

Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Wiwin Suhada¹, Triana Apriani², Nunung Kurniasih³, Mohammad Sigit Adi Nugraha⁴

¹STAI Al- Muhajirin Purwakarta, ²STAI Pelita Nusa Bandung Barat, ³STAI DR. KH. EZ. Muttaqien, ⁴Universitas Putra Indonesia Cianjur
e-mail : wiwin999999@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai masalah kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja dan meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terkait pengaruh secara simultan disiplin preventif dan disiplin korektif terhadap prestasi kerja dan pengaruh secara parsial disiplin preventif dan disiplin korektif terhadap prestasi kerja pegawai. Dari table anova diperoleh nilai F hitung sebesar $600,888 > F \text{ tabel } 3.23$ dan nilai probabilitas (Sig) = 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$ berarti H_1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) variabel (X1) Disiplin Preventif dan (X2) Disiplin Korektif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Prestasi Kerja. t hitung (2.353) $> t \text{ tabel } 1.6829$, dan Sig 0.023 lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.023 < 0.05$ berarti H_0 ditolak. koefisien X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel, (Y) Prestasi Kerja t hitung (22.911) $> t \text{ tabel } 1.6829$, dan Sig 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$ berarti H_0 ditolak. koefisien X1 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel, (Y) Prestasi Kerja.

Kata kunci: *Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Prestasi Kerja Karyawan.*

Abstract

This research is motivated by various employee disciplinary problems. Good employee work discipline is reflected in the employee's great sense of responsibility in completing tasks on time, low levels of employee tardiness due to enthusiasm and enthusiasm for work and increased employee efficiency and productivity as demonstrated by low levels of employee absenteeism. The aim of this research is to determine the simultaneous influence of preventive discipline and corrective discipline on work performance and the partial influence of preventive discipline and corrective discipline on employee work performance. From the anova table, the calculated F value is $600.888 > F \text{ table } 3.23$ and the probability value (Sig) = 0.000 is smaller than the probability value of 0.05 or the value $0.000 < 0.05$ means H_1 is accepted, meaning simultaneously (simultaneously) the variable (X1) Preventive Discipline and (X2) Corrective Discipline has a significant effect on the variable (Y) Job Performance. t count (2.353) $> t \text{ table } 1.6829$, and Sig 0.023 is smaller than the probability value of 0.05 or the value $0.023 < 0.05$ means H_0 is rejected. coefficient coefficient X1 has a significant effect on the variable, (Y) Job Performance.

Keywords : *Preventive Discipline, Corrective Discipline, Employee Work Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian utama dalam suatu organisasi, yang menjadi penggerak dan pengelola sumber daya lainnya. Oleh karena itu, Zenia et al dikutip (Siregar, 2021) menjelaskan bahwa organisasi bertanggung jawab dalam perekrutan, manajemen, motivasi, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai kemajuan efektif dengan

karakteristik, motivasi, dan emosi yang beragam. Setiap individu memerlukan pendekatan yang khusus. Perlakuan terhadap tenaga manusia berbeda dengan faktor produksi lainnya, mengingat karakteristik dan keterampilan yang beragam dalam pengembangan pekerjaan.

Menurut Darsono Prawironegoro dikutip (Silaen, 2021) menjelaskan pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai bagi setiap organisasi tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, keahlian dan keterampilan yang handal pada setiap pekerjaan menjadi kunci, karena hal tersebut dapat secara positif memengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam manajemen dan pemanfaatan pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional sangat diperlukan untuk menyelaraskan kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kapabilitas organisasi, menciptakan dasar bagi perkembangan yang produktif. Evaluasi keefektifan sumber daya manusia melalui penilaian kinerja pegawai dan pimpinan menjadi langkah penting untuk mencapai visi misi organisasi. Dalam konteks globalisasi ekonomi, tantangan manajemen sumber daya manusia semakin kompleks dengan adanya berbagai generasi pegawai yang memiliki perbedaan usia dan karakteristik.

Saat ini tampak suatu fenomena administratif pada organisasi. Begitu pun terjadi pada Perusahaan yang diteliti yang ditandai dengan semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya manajemen sumberdaya manusia, yaitu membantu mengelola orang dalam suatu organisasi yang menekankan pada pembentukan, pemeliharaan dan pengembangan sistem yang menyediakan kerangka kerja bagi pegawai. Calon pegawai melewati seleksi berdasarkan kualifikasi kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu agar dalam pelaksanaan kerja nantinya pegawai dapat bekerja dengan baik dan memiliki prestasi kerja yang memuaskan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik diperlukan untuk meningkatkan potensi pengetahuan dan wawasan, keterampilan kerja, kemampuan manajerial, sikap dan kepribadian, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut (Arifudin, 2020) perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor yaitu, menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial.

Kinerja merupakan sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan yang berhasil dilaksanakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi sesuai dengan perencanaan strategi yang telah dirumuskan Moeheriono sebagaimana dikutip (Nasem, 2018). Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dijalankan individu dalam melaksanakan beberapa tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai sasaran kerja. Salah satunya yaitu penilaian dalam bekerja, masih belum menunjukkan 100% dalam skala 5:10 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi belum bisa mengatasi kinerja para pegawainya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin korektif. Pandi Afandi dikutip (Athik Hidayatul Ummah, 2021) mengemukakan disiplin korektif merupakan pendekatan disiplin ini ditujukan untuk mengatasi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, melakukan perbaikan untuk masa depan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan sesuai dengan pedoman perusahaan. Disiplin korektif merujuk pada langkah-langkah disiplin yang diterapkan kepada pegawai yang secara nyata melanggar ketentuan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, dengan memberlakukan sanksi secara bertahap.

Faktor lain peneliti temukan yaitu mengenai penurunan sikap kerja pegawai. Robbins dikutip (Tanjung, 2020) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan Proses penilaian pegawai berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja mereka, yang dapat bersifat baik atau buruk. Penilaian yang positif cenderung menimbulkan rasa puas pada pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih terdapat pegawai yang kurang

memberikan sikap ramah terhadap masyarakat, sehingga masyarakat merasa kurang dihargai dan mengakibatkan suasana kerja kurang harmonis yang akhirnya berdampak pada pelayanan kinerja pegawai. Hal ini perlu diwaspadai oleh pimpinan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar tidak terjadi hal – hal yang mengakibatkan penurunan sikap kerja pegawai.

Secara garis besar visi Perusahaan yang diteliti oleh peneliti berisi sumber daya yang memiliki potensi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang tanggap terhadap setiap perubahan, serta sanggup menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, tidak mudah menyerah, bekerja keras menyongsong masa depan yang lebih baik, dilandasi dengan kebaikan hati dan rasa keimanan kepada Allah SWT. Serta dilandasi oleh kebutuhan pada pendidikan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas hidup dan mampu mengimbangi arus perubahan pada setiap sektor yang kini semakin maju, kebutuhan pada kedamaian dan ketentraman hati yang dihiasi dengan akhlak mulia masyarakat sehingga tercapai kehidupan yang nyaman, tentram disertai dengan iman dan taqwa. Hal ini menjadi motivasi dalam melakukan penelitian terkait penerapan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Disiplin kerja pegawai merupakan referensi dari sebuah kinerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Rokhmawati dikutip bahwa (Shavab, 2021) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang berlangsung hingga pensiun menjadi karier seseorang. Tanggung jawab pencapaian karier dan peningkatan prestasi kerja sebenarnya merupakan tanggung jawab individu, namun hal tersebut menjadi bijaksana ketika perusahaan memberi gambaran dan arahan melalui penilaian prestasi kerja.

Menurut Jackson dikutip (Bairizki, 2021) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut : 1) *Quantity of output* (kuantitas keluaran) yakni Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis, 2) *Quality of output* (kualitas keluaran) yakni Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu, 3) *Timelines of output* (waktu keluaran) yakni Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja, 4) *Presences at work* (tingkat kehadiran) yakni Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi, 5) *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) yakni Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada, dan 6) *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) yakni suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

Dari pemaparan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara komprehensif terkait Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin Preventif

Menurut Hasibuan dikutip (Hanafiah, 2022) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Menurut Fahmi dikutip (Arifudin, 2022) bahwa disiplin yaitu tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering

dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan pendapat diatas bahwa dapat diberikan kesimpulan bahwa disiplin merupakan suatu kewajiban yang harus disadari oleh pegawai sebagai wujud peraturan yang harus ditaati dan kesediaan untuk menerima sanksi apabila melanggar ketentuan maupun peraturan yang telah ditetapkan. Adapun pendekatan disiplin yang dilakukan dalam penelitian ini yakni disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin Preventif merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Bahwa tidak dapat dipungkiri kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi semua organisasi umumnya. Sebuah perusahaan harus membuat pencegahan-pencegahan agar para karyawan tersebut tidak melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan untuk mendorong para karyawan di sebuah perusahaan dapat terdorong untuk tidak melanggar aturan yang dilakukan dengan jenis disiplin lain yaitu disiplin preventif. Kompensasi merupakan salah jenis pendorong untuk karyawan disiplin. Menurut (Arifudin, 2019) kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut (Handoko, 2014) disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sejalan dengan pendapat di atas bahwa menurut (Mangkunegara, 2014) disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan indikator Disiplin Preventif sangatlah penting dalam upaya agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Menurut (Simamora, 2014) menyebutkan beberapa indikator disiplin preventif meliputi Kepatuhan pada peraturan, Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Efektifitas dalam bekerja dan Kehadiran tepat waktu.

Disiplin Korektif

Menurut (Mangkunegara, 2014) disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Sedangkan menurut (Handoko, 2014) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturab dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Menurut Sinambela dikutip (Labetubun, 2021) menyatakan Disiplin Korektif merupakan Inisiatif pegawai untuk menggabungkan peraturan dan membimbing agar tetap mematuhi berbagai ketentuan sesuai dengan pedoman organisasi yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko dikutip (Arifudin, 2018) bahwa Disiplin Korektif merupakan langkah untuk memotivasi pegawai agar menyatukan peraturan dan tetap patuh sesuai dengan pedoman perusahaan atau organisasi yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan Disiplin korektif adalah langkah atau tindakan yang diterapkan oleh manajemen untuk menyesuaikan atau membenahi tingkah laku karyawan yang melanggar aturan atau norma yang telah disepakati di dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan usaha untuk memperbaiki dan mengambil tindakan terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku. Secara sederhana, disiplin korektif berfokus pada pegawai yang melakukan pelanggaran aturan dan menerapkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Pendekatan disiplin korektif ini bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, mencegah karyawan lain mengulangi perilaku serupa, dan mencegah pelanggaran lebih lanjut di masa yang akan datang.

Prestasi Kerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan

kepada setiap masing-masing pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana dikutip (Arifudin, 2021) bahwa prestasi karyawan adalah sebuah kemampuan, dimana dengan adanya kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Prestasi diartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja disebut sebagai hasil dari upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Bernardin dan Russel dalam (Hadiansah, 2021) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan karyawan pada tugas-tugasnya yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Dharma dikutip (Ulfah, 2022) prestasi kerja adalah proses penampian kerja atau pencapaian hasil kerja yang telah diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa pendapat ahli diatas mengenai pengertian prestasi kerja, penulis dapat disimpulkan definisi ringkas mengenai prestasi kerja. Prestasi kerja menurut pendapat para ahli adalah sebagai umpan balik dari berbagai hal yaitu kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi seseorang. Prestasi kerja merupakan salah satu peran penting dalam melakukan pengambilan keputusan, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dengan adanya prestasi kerja pegawai dapat diketahui secara jelas tentang kemampuan pegawai dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen dimasa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, menurut Sugiyono dalam (Rahayu, 2020) bahwa penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Menurut Sukardi dalam (Arifudin, 2024) bahwa desain penelitian merupakan penggambaran secara jelas tentang hubungan antar variabel, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian survey explanatory. Menurut Sugiyono dalam (Tanjung, 2023) bahwa Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan yang lain". Penelitian ini untuk mengukur dan menjelaskan "Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap disiplin preventif, ternyata pelaksanaan disiplin preventif sudah baik hal ini dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner oleh 54 orang pegawai sebagai responden. Jumlah pegawai yang selalu mengetahui waktu kerja sebanyak 96,3% atau sebanyak 52 orang pegawai, pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik meskipun pimpinan tidak berada di tempat sebesar 74,1% atau 40 orang pegawai, pegawai yang selalu memberikan keterangan jika berhalangan hadir sebesar 75,93% atau 41 orang pegawai, pegawai yang selalu tidak membuang-buang waktu kerja sebanyak 30 orang atau sekitar 55,55% pegawai, pegawai yang sering menyelesaikan tugas tepat waktu sebanyak 28 orang atau 51,9%, pegawai yang selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebesar 50% atau 27 orang, pegawai yang hasil kerjanya sering memenuhi tuntutan yang diharapkan sebesar 55,55% atau sebanyak 30 orang pegawai, pegawai yang

selalu berusaha dengan serius dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 26 orang atau 48,15%, pegawai yang selalu mengetahui dan mematuhi peraturan sebanyak 43 orang atau sebesar 79,63%, pegawai yang mengatakan bahwa pimpinan selalu memberi tahu mengenai prosedur dan peraturan sebesar 51,86% atau 28 orang, pegawai yang menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan contoh yang baik sebanyak 30 orang atau 55,55% dan pegawai yang menyatakan bahwa pimpinan dalam menjalankan tugas selalu bertindak adil sebanyak 29 orang atau 53,7%.

Menurut Meithiana Indrasari dikutip (Damayanti, 2020) menyatakan pengukuran kinerja merupakan suatu proses untuk menilai kinerja pegawainya diantaranya : 1) Kualitas kerja adalah hasil pekerjaan yang hampir sempurna atau mencapai tujuan. Penilaian atas kualitas kerjanya mencakup hal hal berikut : kecermatan atau akurasi dalam melakukan tugas, ketaatan terhadap prosedur operasional sesuai dengan kebijakan organisasi, serta perhatian terhadap kebutuhan masyarakat yang dilayani, 2) Produktivitas merujuk pada jumlah atau aktivitas yang berhasil diselesaikan. Penilaian produktivitas meliputi hal-hal berikut: pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi, pegawai menggunakan waktu kerja dengan efisien, dan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi, serta 3) Tanggung jawab merujuk pada kewajiban yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Penilaian atas tingkat tanggung jawab dapat melibatkan hal-hal berikut : kehadiran yang konsisten dan tepat waktu di tempat kerja, kemampuan untuk mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas serta memenuhi kewajiban sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap disiplin korektif, ternyata pelaksanaan disiplin korektif sudah baik hal ini dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner oleh 54 orang pegawai sebagai responden. Jumlah pegawai yang pernah tidak masuk kerja selama lebih dari tiga hari dalam jangka waktu satu bulan sebanyak 25 orang atau 46,3%, pegawai yang mengatakan bahwa kadang-kadang diberikan toleransi keterlambatan masuk kerja oleh pimpinan sebanyak 20 orang atau 37,04%, pegawai yang selalu berada di lingkungan kerja pada waktu jam kerja sebesar 74,1% atau 40 orang, pegawai yang selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat sebanyak 32 orang atau 59,26%, pegawai yang selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan sebanyak 29 orang atau 53,7%, pegawai yang pernah terlambat menyelesaikan dan melakukan kesalahan pada waktu penyelesaian tugas sebesar 51,85% atau 28 orang, pegawai yang terlambat menyelesaikan dan melakukan kesalahan dalam tugas kadang-kadang diberikan sanksi sebanyak 17 orang atau 31,48%, pegawai yang selalu berusaha memperbaiki kesalahan pada tugas yang telah dibebankan sebesar 40,7% atau 22 orang, pegawai yang selalu siap menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan sebesar 55,55% atau 30 orang, pegawai yang menyatakan bahwa jika ada yang melanggar peraturan maka akan diberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan sebanyak 30 orang atau 55,55%, pegawai yang pernah datang terlambat dan pernah mendapatkan teguran dari atasan sebanyak 22 orang atau 40,7% dan pegawai yang selalu memiliki tekad untuk tidak melanggar peraturan kembali sebanyak 34 orang atau 62,96%.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap prestasi kerja ternyata pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan sebanyak 28 orang atau 51,86%, pegawai yang selalu merasa nyaman dan termotivasi dalam melakukan tugas yang dibebankan sebanyak 32 orang atau 59,26%, pegawai yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dibebankan selalu sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki sebanyak 31 orang atau 57,4%, pegawai yang selalu memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan sebesar 74,1% atau 40 orang, pegawai yang kadang-kadang bertanggung jawab terhadap pekerjaan sebesar 27,78% atau 15 orang, pegawai yang selalu taat prosedur dalam melaksanakan tugas sebanyak 38 orang atau 35,2%, pegawai yang selalu jujur dalam bekerja sebesar 57,4% atau 31 orang, pegawai yang selalu bekerjasama dengan pegawai lain

dalam pelaksanaan tugas sebanyak 31 orang atau 57,4%, pegawai yang selalu memiliki inisiatif terhadap tugas yang diberikan sebanyak 33 orang atau 61,11% dan pegawai yang selalu memiliki semangat dan jiwa kepemimpinan yang tinggi sebanyak 32 orang atau 59,26%.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang terdapat pada tabel di atas maka model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = -12,689 + 0,603X_1 + 0,508X_2$$

Besaran koefisien regresi yang dimiliki oleh peubah independen dapat digunakan perbandingan signifikansi t terhadap alpha yang ditetapkan. Peubah X_1 dan X_2 dinyatakan memiliki pengaruh terhadap Y apabila signifikansi t hitung $< 0,05$. Dari hasil olah data yang diperoleh, maka model regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Tanda positif (+) dan negatif (-) pada model regresi menunjukkan arah peningkatan atau penurunan peubah Y (prestasi kerja) yang dipengaruhi oleh peubah X_1 (disiplin preventif) dan X_2 (disiplin korektif).
2. Nilai $Y = -12,689$ saat X_1 dan X_2 bernilai 0. Hal ini berarti bahwa nilai prestasi (Y) akan menurun sebesar 12,689 saat penerapan disiplin preventif (X_1) dan disiplin korektif (X_2) tidak dilaksanakan (saat penerapan disiplin bernilai 0).
3. Peubah X_1 yaitu disiplin preventif memiliki t hitung sebesar 7,707 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi t $< 0,05$ maka disiplin preventif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien arah regresi (beta) X_1 (penerapan disiplin preventif) sebesar 0,603 dan memiliki arah yang positif terhadap Y (prestasi kerja). Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan penerapan disiplin preventif sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar koefisien arah regresi (0,603).
4. Peubah X_2 yaitu disiplin korektif memiliki t hitung sebesar 6,194 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi t $< 0,05$ maka disiplin korektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Koefisien arah regresi (beta) X_2 (penerapan disiplin korektif) sebesar 0,508 dan memiliki arah yang positif terhadap Y (prestasi kerja). Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan penerapan disiplin preventif sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar koefisien arah regresi (0,508).

SIMPULAN DAN SARAN

Adapun berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Hasil identifikasi penerapan disiplin kerja berupa disiplin preventif dan disiplin korektif karyawan, disiplin preventif memiliki t hitung sebesar 7,707 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi t $< 0,05$ maka disiplin preventif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien arah regresi (beta) X_1 (penerapan disiplin preventif) sebesar 0,603 dan memiliki arah yang positif terhadap Y (prestasi kerja). Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan penerapan disiplin preventif maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar koefisien arah regresi (0,603), 2) Peubah X_2 yaitu disiplin korektif memiliki t hitung sebesar 6,194 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi t $< 0,05$ maka disiplin korektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Koefisien arah regresi (beta) X_2 (penerapan disiplin korektif) sebesar 0,508 dan memiliki arah yang positif terhadap Y (prestasi kerja). Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan penerapan disiplin preventif sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar koefisien arah regresi (0,508), 3) Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi f hitung $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (keseluruhan) peubah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dan menurut hasil uji t peubah X_1 dan X_2 memiliki pengaruh terhadap Y dengan nilai signifikansi t hitung masing-masing sebesar 0,000. Peubah X dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap Y apabila memiliki signifikansi t hitung $< \alpha$, serta 4) Koefisien beta peubah X_1 (disiplin preventif) sebesar 0,603 dan X_2 (disiplin korektif)

sebesar 0,508. Koefisien beta X1 (disiplin preventif) lebih besar dari koefisien X2 (disiplin korektif). Sehingga dapat dinyatakan bahwa X1 (disiplin preventif) memiliki pengaruh dominan terhadap Y (prestasi kerja).

Beberapa saran yang penulis bisa sampaikan berdasarkan hasil penelitian kepada pihak-pihak terkait, antara lain: 1) Pimpinan intansi dalam hal ini pemilik perusahaan disarankan untuk terus mengawasi dan mengendalikan perilaku disiplin ini sehingga menjadi budaya dalam organisasi, serta 2) Pimpinan perusahaan harus memberikan reward terkait prestasi kerja pegawai sebagai stimulus pegawai mencapai prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 184–190.
- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan, Peningkatan Produksi Dan Perluasan Pemasaran Keripik Singkong di Subang Jawa Barat. INTEGRITAS : Jurnal Pengabdian, Vol 4(No 1), 21–36.
- Arifudin, O. (2021). Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi. Banyumas : Pena Persada.
- Arifudin, O. (2022). Perkembangan Peserta Didik (Tinjauan Teori-Teori Dan Praktis). Bandung: CV Widina Media Utama.
- Arifudin, O. (2024). Utilization of artificial intelligence in scientific writing. Journal of Technology Global, 1(2), 131–140.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis. Bandung: Widina Media Utama.
- Bairizki, A. (2021). Manajemen Perubahan. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah, 6(1), 35–45.
- Hadiansah, D. (2021). Membaca Perspektif Balanced Scorecard. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Hanafiah, H. (2022). Implementation Of Character Strengthening In Boarding School Students. International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL), 1(2), 49–54.
- Handoko, H. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Labetubun, M. A. H. (2021). Sistem Ekonomi Indonesia. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mangkunegara, P. A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan. Jakarta : Rosda.
- Nasem, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, 2(3), 209–218.
- Rahayu, Y. N. (2020). Program Linier (Teori Dan Aplikasi). Bandung : Widina Bhakti Persada.

- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80.
- Tanjung, R. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Menulis Jurnal Ilmiah. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 1(1), 42–52.
- Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161.