

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA TURIREJO KECAMATAN KEDAMEAN

Surianto¹, Sukesi²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email: Massurianto123@gmail.com, Phono: -

English Title: THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
THE PERFORMANCE OF TURIREJO VILLAGE OFFICE EMPLOYEES, KEDAMEAN
DISTRICT

Abstrak Kedisiplinan dan lingkungan kerja karyawan sangat menentukan kinerja pegawai tersebut, begitu juga pada pegawai kantor desa Turirejo yang lingkungan kerjanya rawan mengganggu aktivitas pekerjaan karyawan karena sangat berdekatan dengan jalan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor Desa Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Desa Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada 120 responden. Hasil penelitian bahwa secara parsial maupun simultan variabel Disiplin dan lingkup kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hasil uji Determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja sebesar 49,7%. Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT Discipline and the work environment of employees greatly determine the performance of these employees, as well as employees of the Turirejo village office whose work environment is prone to disrupting employee work activities because it is very close to the road. This study aims to determine the effect of discipline on the performance of office employees in Turirejo Village, Kedamean District, Gresik Regency. To determine the effect of the work environment on the performance of employees of the Turirejo Village office, Kedamean District, Gresik Regency. This study used a quantitative approach and type of field research by distributing questionnaires to 120 respondents. The results of the study show that both discipline and work scope variables partially and simultaneously affect employee performance and the results of the Determination test show that discipline and work environment variables affect the work environment by 49.7%. Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tentunya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau produktivitas kerja yang tinggi. Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan potensi lain yaitu: pengawasan kerja dan disiplin kerja. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Disiplin yang baik tercerminnya dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Desa Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Desa

Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.

3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja simultan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil pegawai pada pelaksanaan pekerjaan berdasarkan *job requirement* (Wilson Bangun, 2012:231). Sedangkan Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja ialah mutu dan jumlah kerja yang diraih pegawai pada pemenuhan tugas dengan tanggungjawab yangdibebankan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Wilson Bangun (2012:233) adalah:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran ditempat kerja
- 5) Kemampuan bekerja sama

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku hormat dan kepatuhan pada peraturan baik tertulis ataupun tidak, dan kesanggupan untuk menegakkan peraturan tersebut dan jika melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya maka tidak boleh menghindar dari sanksi yang diberikan terhadap mereka (Siswanto, 2016:86). Sedangkan Hasibuan (2017:193) mengartikan disiplin kerja ialah kemauan dan kesadaran pegawai dalam pematuhan aturan dannorma yang sudah ditentukan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194), indicator yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu:

- 1) Kehadiran Ditempat Kerja
- 2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi
- 5) Bekerja Etis

Semangat Kerja

Busro (2018:325) menyatakan bahwa semangat kerja ialah suatu kondisi atau keadaan yang menunjukkan sikap ambisius dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan

memotivasi pegawai supaya bekerja lebih keras dan produktif pada perusahaan. Sedangkan Nitisemito (2010:160) menyatakan bahwa Semangat kerja ialah segala sesuatu yang baik dan positif serta berkontribusi untuk bekerja dalam arti yang lebih baik.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010:427), indikator semangat kerja adalah:

- 1) Naiknya Produktivitas Karyawan
- 2) Tingkat Absensi Rendah
- 3) Labour Turnover
- 4) Berkurangnya Kegelisahan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah keefektifan atau sentimental yang positif pada beraneka aspek pekerjaan (Afandi,2018:73). Sedangkan, Priansa (2016:291) menyatakan kepuasan kerja ialah perasaan pegawai pada pekerjaan, apakah senang atau tidak selaku sebab atas hubungan karyawan dengan lingkungan kerja, serta hasil pertimbangan karyawan pada pekerjaan. Bagaimana emosi karyawan tentang pekerjaan merefleksikan tindakan dan perilaku mereka ditempat kerja.

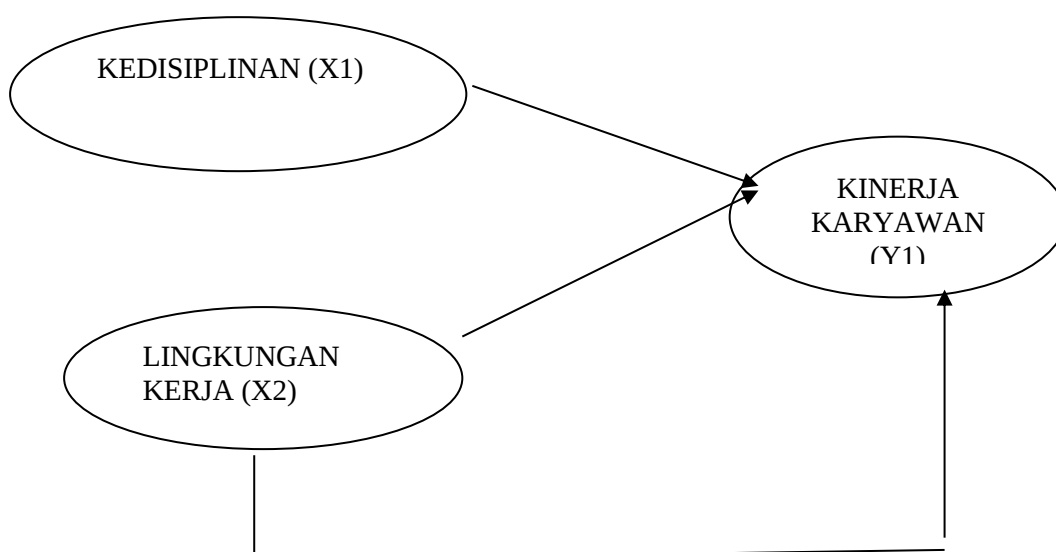
Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), Indikator kepuasan kerja ialah:

- 1) Pekerjaan Itu Sendiri
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan formulasi atau simplikasi dari kerangka teori atau teori-teori yang mendukung penelitian tersebut. Kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan seperti ini:



Gambar2.4Skema kerangka Konseptual

Keterangan :

—————▶ = Pengaruh Langsung

-----▶ = Pengaruh Melalui

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ialah:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai
dikantor Desa Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik..
- H2 :Diduga terdapat pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
di kantor Desa Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.
- H3 : Diduga terdapat pegaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap
kinerja pegawai kantor Desa Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian memakai 4 variabel, antara lain variabel independen, intervening dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:69), Variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi atau variable penyebab perubahan/timbulnya variabel dependen. variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, dikarenakan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:70). Variabel intervening ialah variabel yang mempengaruhi hubungan variabel bebas dan terikat serta menjadi hubungan tidak langsung. Variabel pada penelitian iniyaitu:

- a. Variabel independen meliputi semangat dan disiplin kerja.
- b. Variabel intervening meliputi kepuasan kerja.
- c. Variabel dependen meliputi kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ialah 40 Pegawai di Kantor Pegawai Desa Turirejo Kecamatan Kedamean. Sampel penelitian ialah 40 Pegawai. Rumus Slovic digunakan untuk pengolahan sampel, dan teknik pengambilan sampel mengadopsi teknik purposive sampling, yakni teknik penentuan sampel dalam kondisi tertentu.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai data kuantitatif. Data kuantitatif ialah jenis data penelitian yang memanfaatkan alat uji statistik untuk pengujian hipotesis, yang dapat langsung dihitung atau diukur dengan menyertakan informasi atau interpretasi yang disajikan dalam bentuk bilangan atau angka. Sumber data penelitian ialah data primer. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner ke responden yakni Pegawai Kantor Desa Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui interview dan kuesioner. Penelitian ini memakai skala likert pada pengukuran hasil jawaban kuesioner.

Metode Analisis

Metode analisis data yang dipakai ialah Partial Least Squares (PLS). PLS ialah teknik analisis metode baru yang dipelopori Herman Wold, PLS biasa disebut sebagai soft modeling. Dengan PLS, persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil dapat dimodelkan serta asumsi normal multivariate. tidak diperlukan. Model pengukuran dipakai dalam pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur, dan model struktural dipakai dalam pengujian hubungan kausalitas. Pemodelan jalur PLS dikembangkan sebagai alternatif dari Structural Equation Modeling (SEM) dengan landasan teori yang lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Evaluasi Outer Model memakai indikator reflektif ditinjau dari *convergent* dan *discriminant validity* indikator dan *composite reliability* pada blok indikator. Perancangan model pengukuran pada PLS berbasis pada teori dan hasil penelitian empiris yang sebelumnya sudah peneliti jelaskan, Variabel Disiplin Kerja mempunyai 5 indikator yakni X1.1 hingga X1.5. Variabel Semangat Kerja mempunyai 4 indikator yakni X2.1 hingga X2.4. Variabel

Kinerja Karyawan mempunyai 5 indikator yakni Y1.1 hingga Y1.5. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai 5 indikator yakni Z1.1 hingga Z1.5
Semua model bersifat refleksif dan dibuat sebagai diagram jalur.

Outer Loading

Standar nilai digunakan pada *Convergent Validity* ialah lebih dari 0 (Hair et al, 2010). Sedangkan, Rifai (2015) menyatakan penelitian tingkat awal dari pengembangan, nilai 0,5-0,6 dipandang cukup sehingga indikator dengan nilai <0,5 dikatakan tidak valid dan dieleminasi.

Tabel 1 Nilai Outer Loadings

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Semangat Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Keterangan
X1.1	0,772				Valid
X1.2	0,760				Valid
X1.3	0,747				Valid
X1.4	0,780				Valid
X1.5	0,712				Valid
X2.1		0,832			Valid
X2.2		0,865			Valid
X2.3		0,887			Valid
X2.4		0,904			Valid
Y1.1			0,766		Valid
Y1.2			0,731		Valid
Y1.3			0,874		Valid
Y1.4			0,758		Valid
Y1.5			0,836		Valid
Z1.1				0,820	Valid
Z1.2				0,921	Valid
Z1.3				0,755	Valid
Z1.4				0,865	Valid
Z1.5				0,739	Valid

Hasil Olah Data PLS 2022

Dalam analisis Convergent Validity Outer Model, keseluruhan nilai > 0,5 maka semua indikator terbukti valid.

Cross Loading

Nilai *cross loadings* faktor dan membandingkannya, nilai loading indikator konstruk variabel yang dituju, diharapkan lebih besar dibanding nilai loading pada konstruk variabel lain, sehingga dinyatakan konstruk variabel mempunyai Validitas diskriminan tinggi.

Tabel 2 Nilai Cross Loadings

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Semangat Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Keterangan
X1.1	0,772	0,523	0,646	0,739	Valid

X1.2	0,760	0,686	0,612	0,616	Valid
X1.3	0,747	0,547	0,518	0,585	Valid
X1.4	0,780	0,660	0,622	0,724	Valid
X1.5	0,712	0,379	0,458	0,472	Valid
X2.1	0,653	0,832	0,524	0,579	Valid
X2.2	0,573	0,865	0,499	0,628	Valid
X2.3	0,664	0,887	0,519	0,742	Valid
X2.4	0,724	0,904	0,666	0,700	Valid
Y1.1	0,494	0,386	0,766	0,492	Valid
Y1.2	0,498	0,589	0,731	0,600	Valid
Y1.3	0,642	0,534	0,874	0,688	Valid
Y1.4	0,637	0,532	0,758	0,604	Valid
Y1.5	0,733	0,484	0,836	0,681	Valid
Z1.1	0,724	0,622	0,609	0,820	Valid
Z1.2	0,727	0,722	0,665	0,921	Valid
Z1.3	0,623	0,631	0,564	0,755	Valid
Z1.4	0,622	0,635	0,709	0,865	Valid
Z1.5	0,772	0,523	0,646	0,739	Valid

Hasil Olah Data PLS 2022

Dari hasil output cross loadings factor, diketahui keseluruhan nilai loading di indeks konstruk variabel yang diharapkan lebih besar daripada konstruk variabel lain. Maka model pengukuran dinyatakan mempunyai validitas diskriminan baik.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Composite Reliability dimanfaatkan untuk mengukur konsistensi blok indikator. *Rule of Thumb* umumnya dipakai pada penilaian reliabilitas konstruk yakni nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* harus $> 0,7$ (Ghozali dan Latan, 2020:75), sehingga suatu konstruk variabel dapat dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi.

Tabel 3 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,869	0,812	Reliabel
Semangat Kerja	0,927	0,896	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,895	0,853	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,912	0,879	Reliabel

Hasil Olah Data PLS 2022

Seperti yang terlihat dari tabel diatas, semua nilai *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha variabel lebih besar dibandingkan standar yang ditetapkan yakni 0,7 sehingga model pengukuran disebut reliabel.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi model struktural dilaksanakan berdasarkan hubungan antar konstruk variabel, nilai signifikansi dan R Square Adjusted. Berdasarkan Nilai R^2 yang disesuaikan pada setiap

variabel laten dependen. Menurut Ghazali dan Latan (2020:78), nilai R-Square Adjusted yang $>0,75$ menunjukkan model kuat, nilai R Square Adjusted yang $> 0,50$ menyatakan model sedang, dan nilai R Square Adjusted yang $> 0,25$ menunjukkan model lemah.

Tabel 4 Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,752	0,746
Kinerja Karyawan	0,648	0,634

Hasil Olah Data PLS 2022

Berdasarkan nilai R Square Adjusted, maka hubungan jalur semangat kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,746 menyatakan 74,6% moderet dan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan jalur hubungan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai R-squared adjusted sebesar 0,634, menunjukkan bahwa 63,4% moderet dan sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Mengevaluasi Hubungan Variabel

Selain itu, model struktural dievaluasi dengan melihat hubungan antar konstruk variabel. Uji dilaksanakan berdasarkan nilai koefisien jalur apabila positif maka arah hubungan variabel searah, dan sebaliknya.

Tabel 5 Path Coefficient

Variabel	Disiplin Kerja	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
Disiplin Kerja			0,378	0,626
Semangat Kerja			0,006	0,292
Kinerja Karyawan				
Kepuasan Kerja			0,455	

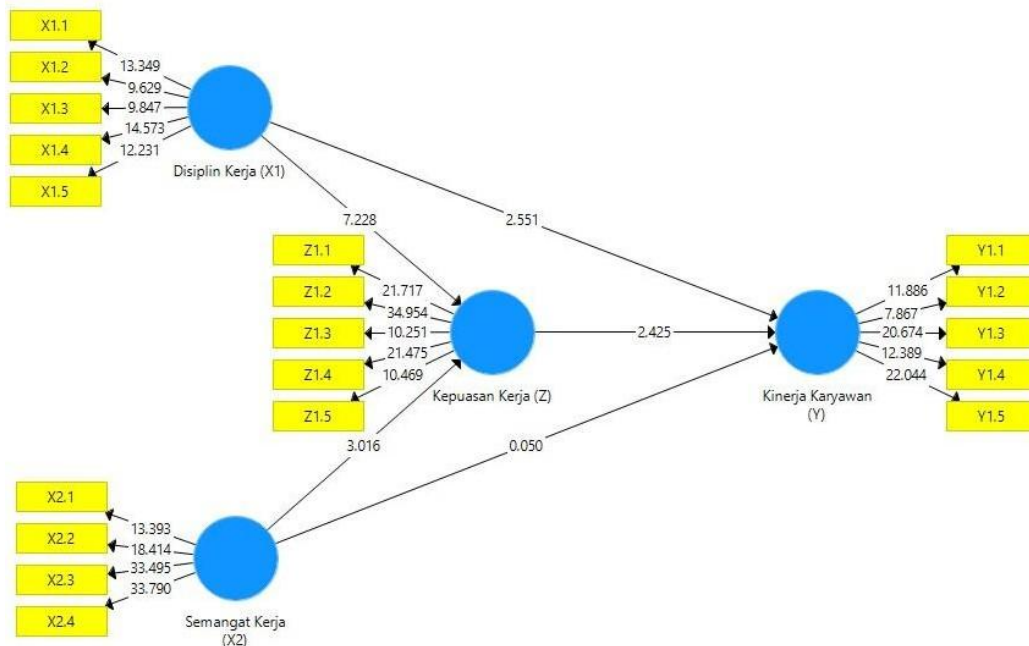
Hasil Olah Data PLS 2022

Pada tabel 5 menyatakan nilai *Path Coefficient* Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan ialah positif sebesar 0,378, menyatakan arah hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan ialah positif. Nilai *Path Coefficient* Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja ialah positif sebesar 0,626, menyatakan arah hubungan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja ialah positif. Nilai *Path Coefficient* Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan ialah positif sebesar 0,006, menyatakan arah hubungan Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan ialah positif. Nilai *Path Coefficient* Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,292, menyatakan arah hubungan Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja ialah positif. Nilai *Path Coefficient* Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,455, menyatakan hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan ialah positif.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis dilaksanakan melalui uji signifikansi yaitu berdasarkan nilai P-Value dan t-Statistik. Rule of Thumb pada tabel 3.2 yang digunakan pada penelitian ini menurut Ghazali dan Latan (2020:80) ialah t-statistik $> 1,96$ dengan derajat sig. p-value $< 0,05$.

Konstruk dianggap signifikansi apabila memiliki P-Value dibawah 0,05 serta mempunyai nilai t-Statistik > t-Tabel (1,96).



Hasil Olah Data PLS 2022

Gambar 3 Output Bootstrapping

Tabel 6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T Statistics (O/STDEV)	P-Values	Signifikansi
Hipotesis 1	Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	7,228	0,000	Diterima
Hipotesis 2	Semangat Kerja -> Kepuasan Kerja	3,016	0,003	Diterima
Hipotesis 3	Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	2,551	0,011	Diterima
Hipotesis 4	Semangat Kerja -> Kinerja Karyawan	0,050	0,960	Tidak diterima/Ditolak
Hipotesis 5	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2,425	0,016	Diterima
Hipotesis 6	Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2,214	0,027	Diterima
Hipotesis 7	Semangat Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	1,872	0,062	Tidak diterima/Ditolak

Hasil Olah Data PLS 2022

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Sesudah pelaksanaan penelitian, atas dasar pengumpulan serta analisa data yang didapatkan dari responden dengan menggunakan analisis PLS, penelitian ini sampai pada kesimpulan yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Starfood International Lamongan. Hal tersebut dibuktikan pada nilai t-Statistik > t-Tabel ($7,228 > 1,66$) serta P-Value sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, semakin meningkat disiplin kerja maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat.
2. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Starfood International Lamongan. Hal ini dibuktikan pada nilai t-Statistik > t-Tabel ($3,016 > 1,66$) serta P-Value sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Artinya semakin meningkat semangat kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan meningkat pula.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood International Lamongan. Hal tersebut dibuktikan pada nilai t-Statistik > t-Tabel ($2,551 > 1,66$) serta P-Value sebesar 0,011 ($p < 0,05$). Kinerja karyawan dapat semakin baik apabila karyawan mempunyai disiplin kerja baik. Artinya apabila karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik maka membantu peningkatan kinerja karyawan.
4. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood International Lamongan. Hal tersebut dibuktikan pada nilai t-Statistik > t-Tabel ($0,050 < 1,66$) serta P-Value sebesar 0,960 ($p > 0,05$). Artinya, apabila semangat kerja karyawan turun maka kinerja karyawan turun pula.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood International Lamongan. Hal tersebut dibuktikan pada nilai t-Statistik > t-Tabel ($2,425 > 1,66$) serta P-Value sebesar 0,016 ($p < 0,05$). Artinya, Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan meningkat pula. Dikarenakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi juga kinerja karyawan.
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Starfood International Lamongan. Hal tersebut dibuktikan pada nilai t-Statistik > t-Tabel ($2,214 > 1,66$) serta P-Value sebesar 0,027 ($p < 0,05$). Artinya apabila karyawan mempunyai disiplin dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Starfood International Lamongan. Hal tersebut dibuktikan pada nilai t-Statistik > t-Tabel ($1,872 > 1,66$) serta P-Value sebesar 0,062 ($p > 0,05$). Artinya semakin turun semangat dan kepuasan kerja karyawan kepada perusahaan, maka semakin menurunkan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari penelitian ini tidak sempurna dengan segala keterbatasan. Maka, keterbatasan ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini ialah:

- a. Penelitian memakai 2 variabel bebas saja, sedangkan terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Starfood Internasional Lamongan.
- b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian hanya mencakup 3 variabel yakni faktor kemampuan, faktor motivasi dan sikap psikologis. Padahal terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Keterbatasan penggunaan kuesioner adalah kadang jawaban dari sampel tidak

merefleksikan kondisi sebenarnya.

Saran

Berdasarkan tahapan penelitian yang sudah dilakukan dan analisis data serta pembahasan, maka diberikan saran sebagai berikut:

- a. Saran penelitian untuk manajemen Kedisiplinan Pegawai Desa Turirejo Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, seperti mereka yang mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga standar disiplin karyawan yang baik, seperti penggunaan peralatan keselamatan kerja dapat membuat kinerja karyawan yang baik bisa menjaga dan membina hubungan kerjasama antara karyawan dengan atasannya dalam menjalankan tugasnya sehingga terhindar dari kecemburuan dan perasaan pribadi. Maka, tugas bisa terselesaikan secara senang hati oleh karyawan.
- b. Pada penelitian selanjutnya, penambahan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bisa menjadi pilihan untuk penelitian selanjutnya. Peneliti berikutnya direkomendasikan melaksanakan penelitian di perusahaan selain perusahaan manufaktur untuk memperluas pengetahuan penelitian.

REFERENSI

- Alex S, Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elianti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, Joseph F, Jr et al. (2010). *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson Education Limited. Harlow: England.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrian, I., & Qurochman, A. N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Sasanti Journal Of Economic And Business*, 1(1).
- Laia, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2).
- Nyoman M, I., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Starfood Internasional. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(4).
- Saputra, F. R. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Sari Perkasa Dumai* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.