

## DISIPLIN KERJA MEMPENGARUHI KINERJA

Ellisyah Mindari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah

[ellisyahmindari@gmail.com](mailto:ellisyahmindari@gmail.com)

**Abstrak.** Tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tiada disiplin kerja. Kajian pengaruh disiplin kerja (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) terhadap kinerja secara simultan maupun parsial dilaksanakan dalam riset ini. Penelitian kuantitatif metode survei ini, rumusan masalahnya asosiatif berbentuk hubungan kausal/sebab akibat. Populasi sekaligus sampel sebanyak 50 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Data diuji validitas, reliabilitas, analisis regresi ganda, koefisien determinasi, uji serentak dan individual dengan bantuan IBM SPSS Statistic 24. Diperoleh persamaan regresi ganda  $Y=32,266+0,419x_1-0,507x_2-0,111x_3$ . Nilai koefisien determinan 0,455 artinya  $y$  dijelaskan oleh  $x_1$ ,  $x_2$  dan  $x_3$  sebesar 45,5%, sisanya 54,5% dijelaskan faktor yang lain. Didapat  $F_{hitung} 12,816 > F_{tabel} 2,807$  maknanya  $x_1$ ,  $x_2$  dan  $x_3$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap  $y$  dengan taraf signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , sehingga ada pengaruh signifikan. Hasil analisis menerangkan secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin preventif dan disiplin korektif terhadap kinerja. Akan tetapi, disiplin progresif secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Disiplin preventif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Progresif, Kinerja

**Abstract.** The organization's goals will be difficult to achieve without work discipline. Studies of the influence of work discipline (preventive discipline, corrective discipline and progressive discipline) on performance together or partially were carried out in this research. This quantitative research survey method, the formulation of the problem is associative in the form of a causa/causal relationship. The population and sample were 50 respondents with census sampling techniques. Data tested for validity, reliability, multiple regression analysis, coefficient of determination, F test and t test used of IBM SPSS Statistic 24. Multiple regression equation is  $Y=32,266+0,419x_1-0,507x_2-0,111x_3$ . The coefficient determinant 0,455 means that  $y$  is described by  $x_1$ ,  $x_2$  and  $x_3$  by 45,5%, the remaining 54,5% is explained by other factors. Obtained  $F_{count} 12,816 > F_{table} 2,807$  meaning  $x_1$ ,  $x_2$  and  $x_3$  together affect  $y$  with a significant degree of  $0,000 < \alpha (0,05)$ , so there is a significant effect. The results of the analysis explain that there is a significant effect of preventive discipline and corrective discipline on performance. However, a partial progressive discipline has no significant effect on performance. Preventive discipline has the most dominant effect on performance.

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

## PENDAHULUAN

Eksistensi suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai motor penggerak pengelolaan kinerja yang efektif dan efisien guna memanifestasikan tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja staf dan karyawan sangat penting ditelaah oleh organisasi. Kinerja staf dan karyawan memiliki dampak yang signifikan dalam menyumbang kinerja organisasi yang berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Masram dan Mu'ah (2017:147) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektifitas dan efisiensi; otoritas (wewenang); disiplin; inisiatif. Lebih lanjut faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja diutarakan Enny (2019:115) yakni kemampuan dan keahlian; pengetahuan; rancangan kerja; kepribadian; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen; disiplin kerja.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan karena tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tiada disiplin kerja. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot bertindak sebagai penghambat dan menunda tercapainya tujuan perusahaan.

Simpulan Sinambela (2016:335) berkenaan dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, konsisten, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Observasi penulis langsung pada sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Musi Banyuasin mendapati lingkungan kerja kurang nyaman, pekerjaan tidak dipersiapkan, pekerjaan tertunda, realisasi target yang minim, kehadiran tidak tepat waktu, terlambatnya penyelesaian tugas, pulang lebih awal, pelaksanaan kegiatan terhambat, bekerja kurang terfokus, inisiatif rendah, keinginan berprestasi kurang, staf dan karyawan baru agak lambat beradaptasi, kurang terawatnya aset.

Penulis tergiring untuk mengaktualkan penelitian guna mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja staf dan karyawan sekretariat Kwarcab Gerakan Pramuka Muba, baik secara bersamaan maupun secara individual. Penulis merujuk pada berbagai riset terdahulu guna memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji studi yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan M. Zubir (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Aceh Timur. Hasil analisis dan pengujian hipotesisnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Princesza Feyga Candi Permana dan Antyo Pracoyo (2021) melaksanakan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Bank PQR selama pandemi covid-19. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Meilisa Syelviani (2022) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui variabel disiplin preventif dan disiplin korektif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin preventif dan disiplin korektif secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.

Berikutnya Wulan Ayuandiani dan Zulfadhli Luthfi A. Lopa (2021) meneliti pengaruh perilaku disiplin preventif terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan perilaku disiplin preventif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju.

Kemudian Yanuaris Triyanita Pribadi (2022) menganalisis pengaruh disiplin kerja korektif dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan divisi accounting pada Haryono Travel. Variabel disiplin kerja korektif dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi accounting pada Haryono Travel.

## LANDASAN TEORI

### **Konsep Kinerja**

Menurut Adamy (2016:98) kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam suatu periode tertentu. Kemudian Sinambela (2016:480) menguraikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada proses, di mana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja menurut penulis ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Busro (2018:87) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain:

1. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik);
2. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik);
3. Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja);
4. Kehadiran di tempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik); dan
5. Sikap kooperatif di dalam organisasi (semakin bisa bekerja sama semakin baik).

### **Konsep Disiplin Kerja**

Rivai dan Sagala (2010:825) menyebutkan disiplin kerja ialah media manajer dalam menjalin komunikasi sekaligus sarana untuk meningkatkan kesadaran pegawai agar lebih taat terhadap peraturan perusahaan. Perspektif daftar terkait disiplin kerja meliputi disiplin retributif, korektif, perspektif hak pribadi dan utilitarian. Kemudian Qomariah (2020:74) menjelaskan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja menurut penulis yaitu kepatuhan dan ketaatan setiap karyawan terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik, sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan dan keadaan-keadaan baik lainnya.

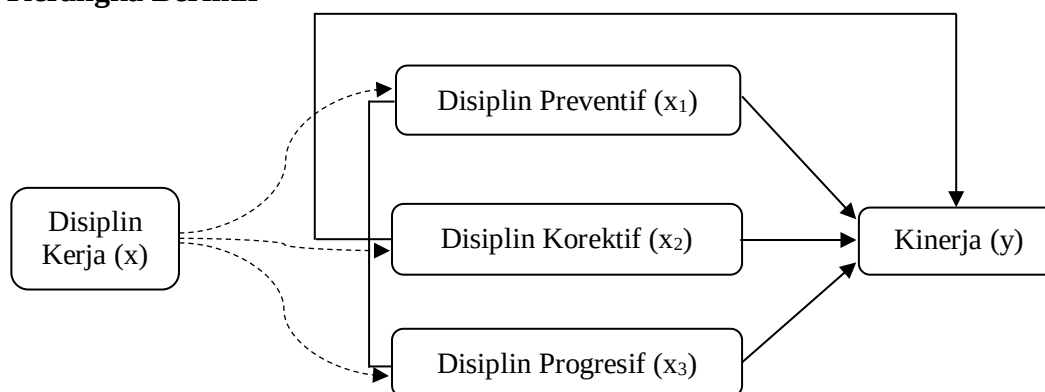
Selanjutnya Agustini (2019:90) menjabarkan bahwa di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif  
Disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Tujuan pokok disiplin preventif adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.
2. Disiplin Korektif  
Disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan.
3. Disiplin Progresif  
Disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dijabarkan Nashar (2013:104) sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan pimpinan
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis

### Kerangka Berfikir



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Rumusan hipotesis penelitian ini yakni terdapat pengaruh simultan maupun parsial antara disiplin kerja (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) terhadap kinerja staf dan karyawan Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Musi Banyuasin.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Musi Banyuasin yang beralamat di Jalan Palembang-Sekayu RT. 13 RW. 5 Kel. Kayuara Kec. Sekayu Kab. Musi Banyuasin Prov. Sumatera Selatan.

### Desain Penelitian

Berdasarkan tingkat kealamiah (*natural setting*), jenis penelitian ini termasuk metode kuantitatif dengan metode penelitian survei guna menghimpun data yang alamiah (tanpa unsur buatan), kemudian dilakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Sugiyono (2019:16) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang diambil secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut tingkat eksplanasi (*level of explanation*), rumusan masalah penelitian ini termasuk asosiatif berbentuk hubungan yang bersifat sebab akibat (kausal) dengan variabel independen (disiplin kerja: disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) dan variabel dependen berupa kinerja. Variabel independen (*stimulus/predictor/antecedent/ bebas*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen (variabel output/kriteria/konsekuensi/terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

### Populasi dan Sampel

Abubakar (2021:58) populasi atau *universe* ialah keseluruhan sumber data atau subjek penelitian atau sumber-sumber yang menjadi tempat akan diperoleh data. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik sampling dalam riset ini adalah sampling jenuh (*sensus*) yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sebanyak 50 orang staf dan karyawan sekretariat Kwarcab Gerakan Pramuka Muba menjadi populasi sekaligus sampel studi ini.

### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data dihimpun melalui angket yang disebarkan yang bersifat tertutup di mana setiap pertanyaan/ Pernyataan sudah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan pertanyaan/ Pernyataan. Angket tertutup dengan sistem penilaian mengacu pada skala likert dan teknik dokumentasi bersumber dokumen resmi yang diperoleh dari sekretariat Kwarcab Gerakan Pramuka Muba.

### Metode Analisis

Kualitas data diuji tingkat validitas dan reliabilitas dengan bantuan IBM SPSS Statistic 24. Tahapan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi ganda, analisis koefisien determinan, uji F guna mengukur pengaruh simultan dan uji t untuk mengukur pengaruh parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Kualitas Data

Murniati *et al.* (2013:33) menguraikan bahwa model pengujian *Cronbach Alpha* secara sekaligus dapat menunjukkan validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

### Pengujian Validitas Data

Model pengujian *Cronbach Alpha* menunjukkan validitas indikator dengan ketentuan indikator dinyatakan valid ketika indikator tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha if Item Deleted* yang lebih kecil dari nilai *cronbach alpha instrument*, sedangkan indikator yang memiliki nilai lebih besar dinyatakan tidak valid.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

| Variabel  | Item | <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keputusan |
|-----------|------|-----------------------------------------|-------------------------|-----------|
| Disiplin  | x1_1 | 0,869                                   | 0,895                   | Valid     |
| Preventif | x1_2 | 0,856                                   | 0,895                   | Valid     |
|           | x1_3 | 0,894                                   | 0,895                   | Valid     |
|           | x1_4 | 0,884                                   | 0,895                   | Valid     |
|           |      |                                         |                         |           |

|           |      |       |       |       |
|-----------|------|-------|-------|-------|
|           | x1_5 | 0,853 | 0,895 | Valid |
| Disiplin  | x2_1 | 0,514 | 0,653 | Valid |
| Korektif  | x2_2 | 0,648 | 0,653 | Valid |
|           | x2_3 | 0,621 | 0,653 | Valid |
|           | x2_4 | 0,520 | 0,653 | Valid |
| Disiplin  | x3_1 | 0,804 | 0,837 | Valid |
| Progresif | x3_2 | 0,833 | 0,837 | Valid |
|           | x3_3 | 0,800 | 0,837 | Valid |
|           | x3_4 | 0,806 | 0,837 | Valid |
|           | x3_5 | 0,821 | 0,837 | Valid |
|           | x3_6 | 0,828 | 0,837 | Valid |
|           | x3_7 | 0,809 | 0,837 | Valid |
| Kinerja   | y1   | 0,875 | 0,888 | Valid |
|           | y2   | 0,880 | 0,888 | Valid |
|           | y3   | 0,869 | 0,888 | Valid |
|           | y4   | 0,861 | 0,888 | Valid |
|           | y5   | 0,876 | 0,888 | Valid |
|           | y6   | 0,878 | 0,888 | Valid |
|           | y7   | 0,858 | 0,888 | Valid |

Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 24, 2022

Berdasarkan hasil *output* tersebut, semua item instrumen disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif dan kinerja memiliki nilai *cronbach alpha if item deleted* yang lebih kecil dari nilai *cronbach alpha instrument*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data adalah valid.

### **Pengujian Reliabilitas Data**

Rainsch dalam Murniati *et al.* (2013:34) menjabarkan tingkat reliabilitas data dengan kriteria reliabilitas sempurna ( $>0,9$ ), reliabilitas tinggi ( $0,7-0,9$ ), reliabilitas moderat ( $0,5-0,7$ ) dan reliabilitas rendah ( $<0,5$ ). Dari hasil pengujian, semua instrumen reliabel untuk analisis berikutnya.

### **Analisis Regresi Berganda**

*Multiple regression analysis* dipilih guna mengukur besaran pengaruh disiplin kerja (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) terhadap kinerja dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1. (Constant)      | 32.266                      | 4.875      |                           | 6.619  | .000 |
| disiplin preventif | .419                        | .103       | .461                      | 4.058  | .000 |
| disiplin korektif  | -.507                       | .148       | -.377                     | -3.429 | .001 |
| disiplin progresif | -.111                       | .100       | -.125                     | -1.111 | .272 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 24, 2022

Didapat persamaan regresi ganda:  $Y = 32,266 + 0,419x_1 - 0,507x_2 - 0,111x_3$

Interprestasi persamaan ini adalah:

- Konstanta 32,266 bermakna bila disiplin preventif ( $x_1$ ), disiplin korektif ( $x_2$ ) dan disiplin progresif ( $x_3$ ) nilainya 0, maka kinerja ( $y$ ) bernilai 32,266.
- Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel yang bernilai positif tersebut dengan kinerja. Bila disiplin preventif naik, maka kinerja juga akan meningkat.
- Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel yang bernilai negatif tersebut dengan kinerja. Bila disiplin korektif atau disiplin progresif menurun, maka kinerja juga akan merosot.

### Analisis Koefisien Determinan

Berdasarkan *output* uji koefisien determinan, pengaruh disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif terhadap kinerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3  
Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .675 <sup>a</sup> | .455     | .420              | 2.334                      |

a. Predictors: (Constant), disiplin progresif, disiplin korektif, disiplin preventif

Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 24, 2022

Nilai koefisien determinan (*R Square*) = 0,455 (45,5%) dan setelah disesuaikan menjadi *Adjusted R Square* sebesar 0,420. Interpretasinya adalah bahwa disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif menjelaskan 45,5% kinerja, sedangkan sisanya 54,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar kajian ini, seperti efektifitas dan efisiensi; otoritas (wewenang); inisiatif; kemampuan dan keahlian; pengetahuan; rancangan kerja; kepribadian; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen.

### Uji Hipotesis



Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial.

### Uji Simultan (Uji F)

Kaidah pengujian berdasarkan nilai F adalah  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Berlandaskan taraf signifikansi adalah signifikan jika  $\alpha = 0,05$  dan tidak signifikan jika  $\alpha = 0,05$  (Machali, 2015:60).  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan penyebut  $dk = (n-k-1) = (50-3-1)$  dan pembilang ( $k=3$ ) adalah sebesar  $\pm 2,807$ .

Tabel 4  
ANOVA<sup>a</sup>

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 209.468        | 3  | 69.823      | 12.816 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 250.612        | 46 | 5.448       |        |                   |
|   | Total      | 460.080        | 49 |             |        |                   |

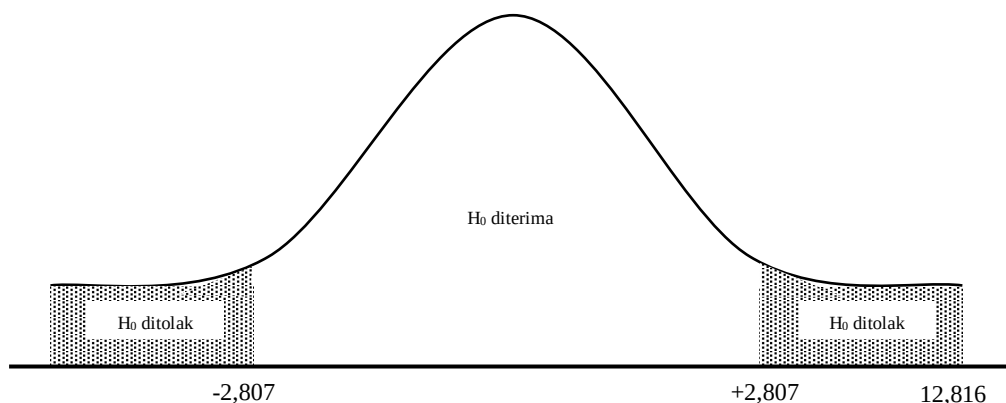
a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin progresif, disiplin korektif, disiplin preventif

Sumber: Data Hasil IBM SPSS Statistic 24, 2022

Diperoleh  $F_{hitung}=12,816$  pada pengujian variabel disiplin preventif ( $x_1$ ), disiplin korektif ( $x_2$ ) dan disiplin progresif ( $x_3$ ) terhadap kinerja ( $y$ ), maka diperoleh  $F_{hitung} (12,816) > F_{tabel} (2,807)$  yang maknanya ada pengaruh disiplin preventif ( $x_1$ ), disiplin korektif ( $x_2$ ) dan disiplin progresif ( $x_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja ( $y$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Taraf signifikansi ( $\text{sig. } F$ ) =  $0,000 < \alpha(0,05)$  yang artinya ada pengaruh signifikan disiplin preventif ( $x_1$ ), disiplin korektif ( $x_2$ ) dan disiplin progresif ( $x_3$ ) secara serentak terhadap kinerja ( $y$ ).



Gambar 2  
Kurva Uji Simultan

Kurva uji simultan mendeskripsikan bahwa pada dasarnya disiplin kerja (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja.

### Uji Parsial (Uji t)



Pengaruh disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif secara individual terhadap kinerja dapat diketahui dengan melakukan uji t, hasil olah data dapat dilihat pada tabel 2.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Kaidah keputusan berdasarkan taraf signifikansi adalah signifikan jika  $< \alpha=0,05$  dan tidak signifikan jika  $> \alpha=0,05$  (Machali, 2015: 65). Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  dengan derajat kebebasan  $(df)=n-1=49$  adalah sebesar  $\pm 2,010$ , maka dapat dijabarkan hasil uji individual sebagai berikut:

- a. Pengaruh disiplin preventif ( $x_1$ ) terhadap kinerja ( $y$ )  
Diperoleh  $t_{hitung} (4,058) > t_{tabel} (2,010)$ , maka ada pengaruh parsial disiplin preventif terhadap kinerja. Sig.  $t=0,000 < \alpha(0,05)$  bermakna ada pengaruh signifikan disiplin preventif terhadap kinerja.
- b. Pengaruh disiplin korektif ( $x_2$ ) terhadap kinerja ( $y$ )  
Didapat  $t_{hitung} (3,429) > t_{tabel} (2,010)$ , artinya ada pengaruh parsial disiplin korektif terhadap kinerja. Diperoleh sig.  $t=0,001 < \alpha(0,05)$  artinya ada pengaruh signifikan disiplin korektif terhadap kinerja.
- c. Pengaruh disiplin progresif ( $x_3$ ) terhadap kinerja ( $y$ )  
Diperoleh  $t_{hitung} (1,111) < t_{tabel} (2,010)$ , maka tiada pengaruh parsial disiplin progresif terhadap kinerja. Sig.  $t=0,272 > \alpha(0,05)$  diinterpretasikan tiada pengaruh signifikan disiplin progresif terhadap kinerja.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### ***Pengaruh Disiplin Kerja (Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Disiplin Progresif) secara simultan terhadap Kinerja (y)***

Hasil uji serentak mengungkapkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin preventif ( $x_1$ ), disiplin korektif ( $x_2$ ) dan disiplin progresif ( $x_3$ ) secara simultan terhadap kinerja ( $y$ ) staf dan karyawan Kwarcab Gerakan Pramuka Muba, sehingga disiplin kerja membawa dampak cukup besar terhadap kinerja staf dan karyawan. Bagi Kwarcab Gerakan Pramuka Muba dengan adanya disiplin kerja (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Semakin tinggi disiplin kerja staf dan atau karyawan, maka akan semakin tinggi juga kinerja organisasi tersebut.

Telaah ini sejalan dengan pendapat Mahmudah Enny, Masram dan Mu'ah yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Linier pula dengan penelitian M. Zubir yang memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Aceh Timur. Kajian Meilisa Syelviani membuktikan variabel disiplin preventif dan disiplin korektif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. Kajian tersebut mengarah ke penelitian penulis, hanya saja kajiannya tidak mengulas variabel disiplin progresif.

Riset Princessa Feyga Candi Permana dan Antyo Pracoyo kontradiktif dengan penelitian ini karena hasil risetnya memperlihatkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Disiplin Preventif ( $x_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja (y)***

Hasil uji menyatakan nilai koefisien regresi 0,419 artinya disiplin preventif berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 41,9%. Berdasarkan hasil uji t diketahui ada pengaruh positif dan signifikan disiplin preventif secara individual terhadap kinerja staf dan karyawan.. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin baik disiplin staf dan karyawan ditinjau dari disiplin preventifnya, maka akan menghasilkan kinerja staf dan karyawan yang semakin

tinggi dan meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencegah pemborosan waktu dan energi.

Selaras dengan studi Wulan Ayuandiani dan Zulfadhli Luthfi A. Lopa yang mencetuskan adanya pengaruh positif dan signifikan perilaku disiplin preventif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju.

#### ***Pengaruh Disiplin Korektif ( $x_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja ( $y$ )***

Diperoleh hasil uji t untuk variabel disiplin korektif adalah  $t_{hitung} (3,429) > t_{tabel} (2,010)$  dengan sig.  $t=0,001 < \alpha(0,05)$ . Hasil ini menerangkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% variabel tersebut berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja staf dan karyawan. Implementasi disiplin kerja korektif dapat dilakukan dengan memberikan sanksi yang telah ditentukan kepada staf dan karyawan yang tidak mematuhi tata tertib yang ada.

Analisis Yanuaris Triyanita Pribadi mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja korektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi accounting pada Haryono Travel. Namun, sedikit berlainan dengan ulasan Meilisa Syelviani yang mengutarakan bahwa variabel disiplin korektif berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir.

#### ***Pengaruh Disiplin Progresif ( $x_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja ( $y$ )***

Berdasarkan hasil pengujian, disiplin progresif secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Implikasi disiplin progresif yang bertujuan mendisiplinkan staf dan karyawan bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja staf dan karyawan. Disiplin progresif mendidik staf dan karyawan untuk mengoreksi kekeliruannya agar tidak mengulangi kembali kesalahan yang sama pada masa yang akan datang.

Staf dan karyawan harus menaati dan menjalankan tata tertib yang berlaku, sehingga diharuskan menjaga kedisiplinan dalam bekerja guna meminimalisir tindakan-tindakan yang bertambah berat secara progresif (bertahap). Staf dan karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya ketika mendapatkan peringatan secara lisan dan harapannya dengan peningkatan kinerja tersebut tidak akan menimbulkan peringatan secara tertulis, skorsing bahkan pemberhentian.

### **SIMPULAN**

Penulis dapat mengikhtisarkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh bersama yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif) terhadap kinerja staf dan karyawan Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Musi Banyuasin.
2. Disiplin preventif dan disiplin korektif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja staf dan karyawan Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Musi Banyuasin.
3. Disiplin progresif secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staf dan karyawan Sekretariat Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Musi Banyuasin.
4. Disiplin preventif berpengaruh paling dominan di mana hasil uji t yang mengilustrasikan nilai t hitung disiplin preventif 4,058 lebih besar dari nilai t hitung disiplin korektif 3,429 dan disiplin progresif 1,111.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abubakar, Rifa'i. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

- Ayuandiani, Wulan dan Zulfadhli Luthfi A. Lopa. (2021). *Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin Preventif terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju)*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 4, No. 1, 620-628.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Machali, Imam. (2015). *Statistik Mudah, Menggunakan SPSS Alat Bantu Statistik*. Yogyakarta: Lembaga Lada Kata.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Murniati et al. (2013). *Alat-alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Unika Soegijapranata.
- Nashar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pena Salsabila.
- Permana, Princesza Feyga Candi dan Antyo Pracoyo. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol. 7, No. 3, 80-89.
- Pribadi, Yanuaris Triyanita. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Korektif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting pada Haryono Travel*. Soetomo Management Review, Vol. 1, No. 1, 85-94.
- Qomariah, Nurul. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syelviani, Meilisa. (2022). *The Influence of Preventive Discipline and Corrective Discipline toward Employee Performance at Community and Village Empowerment Office Indragiri Hilir District*. Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol. 3, No. 1, 13-21.
- Zubir, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur*. Al Ilmu: Jurnal Keagamaan dan Ilmu Sosial, Vol. 7, No. 1, 20-41.