

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Koordinasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur

Aryo Martanto Hary Mulyono*

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

aryomartanto@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Agustus 21, 2025

Revised : Agustus 27, 2025

Accepted : September 2, 2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan;
Kompetensi;
Koordinasi Organisasi;
Kinerja Pegawai.



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:
Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan
Masyarakat Madani

ABSTRACT

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih ditemukannya kinerja pegawai yang belum optimal, baik dalam aspek kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia, maupun koordinasi antar unit organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengevaluasi besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan koordinasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UP PMPTSP) Kecamatan Pulo Gadung, Jakarta Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 51 pegawai, terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP). Analisis data dilakukan melalui uji regresi untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 61,9%, kompetensi berpengaruh signifikan dengan kontribusi 41%, dan koordinasi organisasi memberikan pengaruh signifikan sebesar 64,1%. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 68,5%. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia, serta efektivitas koordinasi organisasi.

PENDAHULUAN

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi DKI Jakarta (DPMPTSP) adalah salah satu Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang dibentuk melalui Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan diperkuat dengan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Dalam rangka memberikan pelayanan publik yang berkualitas, DPMPTSP memiliki Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UP PMPTSP) di tingkat kota, kecamatan, dan kelurahan. Unit ini berperan strategis dalam pelayanan investasi dan perizinan kepada masyarakat. Sebagai ujung tombak pelayanan, UP PMPTSP Kecamatan dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, efektif, dan efisien sesuai dengan standar pelayanan minimum.

UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung, Jakarta Timur, bertugas melaksanakan koordinasi dan pelayanan administrasi penanaman modal dan perizinan. Tugas tersebut dilaksanakan sesuai dengan prinsip pelayanan publik sebagaimana diamanatkan pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Berdasarkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2025 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu telah diatur sistem dan mekanisme kerja DPMPTSP di wilayah DKI Jakarta, termasuk kewajiban memberikan layanan yang terintegrasi. UP PMPTSP Kecamatan Pulau Gadung yang mengoordinasikan juga UP PMPTSP di tingkat Kelurahan melaksanakan tugas untuk melaksanakan koordinasi, menyelenggarakan pelayanan administrasi pada bidang penanaman modal, perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplikasi, keamanan dan kepastian. Tentunya dalam menjalankan

tugas dan fungsinya, penting bagi pimpinan organisasi di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung untuk memperhatikan dan melakukan evaluasi pada kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, kompetensi, dan koordinasi organisasi. Kinerja tidak hanya dinilai dari pencapaian kuantitas kerja, namun juga kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu sesuai standar yaitu dimana kualitas yang berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas yang merupakan jumlah dari hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu yang merupakan kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Pulo Gadung memiliki sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) yang melaksanakan tugas unit dalam memberikan pelayanan publik di wilayah Kecamatan Pulo Gadung. Jumlah pegawai ASN dan PJLP UP PMPTSP di wilayah Kecamatan Pulo Gadung dan mekanisme penilaian kinerja dilaksanakan secara rutin, dapat digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Pegawai UP PMPTSP di wilayah Kecamatan Pulo Gadung

No.	Pegawai	Jumlah	Mekanisme penilaian kinerja
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	20 orang	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2	Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP)	31 orang	Penilaian Kinerja PJLP setiap bulan
	Jumlah	51 orang	

Sumber: Data Kepegawaian UP PMTSP se-Kecamatan Pulo Gadung, 2025

Berdasarkan data internal, UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung memiliki total 51 pegawai (ASN dan PJLP). Mekanisme penilaian kinerja pegawai dilakukan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi pegawai ASN dan penilaian kinerja bulanan bagi PJLP. Untuk monitoring dan evaluasi kinerja tersebut, digunakan aplikasi berbasis web yaitu halaman web <https://etpp.jakarta.go.id/> untuk pegawai ASN dan halaman web <https://epjlp-dpmpmsp.jakarta.go.id/> untuk PJLP. Web ini disediakan untuk memantau bagaimana pencapaian kinerja pegawai dengan target kerja yang telah ditentukan. Didalamnya juga terdapat informasi administrasi lain seperti kehadiran, pengajuan cuti dan lainnya.

Dalam pelaksanaan pelayanan, dilakukan juga evaluasi tahunan target kinerja pegawai di UP PMPTSP Kecamatan oleh Bidang Pengembangan DPMPTSP Provinsi DKI Jakarta, untuk melihat capaian pencapaian target kegiatan yang telah ditentukan dengan kinerja pegawai di unit, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Target Kinerja Pegawai UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung

No.	Kegiatan	Persentase Pelaksanaan	Hasil
1	Memproses permohonan berbagai jenis izin yang diperlukan oleh masyarakat dan pelaku usaha	100%	Tercapai
2	Mendukung realisasi investasi	100%	Tercapai
3	Mensosialisasikan kebijakan dan regulasi terbaru terkait penanaman modal dan pelayanan perizinan kepada masyarakat dan pelaku usaha	80%	Tercapai
4	Meningkatkan kualitas pelayanan dengan penggunaan teknologi informasi, seperti layanan perizinan daring (online) melalui aplikasi Jakevo	90%	Tercapai
5	Menyediakan layanan konsultasi untuk masyarakat dan pelaku usah	100%	Tercapai
6	Memantau kepatuhan pelaku usaha terhadap peraturan perizinan	80%	Tercapai

Sumber: Data Bidang Pengembangan DPMPTSP, 2024

Dapat diamati bahwa masih ada kegiatan yang belum maksimal dalam pencapaian hasilnya yaitu kegiatan mensosialisasikan kebijakan dan regulasi terbaru terkait penanaman modal dan pelayanan perizinan kepada masyarakat dan pelaku usaha, meningkatkan kualitas pelayanan dengan penggunaan teknologi informasi seperti layanan perizinan online melalui aplikasi Jakevo dan memantau kepatuhan pelaku usaha terhadap peraturan perizinan, yang nilainya masih dibawah 100%. Dalam pelaksanaannya, pimpinan memegang peranan penting dalam pencapaian target tersebut. Tentunya dapat dilihat bahwa pimpinan belum dapat memaksimalkan perannya dalam memimpin unit atau organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan, sehingga hasil yang dicapai belum sesuai dengan target yang diberikan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi hal tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang sesuai mampu menciptakan motivasi, pengawasan, dan arahan yang jelas terhadap bawahan. Marlina et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, Fitri et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pada hasil observasi di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung masih terdapat masalah seperti keterlambatan pegawai, ketidakdisiplinan, serta kurangnya pengawasan dari pimpinan. Fenomena ini menunjukkan masih lemahnya implementasi gaya kepemimpinan yang mampu mengontrol dan memotivasi bawahan.

Berdasarkan hasil pengamatan lain dilapangan, diketahui bahwa sering kali terdapat masalah kurangnya komunikasi antara unit internal di UP PMPTSP atau antara pihak UP PMPTSP dengan instansi eksternal yang terlibat dalam proses perizinan dan pelayanan lainnya, ketidakjelasan dalam penyerahan dokumen atau tanggung jawab antar unit, kurangnya pemahaman yang sama mengenai tujuan bersama atau visi unit dan kurangnya pengawasan. Koordinasi organisasi memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung. Sebagai contoh dalam kegiatan pengawasan kepatuhan penyampaian LKPM bagi pada pelaku usaha khususnya di wilayah Kecamatan Pulo Gadung. Tanpa koordinasi organisasi, kinerja pegawai yang diukur melalui laporan pelaksanaan setiap triwulan yang disampaikan oleh Bidang Penanaman DPMPTSP Provinsi DKI Jakarta tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Tentunya hal ini mengidikasikan bahwa selain kompetensi, faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah koordinasi organisasi, yang sangat berperan dalam menyinergikan tugas-tugas lintas unit pada suatu organisasi pelayanan publik. Gunawan dan Zulhaida (2024) menemukan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koordinasi yang buruk dapat menyebabkan duplikasi pekerjaan, miskomunikasi, dan ketidakefisienan. Hal ini juga tampak di UP

PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung, di mana koordinasi antara unit internal maupun dengan instansi eksternal sering kali tidak berjalan optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UP PMPTSP) di wilayah Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur yang berjumlah 51 (lima puluh satu) orang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Proportional Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasinya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan setelah dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan, baik secara simultan maupun parsial antara pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan koordinasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 2,890 dan nilai t tabel sebesar 2,013, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dzulkifli yang melakukan penelitian pada tahun 2013, yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi. Ketika pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik pegawai, hal ini akan meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, dan semangat kerja pegawai dalam mencapai target organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif dapat menurunkan motivasi dan produktivitas, sehingga berdampak negatif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Adapun besar korelasi gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,787. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai tergolong sangat kuat. Persentase variabel gaya kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 61,9% dan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel kompetensi (X2) adalah 2,046 dan nilai t tabel sebesar 2,013, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riesminingsih yang melakukan penelitian pada tahun 2013, yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena kompetensi mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih memahami tanggung jawabnya, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, serta dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan kerja. Kompetensi juga mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, membuat keputusan yang tepat, serta berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi secara langsung akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, Boulter et al. (dalam Rosidah, 2018:11).

Dengan demikian kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Adapun besar korelasi kompetensi dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,641. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai tergolong kuat. Persentase variabel kompetensi dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 41% dan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

3. Pengaruh Koordinasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel koordinasi organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel koordinasi organisasi (X3) adalah 4,191 dan nilai t tabel sebesar 2,013, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa koordinasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aima, Adam dan Ali yang melakukan penelitian pada tahun 2017, yang mengemukakan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena melalui koordinasi yang efektif, setiap individu dalam organisasi dapat memahami peran, tanggung jawab, dan tujuan yang harus dicapai secara bersama. Dengan adanya komunikasi yang jelas antarunit kerja serta sinkronisasi tugas yang baik, potensi terjadinya tumpang tindih pekerjaan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan. Selain itu, koordinasi yang baik juga mendorong terciptanya kerja sama tim yang harmonis, meningkatkan efisiensi, dan mempercepat proses pengambilan keputusan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

Koordinasi menurut Roger C. Heimer yang dikutip oleh Sutarto (2015:142) adalah "Coordination is indispensable to the accumulation of the efforts of many in order to effectuate the

overall purpose. Coordination makes possible a uniting of the mental and physical efforts in such a manner as to create a surplus of coordinated effort over the sum of the individual effort of the participant.” Koordinasi harus ada untuk menyempurnakan banyak usaha agar supaya pencapaian tujuan efektif. Koordinasi memungkinkan kesatuan usaha mental dan fisik dalam bermacam-macam sikap karena menciptakan kelebihan usaha yang dikoordinasikan pada sejumlah usaha individu dari para peserta. Henry Fayol yang dikutip oleh Sutarto (2015:143) mendefinisikan koordinasi sebagai berikut: “To coordinate means is the all important duty of interrelating the various parts of the work.” Mengkoordinasikan berarti mengikat bersama, menyatukan, dan menselaraskan semua kegiatan dan usaha.

Dengan demikian koordinasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Adapun besar korelasi Koordinasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,801. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan koordinasi organisasi dengan kinerja pegawai tergolong kuat. Persentase variabel koordinasi organisasi dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 64,1% dan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Koordinasi Organisasi Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan koordinasi organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 11,164, sedangkan besarnya Ftabel dengan derajat bebas (df) 3 dan 47 pada (0,05) sebesar 3,195. Dengan demikian nilai Fhitung (11,164) > Ftabel (3,195). Ini berarti H0 ditolak dan konsekuensinya H1 diterima, maka Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Koordinasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey dan Yantje Uhing yang melakukan penelitian pada tahun 2015, yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan koordinasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat berpengaruh secara bersama-sama terhadap gaya kepemimpinan, kompetensi, dan koordinasi organisasi karena ketiga aspek tersebut saling terkait dan saling memperkuat dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Dalam penerapannya pada gaya kepemimpinan, kinerja pegawai memengaruhi dan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Ketika pegawai menunjukkan kinerja yang baik, pemimpin cenderung memberikan respons positif, seperti memberi kepercayaan lebih, mendelegasikan tugas, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Hal ini bisa mendorong pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif atau transformasional, yang pada gilirannya akan memperkuat motivasi dan produktivitas pegawai.

Kinerja pegawai yang tinggi biasanya menunjukkan adanya kompetensi yang memadai, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Ketika pegawai menunjukkan performa kerja yang baik secara konsisten, organisasi akan terdorong untuk meningkatkan standar kompetensi, mengembangkan pelatihan, dan memberikan penghargaan. Hal ini akan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kinerja pegawai juga mencerminkan sejauh mana koordinasi antarunit dan antarpegawai berjalan dengan baik. Pegawai yang berkinerja tinggi sering kali mampu membangun komunikasi dan kerja sama yang efektif. Ketika banyak pegawai berkinerja baik, kebutuhan akan koordinasi yang efisien semakin meningkat, mendorong organisasi untuk memperkuat sistem koordinasi, memperjelas peran dan tanggung jawab, serta menyederhanakan prosedur kerja.

Ketika kinerja pegawai meningkat, hal ini tidak hanya menjadi indikator keberhasilan individu, tetapi juga memengaruhi dinamika organisasi secara menyeluruh. Gaya kepemimpinan menjadi lebih responsif, standar kompetensi naik, dan koordinasi organisasi diperkuat. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat menjadi penggerak utama yang secara simultan memengaruhi ketiga aspek tersebut,

menciptakan siklus peningkatan yang berkelanjutan dalam organisasi. Adapun besarnya persentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan koordinasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 68,5% dan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UP PMPTSP Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan melalui uji t ($t_{hitung} = 2,890 > t_{tabel} = 2,013$; sig. $0,006 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 61,9%, sementara sisanya 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} = 2,046 > t_{tabel} = 2,013$; sig. $0,046 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Nilai R Square sebesar 41,1% menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, sedangkan 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. Koordinasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t membuktikan $t_{hitung} = 4,191 > t_{tabel} = 2,013$; sig. $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 64,1% menunjukkan pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai, sementara 35,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
4. Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan koordinasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan melalui uji F dengan nilai F hitung $= 11,164 > F_{tabel} = 3,195$; sig. $0,000 < 0,05$. Secara bersama-sama, ketiga variabel ini mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 68,5%, sedangkan 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Aditama. Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ambar, Sulistiyani, T., & Rosidah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andi Supangat, 2015. Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik, Bandung: Kencana penada media group.
- Arif. Ramdhani 2014. Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fitri, A., et al. (2023). Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja. Economic Resources.
- Gunawan, R. & Zulhaida, Z. (2024). Koordinasi dan kinerja pegawai. ResearchGate Publication.
- Handayani, R. (2023). Kompetensi Pegawai di Instansi Pemerintah. Jurnal Ilmiah.
- Handyaningrat, Soewarno. 2020. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV Hajimasagung.
- Hani Handoko, 2015. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

- Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlina, R., et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Paraduta: Jurnal Multidisipliner Mahasiswa*.
- Moheriono, 2019, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Nursolih, I., et al. (2024). Koordinasi dan Kinerja UMKM. *JIG: Jurnal Ilmu Governance*.
- S. Suntoro. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Sariana, S. (2023). Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja. *YUME: Journal of Management*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi)*. Edisi Keenam. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya
- Sutarto. 2015. *Dasar-Dasar Organisasi*. Edisi Revisi, Cetakan ke 16. Yogyakarta: Gajah.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. 2016. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Garamedia Pustaka, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jurnal:

- Aima, Adam, Ali, (2017) *Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)*
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/23883>
- Hulu, A., Lase, H., Waruwu, S., Bate'e, M. M., & Waruwu, M. H. (2023). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gunungsitoli. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), Page 69–73. <https://doi.org/10.56248/jamane.v2i1.77>
- Kolibačova (2014). The relationship between Competency and performance. *The aim of this paper is to describe the relationship between the competencies of employees and their performance in one particular company*.
- Natsir, R., Ramli, M., & Putra, A. H. P. K. (2024). The Effect of Leadership Style, Compensation and Competence on Optimizing Organizational Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(2), 146–157. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.510>
- Riesminingsih (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMA Yadika 3 Karang Tengah. *Jurnal MIX*, Volume III, No. 3, Oktober 2013. 263-271
- Rivky Pomalingo, Silvya L Mandey, Yantje Uhing (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 05 Tahun 2015. Hal 528-536

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 55 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2025 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.