

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL SULAWESI UTARA***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND COORDINATION ON PERFORMANCE OF NORTH
SULAWESI NATIONAL ROAD IMPLEMENTATION CENTER EMPLOYEES*

Oleh :

Diane Foni Lumintang¹**Victor P K Lengkong²****Rita N Taroreh³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[¹dianelumintang321@gmail.com](mailto:dianelumintang321@gmail.com)[²vpk.lengkong@gmail.com](mailto:vpk.lengkong@gmail.com)[³rita.taroreh@gmail.com](mailto:rita.taroreh@gmail.com)

Abstrak : Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara, ASN yang dimiliki harus mampu melaksanakan kerjanya. Untuk mengetahui dan mengukur kinerja tidak terlepas dari rangkaian pendukung berupa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan dan koordinasi pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, Jenis survey untuk menganalisis kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan koordinasi. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai ASN pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara yang berjumlah 80 orang. Sampel diperoleh menggunakan Rumus Slovin sebanyak 45 orang yang diperoleh secara random. Hasil analisis regresi linear berganda menemukan bahwa : (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara, (2) koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara, dan (3) disiplin kerja dan koordinasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara.

Kata Kunci : Disiplin kerja, koordinasi, kinerja pegawai

Abstract : The smooth implementation of government tasks and national development is highly dependent on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). Therefore, in order to achieve the objectives of the North Sulawesi National Road Implementation Center, the owned ASN must be able to carry out its performance. To know and measure performance, it is inseparable from a series of supports in the form of factors that influence the success of performance, especially those related to employee discipline and coordination. This research was conducted using a quantitative descriptive approach, the type of survey was to analyze the performance of employees at the North Sulawesi National Road Implementation Center which was influenced by work discipline and coordination. The research population includes all ASN employees at the North Sulawesi National Road Implementation Center, totaling 80 people. Samples were obtained using the Slovin formula as many as 45 people were obtained randomly. The results of multiple linear regression analysis found that: (1) work discipline had a positive and significant effect on the performance of the North Sulawesi National Road Implementing Agency's employees, (2) coordination had a positive and significant effect on the performance of the North Sulawesi National Road Executive Agency's employees, and (3) discipline. work and coordination together have a significant effect on the performance of the staff of the North Sulawesi National Road Implementation Center.

Keywords: Work discipline, coordination, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada dasawarsa akhir-akhir ini manakjubkan. Hal mana dapat dilihat dan dirasakan dari beberapa penemuan- penemuan baru terutama di bidang industri dan informasi dengan berbagai kecanggihannya. Implikasi dan modernisasi mengakibatkan penemuan baru, yang sudah barang tentu berpengaruh terhadap pemanfaatan sumber daya manusia yang secara nyata mengurangi kesempatan kerja

akibat mekanisme di bidang industri dan informasi. Apabila individu dalam instansi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan dengan baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan (Sengkey, Roring dan Dotulong, 2017).

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari program pembangunan nasional perlu mendapat prioritas dan perhatian secara serius, guna menciptakan manusia Indonesia yang berkualitas dalam mendukung pembangunan nasional dan tangguh dalam menghadapi tantangan dan permasalahan yang multi kompleks. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara, khususnya pegawai negeri.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan moral dan etika. Untuk mengetahui dan mengukur kinerja tidak terlepas dari rangkaian pendukung berupa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina kerja dengan orang lain (Gani, Tewal dan Trang, 2018).

Konsekuensi logis dari globalisasi yang menuntut agar pegawai berlaku profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Keprofesionalan hanya bisa terwujud jika penempatan pegawai searah dengan harapan dalam pelaksanaan pelayanan. Khusus di lingkungan Balai Pelaksana Jalan dan Jembatan Sulut, ada indikasi yang menunjukkan bahwa kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan dan koordinasi pegawai belum efektif, sehingga mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai.

Kedisiplinan pegawai adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada instansi bersangkutan (Lukar, Sendow dan Saerang, 2020). Disiplin kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil negara maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan maksimal dengan hasil yang efektif.

Fenomena dari faktor kedisiplinan dan koordinasi diyakini mempengaruhi kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat diukur melalui kedua faktor kinerja pegawai tersebut. Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi, karena dapat membantu mengevaluasi perencanaan, kebijakan pendapatan, dan sebagainya. Sehubungan dengan itu, maka diperlukan suatu sistem pembinaan yang dapat mendorong peningkatan disiplin dan gairah kerja serta mutu pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara. Dalam upaya ke arah itu maka dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara dimulai dengan melakukan sistem rekrutmen yang baik dan sesuai dengan prosedur dan syarat-syarat yang telah ditetapkan, mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan berupa diklat, menciptakan disiplin kerja yang baik, dan meningkatkan koordinasi inter dan antar aparatur di lingkup Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara"**

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis koordinasi terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan dan koordinasi terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering disebut sebagai Human Resource, tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *power*). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia (Fathoni, 2006).

Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2006) bahwa kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja karyawan dengan jalan membandingkannya hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu (efesien) dan tingkat manfaat (efektif) menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2006)

Koordinasi

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2006) mengatakan bahwa “koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan”

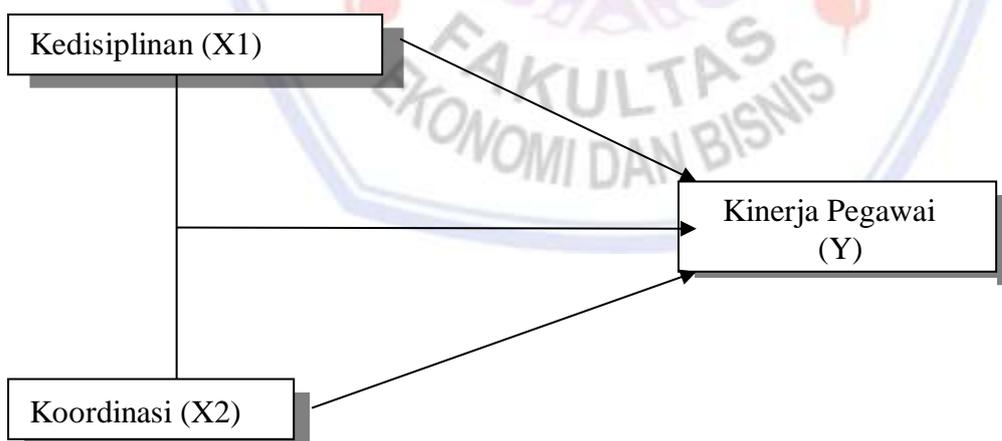
Penelitian Terdahulu

Dessy Eka Puryana (2014), Penelitian ini menunjukkan Kedua variabel yaitu koordinasi (x) dan disiplin kerja (y) memperoleh nilai empiris 0,608 sedangkan harga rs tabel untuk jumlah responden 43 adalah sebesar 0,254 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau pada tingkat 95% berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari rs tabel yakni $0,608 > 0,254$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara koordinasi dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda.

Mohammad Akbar (2015), Hasil penelitian ini menunjukkan Dalam tulisan ini dibahas bagaimana paradigma New public management (NPM), New Public Service (NPS), dan Governance dalam administrasi publik, khususnya tentang munculnya konsep New Public Management, penerapan, permasalahan dalam penerapannya dan juga sedikit memberikan gambaran secara umum perbedaan antara Old Public Administration, New Public Management dan New Public Service.

Tentama et.al (2020), Penelitian ini menunjukkan Ada hubungan antara disiplin kerja dan kemandirian secara simultan terhadap kinerja, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dan kinerja, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara otonomi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Model Penelitian



Gambar 1 Skema Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara

H_2 : Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional

H₃: Disiplin kerja dan koordinasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis fakta dan data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu: menganalisis kinerja pegawai pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara, yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan koordinasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara. Pemilihan lokasi penelitian tersebut didasarkan atas pertimbangan sebagai unit kerja penulis yang melaksanakan diklat aparatur dan dunia usaha pada sektor industri, sehingga menganggap lebih mudah dalam pengumpulan data penelitian, baik yang bersifat data primer termasuk wawancara dengan informan maupun pengumpulan data sekunder. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini yaitu 2 bulan yaitu November dan Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap umumnya dapat berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai (ASN) pada Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Jumlah/ besaran sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan Rumus Slovin.

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview), yaitu pengumpulan data melalui wawancara secara langsung dengan para informan penelitian.
2. Observasi (observation) yaitu melakukan pengumpulan data melalui pengamatan langsung mengenai kedisiplinan, lingkungan kerja, koordinasi, dan kesejahteraan pegawai, dan kinerja pegawai untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Kuesioner (questioner) yaitu melakukan pengumpulan data melalui pembagian daftar pertanyaan kepada responden.
4. Telaah dokumen yaitu pengumpulan data-data melalui buku-buku, laporan, jurnal atau tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid atau sah, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan menggunakan korelasi bivariate.

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relatif secara konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliable.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengadaan, pembangunan dan preservasi jalan dan jembatan, pengendalian mutu pelaksanaan pekerjaan, penyediaan dan pengujian bahan dan peralatan serta keselamatan dan laik fungsi jalan dan jembatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan serta penyediaan konsultasi teknik perencanaan, pemrograman dan

pelaksanaan jalan daerah termasuk konektivitas jaringan jalan.

Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara berada Provinsi Sulawesi Utara terletak di ujung utara Pulau Sulawesi dengan Ibu kota terletak di kota Manado, Sulawesi Utara atau Sulut berbatasan dengan Laut Maluku dan Samudera Pasifik di sebelah timur, Laut Maluku dan Teluk Tomini di sebelah selatan, Laut Sulawesi dan provinsi Gorontalo di sebelah barat, dan provinsi Davao del Sur (Filipina) di sebelah utara, Luas Wilayah Provinsi Sulawesi Utara 13,851,64 km².

Deskripsi Hasil Penelitian Hasil Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen penelitian dapat diketahui dengan melihat hasil nilai total item korelasi *product moment Pearson* pada level signifikansi 5% (0.05). Bila probabilitas hasil korelasi (sig) lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item instrumen penelitian dinyatakan valid dan sebaliknya bila probabilitas hasil korelasi (sig) lebih besar dari 0,05 (5%) maka item instrumen penelitian dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2018).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dengan menggunakan software IBM SPSS versi 26

Variabel	Item	r hitung	sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Kus 1	0.298	0.047	Valid
	Kus 2	0.674	0.000	Valid
	Kus 3	0.739	0.000	Valid
	Kus 4	0.699	0.000	Valid
	Kus 5	0.757	0.000	Valid
	Kus 6	0.766	0,000	Valid
Koordinasi (X2)	Kus 7	0.469	0.001	Valid
	Kus 8	0.539	0.000	Valid
	Kus 9	0.664	0.000	Valid
	Kus 10	0.581	0.000	Valid
	Kus 11	0.463	0.001	Valid
	Kus 12	0.592	0.000	Valid
	Kus 13	0.443	0.002	Valid
	Kus 14	0.592	0.000	Valid
	Kus 15	0.550	0.000	Valid
	Kus 16	0.675	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kus 17	0.573	0.000	Valid
	Kus 18	0.614	0.000	Valid
	Kus 19	0.502	0.000	Valid
	Kus 20	0.345	0.020	Valid
	Kus 21	0.360	0.015	Valid
	Kus 22	0.696	0.000	Valid
	Kus 23	0.609	0.000	Valid
	Kus 24	0.606	0.000	Valid
	Kus 25	0.774	0.000	Valid
	Kus 26	0.735	0.000	Valid
	Kus 27	0.744	0.000	Valid
	Kus 28	0.782	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan semua item instrumen dari pernyataan 1 sampai pernyataan 28 memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian seluruh pernyataan di kuisisioner adalah valid dan dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 2 berikut terlihat bahwa pernyataan kuisisioner memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua pernyataan kuisisioner adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan pernyataan kuisisioner dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,820	Reliabel
Koordinasi (X_2)	0,819	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,889	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas terlihat bahwa pernyataan kusioner memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua pernyataan kusioner adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan pernyataan kusioner dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Uji Asumsi Klasik Regresi

Uji Multikolinieritas

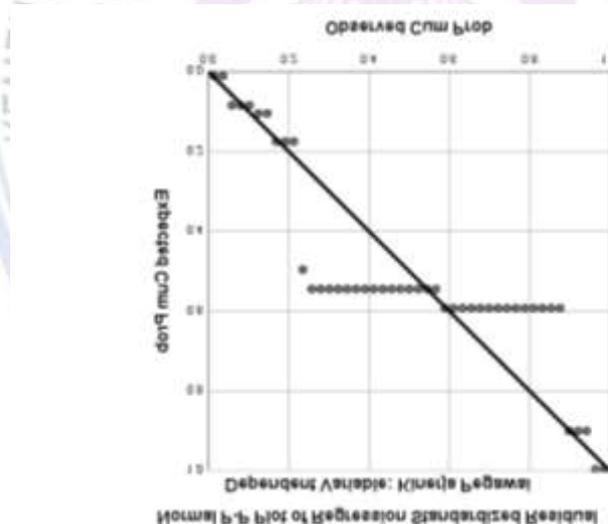
Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor)

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	1.826	Non-Multikolinieritas
Koordinasi (X_2)	1.826	Non-Multikolinieritas

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 3 diatas, seluruh variabel tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 5. Dengan demikian model regresi pada persamaan ini bebas dari adanya multikolinieritas.

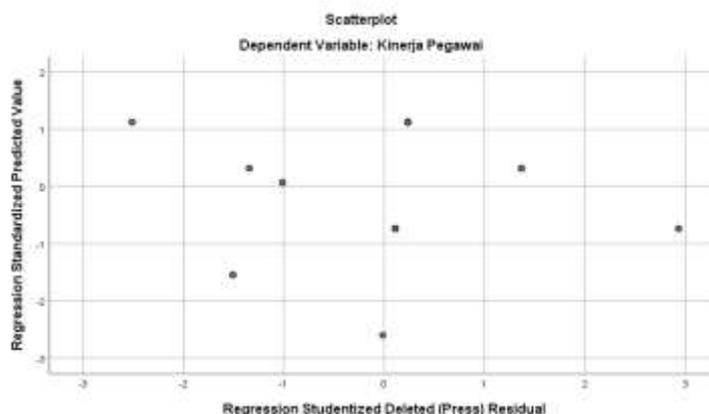
Uji Normalitas

**Gambar 2 Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Gambar 2 di atas menunjukkan titik-titik berada disekitar garis diagonal. Hal ini diinterpretasikan bahwa model regresi memiliki data yang terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan gambar 3 di atas menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Analisis Regresi

Tabel 7 Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.149	.498		.298	.767	-.857	1.154						
	Disiplin Kerja	.413	.126	.413	3.287	.002	.159	.666	.722	.452	.305	.548	1.826	
	Koordinasi	.539	.147	.460	3.665	.001	.242	.836	.738	.492	.340	.548	1.826	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data 2021

Analisis dari Tabel 4.7 dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.149 + 0.413X_1 + 0.539X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda adalah 0.149, hal ini menjelaskan bahwa jika disiplin kerja dan koordinasi nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai adalah sebesar 0.149.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0.413, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada disiplin kerja, dengan asumsi koordinasi adalah tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.413.

Koefisien regresi untuk variabel koordinasi adalah sebesar 0.539, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada koordinasi dimana disiplin kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.539.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel 8 diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 36.935 dengan tingkat signifikansi 0.000, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan disiplin kerja dan koordinasi secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan Disiplin kerja dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara diterima

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.475	2	5.738	36.935	.000 ^b
	Residual	6.525	42	.155		
	Total	18.000	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Koordinasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. Change	Durbin-Watson
					R Change	Square Change	F	df1		
1	.798 ^a	.638	.620	.39414	.638	36.935	2	42	.000	1.872

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan nilai R dalam tabel 9 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi adalah 0.798. hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variable disiplin kerja dan koordinasi adalah cukup kuat karena mendekati nilai 1.

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati satu menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat dari nilai R square pada tabel 4.9, yaitu sebesar 0.638 (63,8%). Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh disiplin kerja dan koordinasi sebesar 63,8%, sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel Kedisiplinan (X1), Koordinasi (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hajjali, dkk (2021), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Nurhasanah (2018), bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas batas kemampuan atau kompetensi dan pengalaman kerjanya akan mempengaruhi kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara
2. Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara
3. Disiplin kerja dan koordinasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara



Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan kesimpulan penelitian yang diperoleh adalah:

1. Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara perlu memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk memberikan ide-ide baru dan inovasi serta menghargai pengambilan resiko yang dilakukan oleh pegawai. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan juga dukungan pegawai terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini akan memperkuat disiplin kerja dan koordinasi organisasi yang ada sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan Bagi pihak Balai Pelaksana Jalan Nasional Sulawesi Utara dapat memaksimalkan disiplin kerja sehingga memengaruhi kinerja karyawan dan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja dan prestasi organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama, dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar pengaruh dari variabel independen ke dependent lebih terukur lebih kuat dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriza, Mita, Mukhlis Yunus & Said Musnadi. 2015. Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, No. 3, Agustus 2015: 189–198.
- Aldea, V. 2019. PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOTA BINJAI. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/3400/1/SP%20-%201503100099.pdf>
- Anthony, William. P., Kacmar, K.M., and Parrewe, P.L. 2002. *Human Resources Management. A Strategic Approach*. 4th edition. Orlando: Harcourt.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, J.H. 2003. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. 3rd edition. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Betris, Michele, 2002. *The Performance and High Work by Human Resource*. Published by Prentice Hall, Ohio University Press.
- Davis, Mathis, 2005. *Manajemen Pengembangan Kerja SDM*. Rajawali Press, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid II*, Jakarta: PT. Indeks
- Dessy Eka Puryana. 2014 Hubungan Koordinasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 4, Nomor 2, 2016: 843-856. [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2019/06/Dessy%20Eka%20Puryana%20\(06-20-16-01-45-43\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2019/06/Dessy%20Eka%20Puryana%20(06-20-16-01-45-43).pdf)
- Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dwiyanto, A. D. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fathoni, A. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Bandung
- Gomes, F. C. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi. Aksara, Jakarta