**ABSTRAK**

**Berdasarkan hasil penjajagan dan pengamatan yang peneliti lakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya, peneliti menemukan permasalahan masih rendahnya kualitas pelayanan publik. Hal ini terlihat dari indikator :**

**Tidak terlaksananya tipe kriteria kinerja yaitu *quantity of work* hal ini terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, contohnya dalam seksi pengujian kendaraan bermotor yang tidak sesuai dengan SOP. Masalah tersebut diduga disebabkan Kepala Dinas Perhubugan Kabupaten Tasikmalaya kurang melakukan kerjasama dengan para pegawainya khususnya dengan pegawai Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.**

**Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan metode deskriptif analisis, sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi non pertisipan, wawancara dan penyebaran angket dengan menggunakan teknik sensus yang disebarkan kepada 24 responden.**

 **Berdasarkan hasil analisis korelasi regresi bahwa pelaksanaan koordinasi intern dengan kinerja pegawai terdapat pengaruh yang cukup kuat ya itu sebesar 68,5 % artinya jika pemberdayaan sumber daya manusia ditingkatkan maka kinerja pegawaipun akan meningkat.**

**Hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain: Keterlambatan informasi kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya yang mungkin kelalaian dari pegawai atau Sekretaris Kepala Dinas, seperti hal dalam penerimaan surat masuk dari sub bagian untuk Kepala Dinas dalam hal ini Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya kadang-kadang tidak mengetahuinya.**

**Usaha-usaha untuk mengatasinya antara lain:** **Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya memberikan motivasi dan memberikan pengarahan kepada para pegawainya agar dapat melaksanakan Koordinasi secara terus-menerus.**

**Kesimpulan yang dapat diambil antara lain** **berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukan, bahwa terdapat pengaruh koordinasi Intern yang moderat terhadap kinerja pegawai, dan bisa dikatakan terdapat pengaruh yang positif. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai koordinasi intern terhadap kinerja pegawai teruji.**

**RINGKESAN**

**Dumasar kenging penjajagan sarta panalungtikan anu peneliti pigawe dina Dines Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya,peneliti mendak masalah rendahna keneh kualitas pelayanan umum. Perkawis ieu katingali ti indikator :**

 **Henteu terlaksanana tipe kriteria kinerja nyaeta quantity of work nyaeta katingali ti penyelesaian pagawean anu henteu rengse pas dina waktuna,contona dina seksi pengujian kendaraan bermotor anu henteu luyu kalawan SOP. Masalah kasebat disangka jalaran Kepala Dines Perhubugan Kabupaten Tasikmalaya kirang ngalakukeun kerjasama kalawan para Pagawe na hususna kalawan Pagawe Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor ku kituna maranehanana henteu tiasa ngabereskeun pagawean na luyu kalawan waktos anu atos di tentukan.**

 **Padika panalungtikan anu dipake ku peneliti nyaeta kalawan ngagunakeun padika deskriptif analisis,sedengkeun teknik panalungtikan anu dipake nyaeta panalungtikan kepustakaan sarta panalungtikan lapang anu ngawengku observasi non pertisipan,wawancara sarta sumebarna angket kalawan ngangge teknik sensus anu disebarkeun ka 24 responden.**

 **Dumasar kenging analisis korelasi regresi yen palaksanaan koordinasi intern kalawan kinerja pagawe aya pengaruh anu cekap kiat nya eta saageung 68,5 % hartosna lamun koordinasi intern janten naek mangka kinerja pegawai oge naek.**

 **Tahanan-tahanan anu disanghareupan, antawisna: Keterlambatan informasi ka Kapala Dines Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya anu manawi kelalaian ti Pagawe, sepertos perkawis dina penerimaan serat lebet ti sub haturan kanggo Kapala Dines dina perkawis ieu Kapala Dines Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya sakapeung henteu terang.**

 **Usaha-usaha kanggo nungkulan na antawis na: Kapala Dines Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya masihan motivasi sarta masihan pengarahan ka para Pagawe na supados tiasa milampah Koordinasi sacara saterasna.**

 **Kacindekan anu tiasa candak antawis sanes dumasar kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukeun, yen aya pangaruh koordinasi Intern anu moderat ka kinerja Pagawe, sarta tiasa disebutkeun aya pangaruh anu positip. Ku kituna, hipotesis konseptual ngeunaan koordinasi intern ka kinerja pagawe teruji.**

**ABSTRACT**

**Based on the results of assessments and observations that researchers do in the Tasikmalaya District Department of Transportation, the researchers found the problem was the poor quality of public services. It is seen from the indicators:**

**Non-performance of the type of performance criteria, namely the quantity of work that is visible from the completion of the work is not completed on time, for example in the test section of a motor vehicle which is not in accordance with the SOP. The problems allegedly caused by the Head of Department of Transportation Tasikmalaya less cooperation with the employees, especially the Motor Vehicle Inspection Section of employees so that they can not complete the work in accordance with the time that has been set.**

**The method used by the researchers is to use descriptive method of analysis, while the research technique used was the literature research and field studies that include non pertisipan observations, interviews and questionnaires with the use of census techniques distributed to 24 respondents.**

**Based on the results of the linear regression correlation analysis that the implementation of internal coordination with employee performance are strong enough influence so that by 68,5% means that if the enhanced internal coordination pegawaipun performance will increase.**

**Obstacles encountered include: Delay information to the Head of the Department of Transportation may Tasikmalaya negligence of employees or the Secretary of the Head of Department, such as in the case of receipt of the entry of sub-section to the Head of Department in this case the head of the Department of Transportation Tasikmalaya sometimes not know.**

**Attempts to overcome include: Head of the Department of Transportation Tasikmalaya provide motivation and give direction to the employees in order to carry out coordination on an ongoing basis.**

**The conclusion that can be drawn, among others, based on the criteria of interpretation of the coefficient of determination indicates that there is a moderate effect Internal coordination on employee performance, and it can be said that there is a positive influence. Thus, conceptual hypotheses regarding internal coordination on employee performance tested.**

**The suggestions of researchers including Head of Department of Transportation Tasikmalaya district should be more to his subordinates to explain again how the importance of coordination, because if coordination is not going well and smoothly then the employee's performance was not likely to increase.**