnya. Pada tahun 2021, hanya 7 dari 17 Raperda yang berhasil menjadi Perda, menunjukkan bahwa kuantitasnya relatif rendah.

DPRD Kota Tangsel juga mengalami beberapa masalah terkait ketidakefektifan anggota dewan dalam menjalankan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Beberapa fenomena tersebut meliputi kesulitan mencapai target kerja Peraturan Daerah, kurangnya kerjasama antar anggota dewan dalam pengawasan kebijakan Pemerintah Daerah, kurangnya ketegasan dalam mengambil kesimpulan, kesulitan menentukan potensi daerah untuk pengembangan ekonomi lokal, kurangnya ketepatan dalam merumuskan aspirasi masyarakat, dan kesulitan dalam melaksanakan tugas perencanaan anggaran.

Lemahnya faktor integritas, kompetensi, dan koordinasi dapat menjadi hambatan serius terhadap efektivitas kerja anggota DPRD Kabupaten Tangerang Selatan. Pertama, dalam aspek integritas, beberapa anggota dewan mungkin kurang memiliki komitmen yang tinggi untuk menjalankan tugasnya tanpa praktik korupsi. Keberhasilan legislasi, anggaran, dan pengawasan memerlukan tingkat integritas yang tinggi guna memastikan kebijakan dan keputusan yang dihasilkan benar-benar berorientasi pada kepentingan masyarakat (Ubaidillah, 2021)

Kedua, dalam hal kompetensi, mungkin terjadi kesenjangan pengetahuan, sikap, dan keterampilan diantara anggota DPRD. Kurangnya pemahaman terhadap proses legislasi, penyelesaian Raperda, dan analisis anggaran dapat menghambat efektivitas mereka dalam menjalankan fungsi legislasi dan anggaran. Kompetensi yang rendah dapat menghasilkan kebijakan yang kurang tepat dan efektif, serta kesulitan dalam memahami kompleksitas isu-isu yang dihadapi (Putra, 2022).

Ketiga, masalah koordinasi dapat muncul dari kurangnya penyelarasan kegiatan di antara anggota DPRD, dengan pemerintah daerah, dan kelompok masyarakat. Ketidakmampuan anggota DPRD untuk bekerja sama dengan baik dapat menghambat proses pembentukan kebijakan dan pelaksanaan program-program yang mendukung kepentingan masyarakat. Koordinasi yang lemah juga dapat mengakibatkan kurangnya sinergi di antara anggota DPRD, menghambat pencapaian tujuan bersama, dan mengurangi efektivitas kerja Anggota DPRD (Yudistira, 2019).

Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap lemahnya faktor integritas, kompetensi, dan koordinasi ini sangat penting dalam konteks peningkatan kinerja anggota DPRD Kabupaten Tangerang Selatan. Upaya perbaikan dan peningkatan melalui pelatihan, pembinaan etika, peningkatan pemahaman proses legislasi dan anggaran, serta promosi kerjasama dan koordinasi dapat menjadi solusi untuk mengatasi kendala-kendala ini dan meningkatkan efektivitas kerja anggota DPRD (Dhanian, 2021)

Dengan demikian, penelitian ini mendesak untuk memahami factor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja anggota DPRD, seperti kompetensi, integritas, dan koordinasi, guna mengidentifikasi dan merancang solusi yang dapat meningkatkan kinerja DPRD Kota Tangerang Selatan dalam menjalankan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan demi kepentingan masyarakat. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, akan dilakukan penelitian tentang kompetensi, integritas dan koordinasi dalam kaitannya dengan efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan.

LANDASAN TEORI

Menurut Suparno (2017:27) bahwa konsep kompetensi berawal dari artikel David McClelland yang menyimpulkan, berdasarkan hasil penelitian, bahwa tes kecakapan akademis tradisional dan pengetahuan isi, serta nilai dan ijazah sekolah; 1) tidak dapat

memprediksi keberhasilan di pekerjaan atau kehidupan, 2) biasanya bias terhadap masyarakat yang sosial ekonomi rendah. Kesimpulan ini membuat David McClelland bertanya-tanya, apabila bukan kecerdasan, apa yang dapat memprediksi keberhasilan pekerjaan atau kehidupan. Maka ia mulai mencari metode penelitian untuk mengidentifikasi variabel kompetensi yang bisa memprediksi kinerja karyawan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ekonomi, sosial atau ras. (Suparno, 2017 :28). Berdasarkan pendapat tersebut maka kompetensi berasal dari asumsi dasar yang merupakan variabel yang dapat memprediksi keberhasilan atau kehidupan. Selanjutnya kompetensi dapat dikaitkan sebagai variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

David Mc Clelland menggunakan sampel kriteria (criterion sample), sebuah metode yang membandingkan antara orang sukses dengan orang yang kurang sukses dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan kesuksesan. Karakteristik-karakteristik atau kompetensi-kompetensi ini, ketika muncul dan dipertunjukkan secara konsisten, mengarah pada kesuksesan hasil kerja. Hal ini pula yang menyebabkan beragamnya definisi kompetensi. Kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan capability (kemampuan). Seseorang yang kompeten adalah yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk mencapai efisien dan efektif kerja. (Surya Dharma, 2016: 109). Berdasarkan pendapat tersebut maka kompetensi memiliki berbagai pengertian dimana pada umumnya para pakar menekankan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan.

Setiap organisasi, *private* atau *public*, perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki memiliki kompetensi yang tinggi. SDM yang berkompetensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam memasuki era globalisasi dan kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan begitu cepat. (Surya Dharma, 2016: 102). Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2016: 109) kompetensi yaitu sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut *Spencer and Spencer* yang dalam Surya Dharma (2016:113) bahwa kompetensi dapat dibagi 2 (dua) kategori yaitu *threshold* dan *differentiating* menurut kriteria yang digunakan memprediksi kinerja suatu pekerjaan.

Secara bahasa integritas atau integrity berarti keutuhan, kebulatan, kejujuran, kesamaan antara hati, ucapan, dan tindakan. Integritas erat kaitannya dengan moral dan etika. Secara etimologi, kata integritas berasal dari bahasa latin yaitu integer (keseluruhan atau lengkap) yang berarti utuh, bulat, penuh suci atau bersih. Untuk itu integritas bisa dimaknai sebagai cara hidup yang bersih, sehat, dan damai sejahtera secara menyeluruh. Dengan kata lain, integritas berasal dari beberapa sudut pandang, seperti sudut pandang tradisi etika (ethical tradition) dan dalam hubungan etika (ethical relationship). (Burhanuddin, 2018:44). Integritas erat kaitannya dengan "etika" dan "moralitas" Ada beberapa perbedaan di antara kata-kata tersebut. (Burhanuddin, 2018:52)

Moral dalam pengertian yang umum menaruh penekanan pada karakter dan sifat-sifat individu yang khusus, bukan pada aturan-aturan dan ketaatan. Misalnya: kebajikan-kebajikan, rasa kasih, kemurahan hati, kebesaran hati, dan sebagainya merupakan unsur moral yang penting, namun hal-hal itu tidak terdapat dalam hukum. Moral yang didasarkan atas karakter, cenderung berfokus pada apa yang istimewa dalam diri.

Etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasara dalam hidup.

(Simorangkir, 2019:177) Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya. Integritas merupakan kepatuhan tanpa kompromi untuk kode nilai-nilai moral, dan menghindari penipuan, kemanfaatan, kepalsuan, atau kedangkalan apapun. Integritas diperlukan agar karyawan dapat bertindak jujur dan tegas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Mulyadi (2019:109) yaitu: Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya.

Menurut Pramita (2018:28) dalam konteks pemerintahan secara umum, integritas dapat juga dikaitkan dengan komitmen pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dari praktik korupsi. Integritas disajikan sebagai sesuatu yang

ideal, dikutip sebagai karakter yang penuh kebajikan dan dikreditkan di bawah kecenderungan sikap moral yang positif sehingga dapat mencerminkan sikap berintegritas bagi setiap aparatur pemerintahan.

Konsep integrity governance sendiri muncul dari beberapa permasalahan yang ada di tubuh birokrasi, misalnya saja pola pikir (mindset) dan budaya kerja (culture set) aparatur pemerintah yang masih jauh dari apa yang diharapkan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pelayanan yang ada. Integritas ini mutlak dipelihara bagi seseorang, terlebih-lebih ia memegang jabatan dalam suatu institusi/lembaga untuk mencapai sasaran.

Koordinasi adalah proses untuk memadukan tujuan dan aktivitas dari masing-masing yang ada, supaya tujuan secara keseluruhan dapat tercapai. Tanpa koordinasi, ada kemungkinan masing-masing pekerjaan kurang mendukung organisasi bahkan merugikan organisasi (Syafudin, 2017:86). Pengertian koordinasi menurut Djamin dalam Hasibuan (2020: 87) adalah Suatu usaha kerjasama antara badan, instansi, unit dan masyarakat. Dengan hal tersebut, jelaslah bahwa mereka yang terlibat dalam implementasi kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya adalah pihak pemerintah sendiri dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sedemikian rupa sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu, dan saling melengkapi.

Koordinasi ditinjau dari sudut normatif adalah sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyeraskan, menyelaraskan dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada pencapaian tujuan tertentu pada saat yang telah ditetapkan. Koordinasi ditinjau dari sudut fungsional diartikan guna mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Menurut Saudi (2016:44) efektivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan tujuan. Oleh karena itu suatu tujuan harus jelas dinyatakan secara spesifik dan rinci, sehingga pengukuran efektivitas dapat lebih bermanfaat dan bermaksud, serta berbeda dengan efesiensi.

Menurut Latunreng (2019:19) efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan atau dapat berhasil sesuai dengan yang diharapkan, atau sesuai dengan yang direncanakan. Berdasarkan pengertian tersebut maka efektivitas kerja merupakan hasil aktifitas jasmaniah dan rohaniah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sutrisno Hadi (2020:122) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka atau mengangkakan atas data yang akan dianalisis. Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis explanatory/sebab akibat.

Lokasi penelitian berada pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan yang dilaksanakan sejak Pebruari 2024 sampai dengan Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tngerang Selatan yaitu sebanyak 50 anggota Dewan.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang responden. Menurut Sugiyono (2019 : 43) teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.413	2.330		2.323	.025
Kompetensi	.265	.076	.356	3.505	.001
Integritas	.189	.037	.336	5.066	.000
Koordinasi	.252	.071	.357	3.563	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Anggota Dewan

Sumber : Data Penelitian, 2024

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $\hat{Y} = 5,413 + 0,265 X_1 + 0,189 X_2 + 0,252 X_3$

Tabel 2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis	t hitung	Nilai Sig	Keterangan
Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja anggota Dewan	3,505	0,001	Berpengaruh
Pengaruh integritas terhadap efektivitas kerja anggota Dewan	5,066	0,000	Berpengaruh
Pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja anggota Dewan	3,563	0,001	Berpengaruh

Sumber : Data Penelitian, 2024

Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Anggota DPRD

Dari hasil pengolahan data penelitian diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,505. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 49 adalah 1,675. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (3,505) dan nilai t_{tabel} (1,675), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} .

Hasil ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, sehingga hasil uji hipotesis menunjukkan : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Integritas Terhadap Efektivitas Kerja Anggota DPRD

Dari hasil pengolahan data penelitian diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,066. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 49 adalah 1,675. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (5,066) dan nilai t_{tabel} (1,675), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} .

Hasil ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, sehingga hasil uji hipotesis menunjukkan : Terdapat pengaruh signifikan integritas terhadap efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Anggota DPRD

Dari hasil pengolahan data penelitian diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,563. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 49 adalah 1,675. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (3,563) dan nilai t_{tabel} (1,675), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} .

Hasil ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima, sehingga hasil uji hipotesis menunjukkan : Terdapat pengaruh signifikan koordinasi

terhadap efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	722.426	3	240.809	112.124	.000 ^b
Residual	98.794	46	2.148		
Total	821.220	49			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Anggota Dewan

b. Predictors: (Constant), Koordinasi, Integritas, Kompetensi

Sumber : Data Penelitian, 2024

Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Koordinasi Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja Anggota DPRD

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 112,124 sedangkan besarnya F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 3 dan 47 pada α (0,05) sebesar 2,80. Dengan demikian nilai F_{hitung} ($112,124 > F_{tabel}$ 2,80).

Hasil ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_4) diterima, sehingga hasil uji hipotesis menunjukkan : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi, integritas dan koordinasi secara simultan terhadap efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b) sebagaimana yang terlihat pada tabel 5.12 di atas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 5,413 + 0,265 X_1 + 0,189 X_2 + 0,252 X_3$

Dari persamaan ini tampak nilai konstantanya sebesar 5,413. Secara matematis, nilai konstanta tersebut menyatakan bahwa pada saat kompetensi (X_1), integritas (X_2) dan koordinasi (X_3) secara bersama-sama bernilai 0, maka efektivitas kerja anggota dewan (Y) bernilai 5,413. Selanjutnya nilai positif (0,265) yang terdapat pada koefisien regresi kompetensi (X_1), nilai positif (0,189) yang terdapat pada koefisien regresi integritas (X_2) dan nilai positif (0,252) yang terdapat pada koefisien regresi koordinasi (X_3) menggambarkan adanya pengaruh yang positif kompetensi (X_1) integritas (X_2) dan koordinasi (X_3) secara simultan terhadap efektivitas kerja anggota dewan (Y), dimana setiap kenaikan satu satuan kompetensi (X_1) integritas (X_2) dan koordinasi (X_3) secara simultan akan menyebabkan kenaikan efektivitas kerja anggota dewan (Y) sebesar 0,265, 0,189 dan 0,252.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

		Kompetensi	Integritas	Koordinasi	EfektivitasKerja Anggota Dewan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.620**	.855**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
Integritas	Pearson Correlation	.620**	1	.606**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
Koordinasi	Pearson Correlation	.855**	.606**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
Efektivitas Kerja Anggota Dewan	Pearson Correlation	.870**	.774**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber : Data Penelitian, 2024

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 (kompetensi, integritas dan koordinasi) terhadap variabel dependen Y (efektivitas kerja anggota dewan) secara parsial.

Koefisien Determinasi Parsial 1 (KDP 1)

Besarnya pengaruh kompetensi (X_1) terhadap efektivitas kerja anggota dewan (Y) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KDP1} &= \beta \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,356 \times 0,870 \times 100\% \\ &= 30,97 \, \% \end{aligned}$$

Jadi besar pengaruh kompetensi (X_1) terhadap efektivitas kerja anggota dewan (Y) adalah sebesar 30,98 %.

Koefisien Determinasi Parsial 2 (KDP 2)

Besarnya pengaruh integritas (X_2) terhadap efektivitas kerja anggota dewan (Y) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KDP2} &= \beta \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,336 \times 0,774 \times 100\% \\ &= 26,00 \, \% \end{aligned}$$

Jadi besar pengaruh integritas (X_2) terhadap efektivitas kerja anggota dewan (Y) adalah sebesar 26,00 %

Koefisien Determinasi Parsial 3 (KDP 3)

Besarnya pengaruh koordinasi (X_3) terhadap efektivitas kerja anggota dewan (Y) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KDP3} &= \beta \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,357 \times 0,866 \times 100\% \\ &= 30,90 \% \end{aligned}$$

Jadi besar pengaruh koordinasi (X_3) terhadap efektivitas kerja anggota dewan (Y) adalah sebesar 30,90 %

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, integritas dan koordinasi terhadap efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan, dan besarnya pengaruh sebesar 30,97%.
2. Terdapat pengaruh signifikan integritas terhadap efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan, dan besarnya pengaruh sebesar 26,00 %.
3. Terdapat pengaruh signifikan koordinasi terhadap efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan, dan besarnya pengaruh sebesar 30,90 %.
4. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi, integritas dan koordinasi secara simultan terhadap efektivitas kerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan, dan besarnya pengaruh sebesar 88,00 %. Adapun sisanya, yaitu sebesar 12,0% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asumantri, Moh., 2018, Kompetensi Profesional Guru, Bandung, Singgalang
- Burhanuddin, Abdullah, 2018, Budaya Kerja Perbankan, Jakarta, LP3ES
- Denim, Sudarman. 2017, Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta, Rineka Cipta.
- Dharma, Surya, 2016, Manajemen Kinerja. Jakarta, Pustaka Pelajar
- Fayol, Henry, 2013, Industrial and General Administration, Genewa, International Institute

- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2016, *Fundamentals of Management*, Sixth Edition, Business Publication Inc, USA.
- Hadi, Sutrisno, 2020, *Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Gramedia
- Handoko, T., Hani 2018, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Malayu, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hidayat, A.A., 2018, *Pengantar Produktivitas Kerja*, Jakarta, Salemba.
- Latunreng, Wahyuddin, 2019, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, IPPSDM-WIN.
- Manullang, M., 2019, *Management Personalia*, cetakan kesepuluh, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Marlane Miller, 2016, *Competence*, Canada, John Willey & Sons, Inc
- Mc Gregor, Douglas, 2014, *The Human Side Enterprise*, Boston, Massachusetts, Irwin Inc.
- Mulyadi, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, In Media
- Mulyasa, E., 2017, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Ndraha, Talidhuhu, 2019, *Ilmu Pemerintahan*, Bandung, Riena Citra.
- Pfiffner, John M dan Robert Presthus, 2014, *Public Adminsitration*, New York, The Ronald Press Company
- Pramita, 2018, *Good Corporate Governance : Tinjauan Etika Dalam Praktek Bisnis*, Jakarta, Prenada Media
- Prihadi, Syaiful F, 2018, *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*, Jakarta, Gramedia *Pustaka Utama*
- Rita K. Baltus, 2018, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta, Ilham Jaya.
- Robbins, Stephen P., 2017, *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey : Prentice-Hall Internasional, Inc.
- Saudi, 2016, *Perencanaan Pembinaan Tenaga Perusahaan*, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo
- Saifuddin, Azwar, 2017, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Senge, Peter, 2017, *Competence at Work, Model For Superior Performance*, USA, John Willey & Sons, Inc.
- Siagian, P, Sondang, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simorangkir, 2019, *Etika : Bisnis Jabatan dan Perbankan*, Jakarta, Rineka Cipta
- Stoner dan Charles Wankel, 2014, *Servant Leader*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hal inc.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabo.
- Suganda, Dann, 2017, *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi*. Jakarta, Intermedia.
- Supriyanto dan Fitria, 2016, *Etika Profesi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Suherman, 2017, *Organisasi Publik*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Suriasumantri, Jujun S., 2015, *Ilmu Dalam Perspektif, Sebuah Kumpulan Karangan tentang Hakikat Ilmu*, Jakarta, Gramedia
- Suparno, 2017, *Kompetensi Pengajar Sekolah*, Bandung Rosdakarya
- Suwarto. F.X, 2015, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, Trisoro.
- Syafrudin, 2017, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Talim, M., 2017, *Kompetensi Guru*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Terry, George R., 2015, Principles of Management, Illinois : Richard D. Irwin, Inc.
Thoha, Miftah, 2016, Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta, Ghalia Indonesia
Tosi, Henry L and Stephen J. Carroll, 2014. Managing Organizational, Second Edition,
New York, John Wiley & Sons.
Williams, Chuck, 2014, Manajemen, Terjemah, Jakarta, Salemba Empat
Winardi, 2019, Manajemen Perilaku Organisasi, Jakarta, Kencana Prenada Media
Group