




THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND COOPERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DIRECTORATE GENERAL OF CONSUMER PROTECTION AND TRADE ORDER, MINISTRY OF HOME AFFAIRS

Herdjuno Wahyu Moertyanto¹, Zulkifli Rangkuti², Hadi Purnomo³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520
herdjunowahyu_75@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 22/05/2026 Diperbaiki tgl. 29/05/2026 Disetujui tgl. 31/05/2026 Tersedia daring tgl. 31/05/2026	This study aims to analyze the influence of work discipline and cooperation on employee performance at the Directorate General of Consumer Protection and Trade Order, Ministry of Home Affairs. The problem in this study is based on the ongoing obstacles in achieving employee work targets, which are influenced by the level of discipline and the effectiveness of cooperation between employees in carrying out their duties. This study uses a quantitative method with an associative approach. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to employees who served as research respondents. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and cooperation also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and cooperation contribute significantly to improving employee performance. The implications of this study indicate that improving discipline through compliance with work rules and strengthening effective teamwork can support the creation of more optimal employee performance in achieving organizational goals.
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.677	Keywords: Work Discipline, Cooperation, Employee Performance.
 ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Instansi pemerintah dituntut untuk

mampu memberikan pelayanan yang optimal, profesional, dan berkualitas kepada masyarakat. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi serta

mampu menjalin kerja sama yang baik antarpegawai. Direktorat Jenderal Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga Kementerian Dalam Negeri sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan serta perlindungan konsumen secara efektif. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, rendahnya kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta belum optimalnya koordinasi dan komunikasi antarpegawai yang berdampak pada pencapaian kinerja organisasi.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai karena disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, kerja sama juga memiliki peranan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif antarpegawai. Kerja sama yang baik akan mempermudah penyelesaian pekerjaan, meningkatkan koordinasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerja sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga Kementerian Dalam Negeri baik secara

parsial maupun simultan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi referensi dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, kerja sama, dan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja dan penguatan kerja sama pegawai guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan variabel dan objek penelitian yang berbeda.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin

Menurut Arikunto (2016: h. 114) mengatakan: "Disiplin merupakan sesuatu yang berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan. Peraturan dimaksud dapat diterapkan oleh orang yang bersangkutan maupun berasal dari luar".

Pengertian Kerjasama

Dawkins (2012: h. 77) mengatakan bahwa: "kerjasama adalah kegiatan individual atau komunitas pekerjaan lebih besar dengan kesepakatan saling menguntungkan dan memiliki tujuan yang sama dan metode yang

memungkinkan. Secara formal berarti bagaimana komponen dalam sebuah sistem yang bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan”.

Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentono (2013: h. 25) pengertian kinerja/*performance* atau kinerja pegawai adalah: “Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan instansi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika”.

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, tujuannya supaya semua pekerjaan dapat selesai dengan hasil yang baik dan maksimal. Dengan diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang ditetapkan oleh perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu mencapai kinerja yang optimal. Jadi, disiplin kerja sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan instansi. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya

(Dharmawan, 2011: h. 9). Penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013), menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting didalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai.

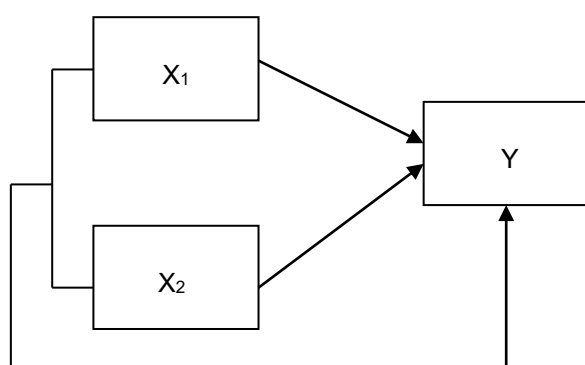
Dengan adanya kerjasama di antara anggota organisasi dan pimpinan maka ada dua manfaat sekaligus yang dapat diperoleh, yaitu manfaat bagi organisasi dan manfaat bagi individu. Bagi organisasi, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari operasi rutin organisasi/perusahaan. Manfaat yang dapat diperoleh tersebut di antaranya adalah meningkatnya kinerja, memperbaiki pelayanan dan mutu barang (jasa), meningkatkan moral pegawai, dan mengurangi biaya-biaya operasional (Fikri Jahrie A. dan Haryoto S, 2014: h. 16).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Disiplin dan Kerjasama secara simultan dapat meningkatkan Kinerja Zakaria (2016), skripsi yang membahas mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Telkom UNR Area 5 Divre II Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Dari penelitian tersebut diperoleh informasi bahwa disiplin kerja yang ditunjukkan oleh tingkat absensi pegawai memberikan pengaruh sebesar 69% terhadap menurunnya tingkat kerusakan peralatan komunikasi di wilayah Telkom Jakarta Selatan.

Hasil penelitian Litwin dan Stringer (Donoghue, 1997: h. 56-59)

menyimpulkan lingkungan organisasi yang otoriter, dimana pengambilan keputusan dilakukan secara terpusat (sentralisasi) dan perilaku pekerja diatur melalui prosedur yang baku, bukan hanya mengakibatkan rendahnya kinerja dan kreatifitas maupun tidak tercapainya sikap positif terhadap kelompok kerja. Sedangkan di lingkungan organisasi yang terjadi kerjasama yang solid, dimana terdapat hubungan interpersonal yang baik diantara para pekerja, menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi dan tumbuhnya sikap positif terhadap kelompok kerja.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Kerjasama merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis ini telah dibuktikan melalui uji regresi parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan hasil signifikan.

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat jenderal perlindungan konsumen dan tertib niaga.

H2: Ada pengaruh yang signifikan

antara kerjasama terhadap kinerja pegawai Direktorat jenderal perlindungan konsumen dan tertib niaga.

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat jenderal perlindungan konsumen dan tertib niaga.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk meneliti lapangan tentang hal-hal yang sedang terjadi. populasi dalam penelitian ini adalah 104 pegawai. Jenis sampel yang akan digunakan adalah jenis sampel random sampling, karena semua anggota populasi yang akan dilakukan secara acak tanpa menggunakan strata yang ada dalam anggota populasi dengan kata lain di anggap homogen Dengan demikian dari hasil perhitungan di atas diperoleh ukuran sampel adalah 50,98 dibulatkan menjadi 50.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin (X_1) dan Kerjasama (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup

uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 50 responden yaitu pegawai pada Direktorat Jenderal Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga Kementerian Dalam Negeri. Tiga variabel utama yang dianalisis adalah Disiplin (X_1), Kerjasama (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “setuju” dan “sangat setuju” terhadap item-item terkait ketiga variabel tersebut.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi ataukah tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Goodness of Fit Test*. Teknik ini digunakan karena data yang akan diuji berada dalam *level interval* ((*Engineerin Statistics Handbook*) dan Garson (2013) Selain itu, teknik ini lebih ketat dibandingkan dengan X karena teknik ini memperlakukan observasi individu secara terpisah sehingga tidak seperti X,

tidak perlu kehilangan informasi karena pembuatan kategorisasi (Siegel, 2012 : h. 51). Suatu data dikatakan normal jika nilai $p > 0.05$ (Field, 2012 : h. 46).

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Y	X1	X2
N		46	46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.7609	22.8261	22.8696
	Std. Deviation	1.21445	1.28762	1.35988
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.184	.169
	Positive	.161	.116	.138
	Negative	-.165	-.184	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		1.119	1.249	1.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163	.088	.146

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

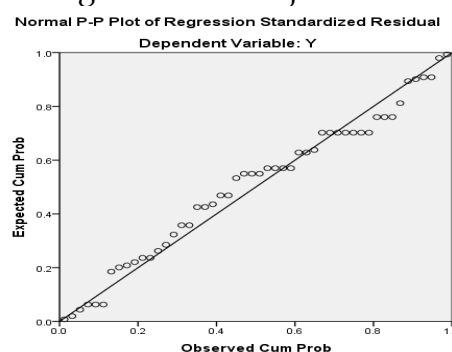
Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai $p = 0,088$ untuk variabel disiplin kerja (X_1) berarti nilai $p > 0,05$, kemudian nilai $p = 0,146$ untuk variabel kerjasama (X_2) berarti nilai $p > 0,05$, dan nilai $p = 0,163$ untuk variabel kinerja pegawai (Y) berarti nilai $p > 0,05$, Hal ini menunjukkan bahwa data variabel disiplin kerja (X_1), kerjasama (X_2), dan kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan normal.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dengan diagram Pencar Uji normalitas, sebagai berikut:

Gambar 2.

Diagram Pencar Uji Normalitas



Sumber : Data diolah (2025)

Keterangan: Terlihat sebaran data dari variabel bergerombol di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, dan tidak ada data yang tersebar jauh dari sebaran data. Dengan demikian, data tersebut dikatakan normal.

Uji Homogenitas

Pendekatan Levene biasanya akan langsung disajikan oleh SPSS ketika kita melakukan F-test untuk sampel yang *independent*. Dari nilai F-test yang didapatkan dari F-test dibandingkan dengan F_{tabel} .

Dari *Output* dapat dijelaskan: Nilai Sig. < 5% jadi H_0 ditolak, artinya nilai semua tidak homogen. Nilai Sig. > 5% jadi H_0 ditolak, artinya nilai semua homogen. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.31 di bawah ini:

Uji homogenitas dengan hasil sebagai berikut: $F\text{-test} = 0,520$ dengan $\rho = 0,473$ dan $F_{tabel} (n-2).(1) df: (50-2) (2-1) . 0,05 = 48 . 1. 0,05 = 4,04$, hal ini berarti $F\text{-test} < F_{tabel} (0,520 < 4,04)$ dan $\rho > 0,05 (0,473 > 0,05)$, maka dapat dikatakan bahwa data variabel disiplin kerja (X_1), kerjasama (X_2), dan kinerja pegawai (Y) adalah homogen.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2013: h. 57).

Dengan dasar pengambilan keputusan:

a. Nilai *Tolerance* < 10 % dan nilai VIF (*Variance Infaltion Factor*) >10, maka H_0 diterima yang artinya terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Nilai *Tolerance* > 10 % dan nilai VIF (*Variance Infaltion Factor*) <10, maka H_0 tidak diterima yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

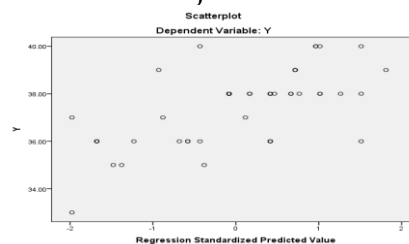
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.968	1.033
	X2	0.968	1.033

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Karena semua variabel mempunyai nilai *tolerance*, yaitu $0,968 > 0,10$ dan VIF, yaitu $1,033 < 10$, dengan demikian H_0 ditolak yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013: h. 69). Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 5.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heterokedastisitas pada model regresi. Karena terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y.

Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan statistic uji F pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian hubungan variabel disiplin kerja (X₁) dengan variabel kinerja (Y), didapat nilai F_{hitung} sebesar 2,839 pada derajat kebebasan / df (50-2 : 0,5) = 2,013. Oleh sebab itu nilai F_{hitung} > F_{tabel} (2,839 > 2,013), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linier.

Hasil pengujian hubungan variabel kerjasama (X₂) dengan variabel kinerja (Y), didapat nilai F_{hitung} sebesar 6,568 pada derajat kebebasan / df (50-2: 0,05) = 2,013. Oleh sebab itu nilai F_{hitung} > F_{tabel} (6,568 > 2,013), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linier.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Disiplin Kerja Dengan Kinerja

		Y	X1
Y	Pearson Correlation	1	,350(*)
	Sig. (2-tailed)		,013
	N	50	50
X1	Pearson Correlation	,350(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	50	50

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil Analisis SPSS, 2025

Dari tabel 5.33, dapat dilihat bahwa koefisien (r) yaitu sebesar 0,350, nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja dinyatakan memiliki hubungan yang sedang dikarenakan memiliki nilai korelasi 0,20 - 0,399. Sugiyono (2005: h.216).

Sedangkan nilai R_{Square} (Koefisien Determinasi) menghasilkan angka sebesar 0,123 yang berarti bahwa variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin adalah sebesar 0,123 atau sebesar 12,3 %, sedangkan sisanya sebesar 87,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

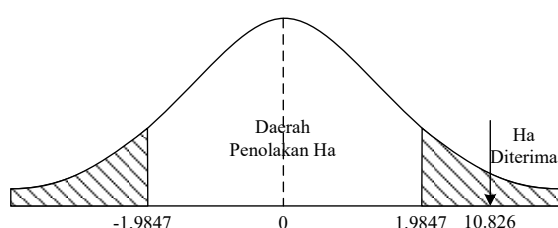
Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,899	5,500		1,254	,216
	X1	,245	,111	,253	2,220	,031

Dimana persamaan regresi untuk hipotesis pertama didalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 6,899 + 0,245 X_1$

Dari model regresi tersebut, maka didapatkan nilai a (*intercept*) sebesar 6,899, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika tidak ada variabel kinerja maka besaran kinerja sebesar 6,899, sedangkan karena koefisien regresi sebesar 0,245 yang berarti setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,243.

Gambar 4. Kurva Uji t untuk Variabel X₁ dengan Y



Sumber: Pengolahan Data, 2025

Dari gambar kurva, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,220 dan t_{tabel} sebesar 2,013 atau $2,220 \geq 2,013$ maka t_{hitung} terletak di daerah penerimaan H_a yang berarti H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

Hipotesa 2

Hipotesa kedua menguji pengaruh antara kerjasama terhadap kinerja. Berikut ini adalah penyusunan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut :

H_{o2} : Ada pengaruh signifikan antara kerjasama terhadap kinerja pegawai.

H_{a2} : Tidak ada pengaruh signifikan antara kerjasama terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan regresi antara kerjasama sebagai variabel independent terhadap kinerja sebagai variabel dependent.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Kerjasama Dengan Kinerja

		Y	X2
Y	Pearson Correlation	1	,390(*)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
X2	Pearson Correlation	,590(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Hasil Analisis SPSS, 2025

Dari tabel 5.36, dapat dilihat bahwa koefisien (r) yaitu sebesar 0,390, nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kerjasama terhadap kinerja dinyatakan memiliki hubungan yang sedang dikarenakan memiliki nilai korelasi 0,20 - 0,399. Sugiyono (2005: h.216).

Sedangkan nilai R_{Square} (Koefisien Determinasi) menghasilkan angka sebesar 0,348 yang berarti bahwa variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama adalah sebesar 0,348 atau sebesar 34,8 %, sedangkan sisanya sebesar 65,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Kerjasama Terhadap Kinerja

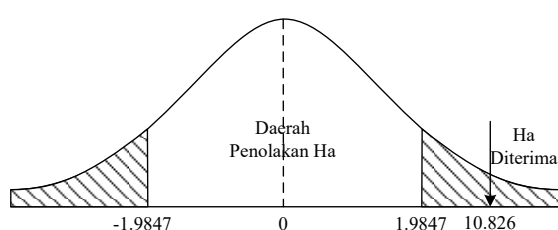
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,899	5,500		1,254	,216
	X2	,541	,113	,545	4,781	,000

Dimana persamaan regresi untuk hipotesis pertama didalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 6,899 + 0,541 X_2$

Dari model regresi tersebut, maka

didapatkan nilai *a* (*intercept*) sebesar 6,899, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika tidak ada variabel kinerja maka besaran kinerja sebesar 6,899, sedangkan karena koefisien regresi sebesar 0,541 yang berarti setiap peningkatan variabel kerjasama sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,541.

Gambar 5. Kurva Uji t untuk Variabel X_2 dengan Y



Sumber: Pengolahan Data, 2025

Dari gambar kurva, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,781 dan t_{tabel} sebesar 2,013 atau $4,781 \geq 2,013$ maka t_{hitung} terletak di daerah penerimaan H_a yang berarti H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel kerjasama terhadap kinerja.

Hipotesa 3

Hipotesa keempat menguji pengaruh antara disiplin kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja. Berikut ini adalah penyusunan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut :

H_{o3} : Ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja.

H_{a3} : Ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja.

Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan regresi antara disiplin kerja

dan kerjasama sebagai variabel independent terhadap kinerja sebagai variabel dependent.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640(a)	,410	,384	1,20888

a Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Tabel 8. Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,635	2	23,817	16,298	,000(a)
	Residual	68,685	47	1,461		
	Total	116,320	49			

a Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis SPSS, 2025

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa koefisien (R) yaitu sebesar 0,640, nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel disiplin kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja dinyatakan memiliki hubungan yang kuat dikarenakan memiliki nilai korelasi 0,60 -0,799. (Sugiyono, 2015: h. 216).

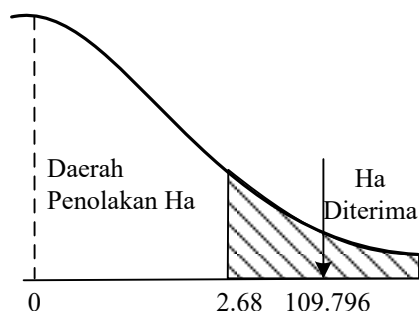
Sedangkan nilai Adjusted R_{Square} (koefisien determinasi) dihasilkan angka sebesar 0,410 yang berarti bahwa variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kerjasama adalah sebesar 0,410 atau sebesar 41 % sedangkan sisanya sebesar 59 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Dimana persamaan regresi untuk hipotesis keempat didalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 6,899 + 0,245 X_1 + 0,541 X_2$

Dari model regresi tersebut, maka didapatkan nilai *a* (*intercept*) sebesar 0,245, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika ada variabel disiplin kerja maka besaran

kinerja sebesar 0,245, sedangkan karena koefisien regresi variabel kerjasama sebesar 0,541 yang berarti setiap peningkatan variabel kerjasama sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,541.

Gambar 6. Kurva Uji F untuk Variabel X_1 dan X_2 dengan Y



Sumber: Pengolahan Data, 2025

Dari kurva diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,298 dan F_{tabel} sebesar 4,04 atau $16,298 > 4,04$ maka F_{hitung} terletak didaerah penerimaan H_a yang berarti H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara varibel disiplin kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Disiplin dan Kerjasama secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat jenderal perlindungan konsumen dan tertib niaga. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis nilai t_{hitung} lebih besar sama dengan t_{tabel} atau $2,220 \geq 2,013$ dan hasil persamaan regresi menunjukkan nilai a (*intercept*) sebesar 6,899 (positif).

Terdapat pengaruh signifikan kerjasama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat jenderal perlindungan konsumen dan tertib niaga. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis nilai t_{hitung} lebih besar sama dengan t_{tabel} atau $4,781 \geq 2,013$ dan hasil persamaan regresi menunjukkan nilai a (*intercept*) sebesar 6,899 (positif).

Terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pegawai pada Direktorat jenderal perlindungan konsumen dan tertib niaga. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} atau $16,298 > 4,04$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1 No. 4; Juli 2013.
- Ali. Mohamad. (2014). *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Angkasa. Bandung.
- Anto, Dajan. (1986). *Pengantar Metode Statistik*. Penerbit LP3ES. Jakarta.
- Ardansyah, Wasilawati. (2014). *Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kinerja SDM*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar Saifuddin. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Davis Keith & John W. Newstrom, (2016), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh*

- kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.* Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Engkoswara. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Erlis Mitha Sindore, Olivia Syanee Nelwan, Indrie Debbie Palandeng. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, terminal BBM Bitung.* Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 3Sept. <http://Journal.pebanas.ac.id>.
- Field, Andy. (2012). *Discovering Statistics Using SPSS. For Windows Advanced Techniques for The Beginner.* SAGE Publications. London.
- Garson, G. David. (2013). *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Goodness of fit test dalam www2. chass.ncsu. Nesu. Edu/garson/pa765/Kolmo.htm.*
- Ghozali, Imam. (2014). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0.* BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi. Sutrisno. (2014). *Statistik.* Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Handoko. Hani T. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE. Yogyakarta.
- Hasan. Iqbal. (2012). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.* Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit CV. Hajimas Agung. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijab. (2014). *Pemeriksaan Kepegawaian.* Penerbit BPKB. Jakarta.
- Jawwad. (2013). *Perilaku dalam Organisasi.* Erlangga. Jakarta.
- (2014). *Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/46/M.PAN/4/2004.* Jakarta.
- Kussriyanto. Bambang. (2011). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan.* Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Mathis, R. L. dan Jackson. J. H. (2012). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jilid 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Manullang, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Kepegawian.* Mandar Maju. Bandung.
- Munir, A.S. (2011). *Kepemimpinan Kerja.* Bina Aksara. Jakarta.
- Nurjaman. Kadar. (2012). *Manajemen Personalia.* CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Mutiara S. Panggabean. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nazir, Mohamad. (2014). *Metode Penelitian.* Ghalia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Penerbit UGM. Yogyakarta.
- Prakoso, Djoko. (2014). *Peranan Pengawasan dalam Penangkapan Tindakan Pidana.* Korupsi. Aksara Persada Indonesia. Jakarta.

- Prawirosentono, Sujudi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Andi. Yogyakarta.
- Ravianto, J. (2015). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga SIUP. Jakarta.
- Riduwan. (2013). *Dasar-Dasar Statistik*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin. (2013). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaaan Tinggi Riau*. Jurnal Sosial Ekonomi Dan pembangunan No. 8. Maret 2013.
- (2018). *Pembekalan Waskat*. Direktorat Jenderal Hukum dan Perjanjian Internasional-Departemen Luar Negeri. Yogyakarta.
- Setiaji, Bmbang. (2015) *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dam Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas*. Bumi Aksara. Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gunung Agung Cetakan ke lima. Jakarta.
- Siegel, Sidney. (2012). *Nonparametric Statistics for the Behafioral Science*. McCraw-Hill Book Company. Inc. New York.
- Sikula, Andrew F. (2011). *Personnel Administration and Human Resources Management*. A. Wiley Trans Edition by John Wiley & Sons Inc. New York.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (2014). *Metode Penelitian Survai*. LP3ES. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. (2014). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sri Purnama. (2018). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Ekonomi Manajemen Syariah. Medan.
- Stoner, james A.F. dan Freeman. R. Edward. (2012). *Management*. 5th Edition. Pretice Hall Inc.
- Sudjana, Nana. (2016). *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*. Sinar baru. Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto. John. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPF. Yogyakarta.
- Susilo, Willy. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit PT. Vorqista Tama Binamega. Jakarta.
- Thoha, Miftah. (2015). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali. Jakarta.
- Umar, Husein. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Yuli Wardani. (2011). *Pengaruh Pengawasan Melekat Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Surabaya*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur. Jawa Timur.