Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 3(1) 2022 : 13-21

The Influence of Preventive Discipline and Corrective Discipline Towards Employee Performance at Community and Village Empowerment Office Indragiri Hilir District

Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir

Meilisa Syelviani
Universitas Islam Indragiri
meilisasyelviani2@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to the test The Influence of Preventive Discipline and Corrective Discipline Towards Employee Performance at Community and Village Empowerment Office Indragiri Hilir District. The population used in this study uses employee Community and Village Empowerment Office Indragiri Hilir District which amounts to 31 people. The types and sources of data used are qualitative and quantitative data, while the sources of data used are primary and secondary data. The data collection method used is a list of questions and literature study. Data analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing using partial t test, f/simultaneous test and determination test. Partially test that preventive discipline (X1) and corrective discipline (X2) partially affect the performance (Y) of Civil Servants in the Village and the Community Empowerment Service of Indragiri Hilir Regency.

***Keywords**: Preventive Discipline, Corrective Discipline, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui variabel disiplin preventif dan disiplin korektif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi yang digunakan dalam penelitian pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 31 orang. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan daftar pertanyaan dan studi kepustakaan. Adapun analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t secara persial, uji f/simultan dan uji determinasi. Uji parsial bahawa disiplin preventif (X1) dan disiplin korektif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.

Kata Kunci: Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Kinerja

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Wahyudi, 2002:10 Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu, seni dan proses memperoleh, manajemen atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efesien dan ada kepuasan pada diri sendiri. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu pengolannya perlu dilakukan secara efektif dan efesien. Namun demikian, terkadang para unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan

Copyright © 2021 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi kurang memperhatikan keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu telah yang ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi. Pemberdayaan masyarakat adalah suatu strategi yang diinginkan dalam pembangunan masyarakat sebagai upaya untuk mewujudkan kemampuan dan kemandirian dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dari pengamatan yang lakukan, bahwa masih ada kinerja pegawai kurang efektif dapat dilihat dari datang dan pulang tidak tepat waktu, masih menggunakan jam istirahat yang cukup lama dan masih adanya pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, hal ini disebabkan tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada pegawai sehingga partisipasi pegawai tidak maksimal.

Berdasarkan data yang tersedia dari kepegawaian, presentase kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2020 dapat dilihat dalam data berikut: Rata-rata Presentase Kinerja PNS (%) pada tahun 2020 Bulan Penilaian Kinerja PNS (%) Januari sebesar 97,05 %, Februari sebesar 95,08 %, Maret sebesar 98,55 % ,April sebesar 98,55 % , Mei sebesar 100 %, Juni sebesar 99,77 %, Juli sebesar 91,53 % , Agustus sebesar 94,98% , September sebesar 100 %, Oktober sebesar 100 %, November sebesar 100 % Desember sebesar 96,38 % Rata-rata 97,78 % Sumber:Sekretariat Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat Desa Kab. Inhil (Januari – Desember 2020). Berdasarkan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat Desa Kab. Inhil jika dibandingkan dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Interprestasi skor untuk variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat Desa Kab. Inhil dapat dikatagorikan tergolong baik. Nilai rata-rata dari kinerja dalam satu tahun adalah 97,78 % walaupun demikian setiap bahan atau organisasi ataupun perusahaan menginginkan presentase kinerja pegawainya mendekati 100%. Salah satu indikator peningkatan kinerja adalah melihat kedisplinan pegawai. Untuk melihat bagaimana data tingkat disiplin pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir berikut ini akan disajikan Rekapitulasi daftar kehadiran/tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil untuk perbandingan tahun 2017 s/d 2020 sebagai berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017 s/d 2020

Tahun	Jumlah PNS	(%) Masuk Kerja	(%) Tidak Masuk Kerja
2017	40	58,41	41,59
2018	37	71,38	28,62
2019	34	97,76	2,24
2020	31	97,78	2,22

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Inhil

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemberdayaan masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir yang kehadiran mengalami kenaikan seperti pada tahun 2018 dari 58,41 % hari kehadiran naik menjadi 71,38 %, untuk tahun 2019 mengalami penurunan dari 71,38 % kehadiran menjadi 97,76 % kehadiran. Sedangkan tahun 2020 mengalami penurunan 97,76 % menjadi 97,78 % kehadiran. Menjadi Peningkatan absensi tersebut mengidentifikasikan terjadinya peningkatan kinerja.

Menurut Sondang P Siagian, 2014 : 305 disiplin dibedakan menjadi dua jenis yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Adapun tabel yang menjelaskan aturan yang harus dilaksanakan dengan ditentukan hari, jam kerja dan pakaian kerja. Mengenai peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir, maka Pegawai Negeri Sipil diwajibkan untuk dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan yang merupakan disiplin preventif dan apabila peraturan yang telah ditetapkan ini dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil, maka timbullah disiplin korektif. Disiplin korektif adalah pegawai yang nyata-nyata telah melakukan ketentuan atas ketentuan yang berlaku atau gagal dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan dikenakan sanksi. Berat atau ringannya tergantung dari bobot yang telah terjadi. Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir disiplin preventif masih rendah karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab serta kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti apel pagi dikantor daerah, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pemimpin. Sedangkan disiplin korektif diberikan tanggung jawab tersendiri pada pegawainya. Disiplin ini berguna sebagai peringatan bagi pegawai yang melanggar dan diberikan sanki berat atau ringannya tergantung dari bobot yang sudah ditetapkan. Dengan kurangnya disiplin kerja pegawai tersebut membuat kinerja pegawai Negeri Sipil belum mencapai kinerja yang memuaskan.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Preventif

Disiplin Preventif Disiplin kerja adalah salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja (Prasetyo, 2008 : 36). Jadi, dikatakan disiplin apabila pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang mencapai hal yang spesipik dengan tujuan individu. Disiplin adalah kunci sukses, menaati perintah pimpinan tentang peraturan yang berlaku dan kesediaan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Hani Handoko, 2014: 18). Menurut (Offirstson, 2014 : 67) Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2014: 281) Disiplin preventif adalah diaman disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh organisasi. Jadi, disiplin preventif adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. 1) Pelaksanaan disiplin Preventif adalah sebagai berikut : a) Peraturan jam masuk kerja, pulang dan jam istirahat b) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. d) Peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. 2) Indikator disiplin Preventif sebagai berikut menurut (Simamora, 2014) : a) Kepatuhan pada peraturan b) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu c) Efektifitas dalam bekerja d) Kehadiran tepat waktu.

Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturanaturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelangaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (disciplinary action), yang wujudnya dapat berupa" peringatan" ataupun berupa "schorsing". Semua sasaran pendisipinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi menurut (Mangkunegara, 2013:129-130). Sasaran tindakan pendisiplinan secara ringkas adalah sebagai berikut : a) Untuk memperbaiki pelanggaran b) Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. 5 1) Indikator disiplin Korektif a) Peringatan secara lisan b) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung c) Penundaan kenaikan gaji berkala d) Penundaan kenaikan pangkat.

Kinerja

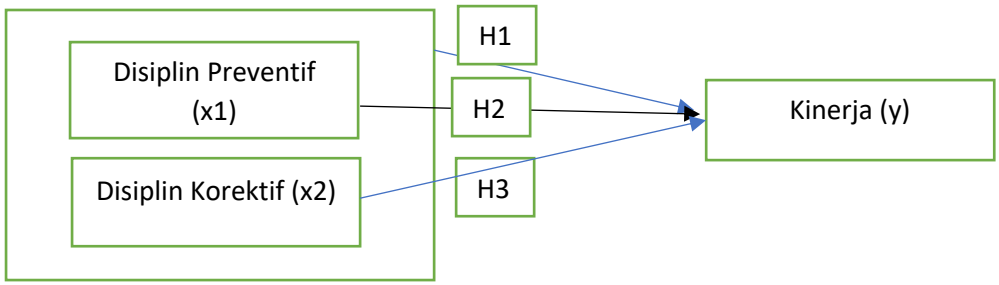
Kinerja Pegawai Menurut Wibowo (2015:2) kinerja Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efesien dan efektif (Simamora, 2006 : 34). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas sesuaidengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005 : 67). Menurut (Colquitt dalam Kasmir, 2015: 183) kinerja ditentukan oleh 3 (tiga) faktor Kinerja, yaitu : a) tugas b) Perilaku kesetiaan c) Perilaku produktif tandingan Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Dari deskripsi diatas tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut (Rivai, 2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi : a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang. c. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai. d. Meningkatkan motivasi kerja. e. Sebagai perbedaan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. f. Membantu penempatan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya. Penelitian ini menuliskan mengemukakan indikator kinerja menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014: 75), yaitu : a. Kualitas Kerja Menunjukan kerapian, ketelitian, berkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi. b. Kuantitas Kerja Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efesiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. c. Tanggung Jawab Menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaanya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta dan prasarana yang digunakan. d. Kerjasama Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Hipotesis

H1 Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.

H2 Disiplin Preventif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.
H3 Disiplin Korektif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.

Kerangka Pemikiran



Sumber : diolah oleh peneliti, 2021

Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

Popuasi dan Sampel

Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di Jalan Pendidikan No: 12 Telp./Fax. (0768) 21008 Tembilahan. Jenis dan Sumber Data Jenis Data Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner dan data kualitatif yatu data yang berbentuk angka-angka seperti sejarah singat perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggapan responden. Sumber Data 1) Sumber Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil penguji (benda). 2) Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Populasi dan Sampel Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian Ferdinand (2006). Dari permsalahan diatas, maka yang dijadikan populasi adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probality sampling (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel sehingga jumlah sampel yang ditetapkan sebesar 31 orang. Teknik Pengumpulan Data Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kuesioner. Metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011: 199). Kuesioner efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner cocok

digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian kuantitatif, kualitatif, dan pengembangan. Kuesioner lebih sering digunakan dalam penelitian kuantitatif dan pengembangan. Tetapi ada juga penelitian kualitatif yang menggunakan bantuan angket sebagai teknik pengumpulan datanya. 7 Teknik Analisis Data Adapun teknik analisa data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas a. Uji Validitas Uji validitas atau keaslian digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan kuisioner dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. b. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan untuk mengukur obyek yang sama lebih dari sekali. 2. Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang meliputi: a. Uji Normalitas, b. Uji Multikolonieritas, c. Uji Heteroskedastisitas, dan d. Uji Autokorelasi. 3. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda adalah: Keterangan: Y' = Kinerja X1 = Disiplin Preventif X2 = Disiplin Korektif a = Konstanta b = Koefisien regresi 4. Uji Hipotesis a. Uji Koefisien Determinasi (R2) Koefesien determinasi (R2) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai koefesien determinasi adalah antara 0 dan 1.Nilai R2 yang kecil berarti variabel dependen sangat terbatas Ghozali (2015). b. Uji t (uji secara parsial) Uji t-statistik di maksud untuk menguji pengetahauan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% (=0,05). Uji ini dilakukan sekaligus untuk melihat koefesien regresi secara individual varabel penelitian Ghozali (2015). c. Uji F (Uji Secara Simultan) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.Pada tingkat keyakinan 95% atau taraf nyatanya 5% dilakukan uji hipotesis variabel regresi secara simultan dengan menggunakan analisis variasi atau uji F.

4. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dari penelitian ini yang menjelaskan pengaruh antara disiplin preventif dan disiplin korektif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. Berikut hasil analisis data :

Tabel 2. Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975[a]	,951	,947	,817

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data olahan 2021

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	361,033	2	180,516	270,163	,000[b]
Residual	18,709	28	,668		
Total	379,742	30			

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan 2021

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,637	2,052		2,260	,032
X1	,345	,064	,369	5,357	,000
X2	,576	,060	,657	9,547	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan 2021

Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja

Berdasarka hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dispilin preventif dan disiplin korektif secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.

Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung 270.163 dengan tingkat kesalahan 5% dimana F-tabel 3,33. Maka hasil penelitian membuktikan bahwa F-hitung > F-tabel, sehingga dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Variabel independent dalam penelitian ini memiliki nilai sumbangan efektif total koefisien determinasi (R_2) terhadap variabel dependent sebesar 95,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh variabel disiplin preventif (X1) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian secara kualitatif atas tanggapan responden yang diambil dari 31 pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa bahwa nilai rata-rata untuk variabel disiplin preventif ini adalah sebesar 4,21 yang berarti bahwa tingkat indikator-indikator untuk mengukur suatu disiplin preventif atau (X1) di lingkungan organisasi ini dianggap hal yang sangat penting dilakukan oleh pegawai karena responden yang dalam hal ini pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Indragiri Hilir rata-rata sangat setuju atas variabel disiplin preventif ini. Kemudian berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil sebesar (t) = 5,357 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel disiplin preventif (X1) ini berpengaruh 10 signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik disiplin pegawai yang dilihat dari disiplin preventifnya maka akan berpengaruh dengan tingginya kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa tersebut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Prasetyo, (2008 : 36) yang

menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja. Jadi, dikatakan disiplin apabila pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik maka akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai tersebut. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang mencapai hal yang spesipik dengan tujuan individu karena disiplin adalah kunci sukses, menaati perintah pimpinan tentang peraturan yang berlaku dan kesediaan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dan mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Pengaruh variabel disiplin korektif (X2) terhadap kinerja (Y). Dari hasil penelitian ini selanjutnya dapat dijelaskan bahwa pada pengujian hipotesis 2 menunjukan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel disiplin korektif (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin korektif (X2) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini terlihat dari nilai thitung>ttabel (9,547>2,04523) dan nilai signifikan (0.000).

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin preventif dan disiplin korektif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda, bahwa variabel disiplin preventif dan disiplin korektif secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda, bahwa variabel disiplin preventif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda, bahwa variabel disiplin korektif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Berdasarkan hasil Standarized Beta Coeffiencientyang dilakukan pada uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independent yang paling dominan ialah variabel disiplin korektif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah Variabel Independent ataupun variabel Dependent lainnya seperti budaya organisasi dan motivasi sehingga dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. Serta dapat menambah atau mengurangi jumlah data pada setiap indikator agar hasil yang diperoleh mempunya cakupan luas dan efektifitas. Disamping itu dapat menggunakan variabel yang sama namun dengan objek yang berbeda yang lebih variatif.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9. Jilid 1. Jakarta : Kelompok Gramedia.

Daft, Richard. (2012). *Manajemen.* Edisi 1, Alih Bahasa Oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.

Edy, Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Parbu, Anwar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta : Rosda.

Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Cetaka Kesembilan.

Supranto. (2001). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga : Jakarta.

Sondang, P Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.