

## **Analisis Pengaruh Perilaku Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Inspektorat D aerah Kabupaten Mamuju)**

**Wulan Ayuandiani**

Universitas Sulawesi Barat

[wulanayuandiani@unsulbar.ac.id](mailto:wulanayuandiani@unsulbar.ac.id)

**Zulfadhli Luthfi A. Lopa**

Universitas Sulawesi Barat

[zulfadhli1luthfi@unsulbar.ac.id](mailto:zulfadhli1luthfi@unsulbar.ac.id)

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku disiplin preventif terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju) Tahun 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana sebagai formula dalam memperjelas pengaruh variabel penelitian, berupa perilaku disiplin preventif sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dimana nilai variabel dependen bergantung pada variabel independen. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* (sampel acak sederhana) sebanyak 45 responden yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju melalui kuesioner penelitian. Hasil analisis dari penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 24. Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS 24 menghasilkan persamaan regresi ditunjukkan pada tabel Coefficients dengan nilai konstanta (alfa) sebesar 11,247, koefisien regresi (beta) sebesar 0,347 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang menunjukkan bahwa variabel perilaku disiplin preventif memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju. Nilai koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel Summary, dimana nilai koefisien determinasi sebesar 0,984 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,992 yang berarti bahwa perilaku disiplin preventif memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,561 yang nilainya lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa perilaku disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju.

**Kata Kunci** Perilaku Disiplin Preventif, Kinerja Pegawai

### **I. PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas sebuah organisasi, baik dari perusahaan swasta, maupun instansi pemerintah. Disiplin preventif merupakan tindak disiplin yang dilaksanakan untuk mematuhi aturan tata tertib yang berlaku dalam sebuah organisasi, dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran yang berakibat pada organisasi. Beberapa tempat lain, masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kurang menyadari eksistensinya sebagai pelaku utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini ditandai dengan masih terdapat pegawai yang sering melalaikan tugas dan kewajibannya,

khususnya pada masalah kehadiran tiap jam kerja.

Kedisiplinan pegawai masih menjadi permasalahan utama setiap organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk pada instansi pemerintah. Perilaku pegawai seperti lamban bekerja, terlambat masuk kantor dan sebagainya, masih terjadi di berbagai instansi pemerintah. Bahkan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai termasuk adanya berbagai tunjangan seperti tunjangan kerja, belum sepenuhnya mampu berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Perilaku pegawai yang menyebabkan ketidakmampuan organisasi untuk mencapai tujuannya merupakan acuan bagi setiap instansi pemerintah untuk terus mengupayakan berbagai cara, sehingga masalah kedisiplinan pegawai yang rendah dapat teratasi. Disiplin preventif merupakan peningkatan kinerja pegawai melalui upaya menumbuhkan kesadaran para pegawai pemerintah untuk mentaati aturan, khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pegawai sebagai abdi negara yang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Inspektorat dikenal sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki jiwa disiplin tinggi. Akan tetapi, terkadang di lapangan terdapat ketidaksesuaian dalam hal kehadiran pegawai. Sehingga dalam hal ini, penulis sangat tertarik mengambil *locus* penelitian di Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju untuk mengetahui sejauh mana perilaku disiplin preventif pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2016), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Nawawi dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003), menyatakan bahwa sumber daya manusia terdiri atas tiga pengertian yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan)
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (non material/ nonfinansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

### B. Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono, 1999, performa atau kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum, legal, dan sesuai dengan moral maupun etika .

A.A Prabu Mangkunegara (2014), Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Kaswan (2012) terdapat enam indikator dalam kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu , efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dampak interpersonal

### C. Disiplin Preventif

Disiplin pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat dominan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya. Artinya, pengetahuan dan keterampilan yang memadai tidak akan banyak membantu organisasi tanpa upaya manajemen dalam meningkatkan disiplin kerja

pegawai. Menurut Handoko dalam Martoyo (1996) kegiatan pendisiplinan karyawan dapat dilakukan melalui disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Hal yang paling penting adalah menumbuhkan “*self discipline*” pada setiap pegawai tanpa kecuali. Sehingga, dapat dicegah timbulnya kemungkinan-kemungkinan pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan atau ditetapkan dalam suatu organisasi.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 24. Khusus pada penelitian ini, jumlah sampel menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* (sistem acak sederhana) sebanyak 45 responden yang merupakan jumlah keseluruhan dari pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju yang dipilih secara acak dan telah mengisi kuesioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- **Analisis Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana merupakan alat analisis yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (perilaku disiplin preventif) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju. Hasil analisis regresi dapat dilihat di tabel *Coefficients* pada tampilan SPSS Versi 24, kemudian hasil angkanya disubstitusi kedalam persamaan regresi agar pengaruh variabelnya jelas, dimana rumus regresi linier sederhana (Sugiyono, 2014) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

- Dimana : Y = Kinerja Pegawai  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien Regresi dari X  
 X = Disiplin Preventif

Berdasarkan tinjauan teori yang telah diuraikan, maka hubungan antar variable independen dan variable dependen dapat digambarkan melalui skema kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir

- **Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (perilaku disiplin preventif) terhadap variansi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan koefisien korelasi ( $r$ ) merupakan akar dari koefisien determinasi. Besarnya hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain dapat ditunjukkan melalui koefisien korelasi. Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat di tabel *Model Summary* pada tampilan SPSS Versi 24. Rumus koefisien korelasi ( $r$ ) secara manual dapat dihitung sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2 \cdot \sum Y^2)}}$$

- Dimana :  
 $r_{XY}$  = Koefisien korelasi

Y = Kinerja Pegawai  
 X = Disiplin Preventif

Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Korelasi perhitungan manual dengan korelasi hasil SPSS Versi 24 akan menunjukkan hasil yang sama (jika terdapat perbedaan, hanya perbedaan hasil yang relatif kecil)

- **Uji Hipotesis t (Uji parsial)**

Uji hipotesis t adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara signifikan antara variabel X (perilaku disiplin preventif) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Hasil pengujian hipotesis t (uji parsial) dapat dilihat di tabel *Coefficients* kolom t pada tampilan SPSS Versi 24 sebagai  $t_{hitung}$  dan akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang nilai nya dapat dilihat pada tabel t *student*.

**IV. HASIL PENELITIAN**

**A. Profil Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju**

Profil Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju dalam website <http://inspektoratkabmamuju.com/2019/01/17/tupoksi/> dijelaskan pada Peraturan Bupati Mamuju No. 21 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Mamuju Tahun 2016 Nomor 536), dimana kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju bertugas membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Perbantuan oleh Perangkat Daerah

**B. Hasil Analisis Data**

**1. Analisis Deskriptif Kualitatif**

Analisis deskriptif kualitatif merupakan analisis yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, mengklarifikasi data, menganalisa data hingga menginterpretasikan, sehingga memberikan suatu gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Interpretasi data agar memudahkan peneliti dalam melakukan analisis deskriptif kualitatif adalah hasil jawaban kuesioner responden Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju dengan bobot item jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Jawaban Responden

Bobot Nilai Item Jawaban	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Data Diolah (2020)

a. Hasil Jawaban Kuesioner

1) Disiplin Preventif pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju

Hasil jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju tentang penerapan perilaku disiplin preventif di lingkungan Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju sebanyak 45 responden, dimana kuesioner disebar dan dikembalikan sesuai dengan jumlah responden yang berarti semua responden menjawab pertanyaan kuesioner. Tabel frekuensi jawaban tiap pertanyaan kuesioner sebanyak 45 responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Disiplin Preventif

Bobot Nilai Item Jawaban	Pertanyaan				
	a	b	c	d	e
5	7	5	9	9	6
4	27	27	23	24	21
3	11	12	13	12	18
2	-	1	-	-	-
1	-	-	-	-	-
<b>Jumlah Responden</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap perlakuan penerapan disiplin preventif pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju Tahun 2020

2) Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju

Hasil jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju tentang penerapan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju sebanyak 45 responden, dimana kuesioner disebar dan dikembalikan sesuai dengan jumlah responden yang berarti semua responden menjawab pertanyaan kuesioner. Tabel frekuensi jawaban tiap pertanyaan kuesioner sebanyak 45 responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

Bobot Nilai Item Jawaban	Pertanyaan				
	a	b	c	d	e
5	20	23	20	17	21
4	23	18	21	25	23
3	2	4	4	3	1
2	-	-	-	-	-
1	-	-	-	-	-
<b>Jumlah Responden</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju Tahun 2020

**2. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

a. Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana merupakan alat analisis yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (perilaku disiplin preventif) terhadap variabel Y (kinerja pegawai)

pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju. Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Analisis Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.247	1.894		5.939	.000
	Disiplin Preventif	.374	.067	.583	5.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 24 (2020)

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 24, maka persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut (Sugiyono, 2014) :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,274 + 0,374 X$$

Persamaan di atas menunjukkan nilai *constant* (a) sebesar 11,274 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,374 yang artinya hubungan variabel X (perilaku disiplin preventif) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju bersifat **positif**. Menurut persamaan regresi yang dihasilkan dari olahan data SPSS Versi 24 menunjukkan :

- Jika variabel X (disiplin preventif) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya positif sebesar 11,274.
- Koefisien regresi variabel perilaku disiplin preventif (X) sebesar 0,374, artinya jika perilaku disiplin preventif mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju akan mengalami peningkatan sebesar 0,374. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara perilaku disiplin preventif dengan kinerja pegawai, dimana semakin meningkatnya perilaku disiplin preventif yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju.

b. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (perilaku disiplin preventif) terhadap variansi variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan koefisien korelasi (r) merupakan akar dari koefisien determinasi. Besarnya hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain dapat ditunjukkan melalui koefisien korelasi. Hasil pengujian koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.984	.929	1.68053

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Preventif
- b. Dependent variable, Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 24 (2020)

Tabel 6 Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel koefisien korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada penelitian ini ditunjukkan pada kolom ketiga dengan nilai sebesar 0,984 . Sedangkan untuk koefisien korelasi pada penelitian ini ditunjukkan pada kolom kedua dengan nilai sebesar 0,992. Berdasarkan rentang nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2018) , nilai 0,992 masuk pada tingkat hubungan yang **sangat kuat**, karena berada pada rentang 0,80 – 1,00. Hal ini berarti variabel disiplin preventif memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat daerah Kabupaten Mamuju.

Rumus koefisien korelasi (r) secara manual dapat dihitung sebagai berikut :

Diketahui :  $\sum XY = 19071$   
 $\sum X^2 = 16920$   
 $\sum Y^2 = 21757$

Sehingga, perhitungannya sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2 \cdot \sum Y^2)}}$$

$$r_{XY} = \frac{19071}{\sqrt{(16920 \cdot 21757)}}$$

$r_{XY} = 0,993$

Berdasarkan penelitian ini, perhitungan korelasi (r), baik melalui aplikasi SPSS Versi 24 maupun perhitungan manual menunjukkan hasil korelasi yang kurang lebih sama, dimana melalui aplikasi SPSS Versi 24 diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,992, sedangkan menurut perhitungan manual, nilai korelasi sebesar 0,993. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa khususnya pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju, disiplin preventif dimana sikap disiplin pegawai yang mencegah pelanggaran memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

c. Uji Hipotesis t

Uji hipotesis t adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara signifikan antara variabel X (perilaku disiplin preventif) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Pada penelitian ini, uji t dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$

Model	.t	Sig.
1 (Constant)	5.939	.000
Disiplin Preventif	5.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 24 (2020)

Tabel 7. Nilai  $t_{tabel}$  (Pada taraf signifikansi 0,05) **1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)**

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

Berdasarkan tabel perkiraan nilai  $t_{hitung}$  , maka untuk mengetahui uji hipotesis t, peneliti harus membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dengan menggunakan SPSS Versi 24 ditunjukkan pada kolom kedua baris kedua dengan nilai sebesar 5,561. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk df = 45 sebesar 1,679. Hal ini dapat diketahui nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , yaitu  $5,561 > 1,679$ , sehingga pada penelitian ini dapat diartikan perilaku disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju.

**V. PEMBAHASAN**

**Pengaruh Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju**

Penelitian ini berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dapat disimpulkan bahwa pengaruh dan hubungan perilaku disiplin preventif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju dengan menggunakan aplikasi pengolahan data primer yaitu SPSS Versi 24 adalah analisis regresi ditunjukkan pada persamaan regresi yang bernilai positif, yang berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel perilaku disiplin preventif (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju. Sedangkan analisis korelasi menunjukkan seberapa kuat hubungan antar variabel, sehingga pada penelitian ini menghasilkan nilai yang menunjukkan perilaku disiplin preventif memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju. Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kania Teja Utari (2019) dengan menggunakan metode survey yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang tercermin dari kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

**VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan hasil yaitu analisis regresi ditunjukkan pada persamaan

---

regresi bernilai positif yang berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel perilaku disiplin preventif (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju. Analisis korelasi menunjukkan seberapa kuat hubungan antar variabel, sehingga pada penelitian ini menghasilkan nilai yang menunjukkan perilaku disiplin preventif memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju.

### **B. Saran**

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menganalisis dan menghitung faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai variabel dipenelitian selanjutnya, misalnya variabel kompensasi, motivasi, disiplin korektif dan faktor-faktor lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Graha Ilmu : Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Roskadya
- Martoyo, Susilo, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* BPFE. Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung:Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar.T dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Graha Ilmu : Yogyakarta