

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KABUPATEN KERINCI

Ida Yusnita¹, Faisal Amri², Ayu Esteka Sari^{3*}
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
Corresponding Email: ayuesteka82@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the physical work environment and discipline on employee performance at the Kerinci district office with work motivation as a moderating variable. The population in this study were 55 employees at the Kerinci District Head Office from 3 sub-district offices, namely the Keliling Danau, Sitingau Laut and Gunung Raya sub-district offices. The sampling technique is full sampling. In this study, there are two stages of analysis that will be carried out, namely First, SEM analysis based on variance (Component based SEM) or Partial Least Square (PLS) with the help of Visual software Smart PLS (Partial Least Square) version 3.0 then with Moderated Structural Equation analysis. Modeling (MSEM). The results showed that the value of the R-Square of performance was 0.543, which means that 54.3% of the variance of the performance variable can be explained by the variables of the physical work environment, discipline and work motivation. The value of the R-Square motivation of 0.219 can be interpreted that 21.9% of the variance of the work motivation variable can be explained by the physical work environment and discipline variables.

Keywords : Physical Work Environment, Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Work Motivation, Smart PLS

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kerinci Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. Populasi pada penelitian adalah 55 orang Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kerinci dari 3 Kantor Camat yaitu Kantor Camat Keliling Danau, Sitingau Laut dan gunung Raya. Teknik penarikan sampel adalah full sampling. Pada penelitian ini, ada dua tahap analisis yang akan dilakukan, yakni Pertama, analisis SEM dengan berbasis variance (Component based SEM) atau Partial Least Square (PLS) dengan bantuan Visual software Smart PLS (Partial Least Square) versi 3.0 kemudian dengan analisis Moderated Structural Equation Modeling (MSEM). Hasil penelitian didapatkan Besarnya Nilai R-Square kinerja adalah 0,543 yang diartikan bahwa sebesar 54,3% varian dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi kerja. Besarnya Nilai R-Square motivasi 0,219 dapat diartikan bahwa sebesar 21,9% varian dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja, Smart PLS

PENDAHULUAN

Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi.

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik

merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi yang diatur dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk menilai kualitas dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Didalam suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Dalam suatu organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja pegawai.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Menurut Hasibuan (2019) Motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Di samping motivasi, didalam meningkatkan kinerja pegawai dapat ditentukan dengan faktor lain seperti lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Di samping motivasi dan lingkungan kerja, didalam meningkatkan kinerja pegawai dapat ditentukan dengan faktor lain seperti disiplin kerja. Menurut Rivai (2019) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi. Lingkungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta

antara sesama pegawai ikut mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1. Mengetahui apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci. 2. Mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci. 3. Mengetahui apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi motivasi pegawai pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci. 4. Mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci. 5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai yang dimoderasi motivasi kerja Pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci.

KAJIAN TEORITIK

1. Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan pencapaian sasaran, tujuan, visi, misi organisasi. Hasibuan (2019) kinerja adalah penilaian terhadap kerja yang dinilai dengan jelas. Kinerja dalam hal ini adalah kinerja pegawai, secara umum didefinisikan sebagai derajat sejauh mana para pegawai menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tugas tertentu yang diukur dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan yang telah ditentukan sebelumnya (Sendawula et al. 2018). Sedangkan (Diamantidis and Chatzoglou 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang memainkan peran penting pada kelancaran perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai ukuran misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, adalah :

1. Orientasi pelayanan;

2. Komitmen;
3. Inisiatif kerja
4. Kerja sama
5. Kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas untuk indikator Penilaian kepemimpinan sebagaimana dimaksud Pasal 25 ayat (1) huruf e pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Sehingga penelitian ini menggunakan indikator kinerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 dengan indikator orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan kerja sama. Indikator Kepemimpinan tidak dimasukkan sebagai indikator kinerja dikarenakan kepemimpinan dikhususkan kepada pegawai yang telah menjabat struktural.

2. Motivasi Kerja

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para pegawainya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan dari pada perusahaan dapat tercapai. Pegawai dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2019) Motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berasal dari kata "motif". Motivasi terkait dengan motif, sifat, tujuan ekologi kerja, dan mekanisme serta proses yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan dimana Motivasi kerja mempengaruhi keterampilan individu untuk mengembangkan, pekerjaan dan karier yang dikejar individu, dan cara di mana individu mengalokasikan sumber daya mereka (misalnya, perhatian, usaha, waktu, dan modal manusia dan sosial) untuk mempengaruhi arah, intensitas, dan kegigihan aktivitas selama bekerja (Kanfer, Frese, and Johnson 2017). Sedangkan Menurut Diamantidis and Chatzoglou (2019) motivasi adalah keinginan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya. Indikator motivasi menurut (Hasibuan, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) 1)Kebutuhan akan prestasi (need for achievement = n Ach)
- 2) 2)Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation = n Af), dan
- 3) Kebutuhan akan kekuatan (need for power = n Pow).

3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayati (2018) definisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut : keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik adalah merupakan Infrastruktur fisik seperti yaitu desain gedung, ruang dan fasilitas) yang mendukung terjadinya kegiatan bisnis karena ruang kantor, fasilitas yang digunakan bersama (Weijs-Perrée et al. 2019). Sedangkan (Klockner) 2019 menyatakan Lingkungan Kerja Fisik merupakan faktor-faktor ergonomis dan konseptualisasi yang mempertimbangkan desain lingkungan fisik (penerangan, kualitas udara

dan permukaan kerja), pabrik fasilitas (toilet, sarana rekreasi dan makan, kebersihan dan kesenangan dan ukuran), pekerjaan dan karakteristik sistem (kecepatan kerja dan informasi ketersediaan), desain peralatan (kinerja tugas dan bahan) dan kesehatan dan keselamatan (pelatihan, paparan bahaya dan pengendalian). Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja Fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini :

1. Kebisingan
2. Keamanan
3. Penerangan Cahaya
4. Suhu udara di ruangan
5. Fasilitas
6. Dekorasi di Tempat Kerja

4. Disiplin Kerja

Rivai (2019) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar maka akan dikenakan sanksi pelanggaran (Vipraprastha, Rihayana, and Andika 2020). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, peningkatan kinerja, dan realisasi tujuan perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu, manajer selalu berusaha menjadikan bawahannya selalu memiliki disiplin diri yang baik. Seorang manajer dikatakan begitu efektif dalam kepemimpinannya jika memiliki bawahan yang tinggi tingkat kedisiplinan. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang tinggi itu sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Tapi disiplin harus diberlakukan di perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan menyulitkan perusahaan untuk merealisasikan tujuannya, yaitu mencapai kinerja yang optimal (Yuliandi and Tahir 2019).

Indikator disiplin menurut Rivai (2019) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin pegawai :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.

Sedangkan perumusan hipotesis penelitian yang diajukan untuk menjawab rumusan masalahnya sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci. 2. Terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci. 3. Terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai yang dimoderasi motivasi kerja Pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel

mempengaruhi variabel lainnya, yaitu menjelaskan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada Kantor Camat di Kabupaten Kerinci dengan variabel terikat (Y) adalah kinerja dan variabel bebas (X1) adalah lingkungan kerja serta (X2) adalah disiplin kerja dan (Z) adalah motivasi kerja.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang dihasilkan dari perhitungan atau pengukuran secara kuantitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari. Adapun jumlah populasi, yaitu Pegawai PNS pada Kantor Camat Kabupaten Kerinci, dengan mengambil sampel dari 3 Kantor Camat di Kabupaten Kerinci yaitu Kantor Camat Keliling Danau, Kantor Camat Sitinjau Laut dan Kantor Camat Gunung Raya. Sebagaimana pendapat Arikunto (2001), apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semuanya. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan jika populasi kurang dari 100 maka Sampel dalam penelitian ini, keseluruhan dijadikan sampel, dengan metode penarikan sampel nya adalah full sampling atau sampel jenuh hal ini dikarenakan subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sehubungan dengan hal tersebut yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PNS pada Kantor Camat Keliling Danau, Kantor Camat Sitinjau Laut dan Kantor Camat Gunung Raya dengan total keseluruhan adalah 55 orang.

3. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, ada dua tahap analisis yang akan dilakukan, yakni Pertama, analisis SEM dengan berbasis variance atau Component based SEM, yang juga sering disebut Partial Least Square (PLS) dengan bantuan Visual software SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0 yang menganalisis keseluruhan model dalam penelitian ini. Kedua, yakni analisis Moderated Structural Equation Modeling (MSEM) yang mengukur pengaruh variabel moderasi dengan pendekatan non linier SEM yang memungkinkan hubungan variabel independen dengan dependen yang diperkuat variabel moderasi atau disebut Moderated Structural Equation Modeling (Ghozali, 2011).

Langkah-langkah analisis PLS sebagai berikut:

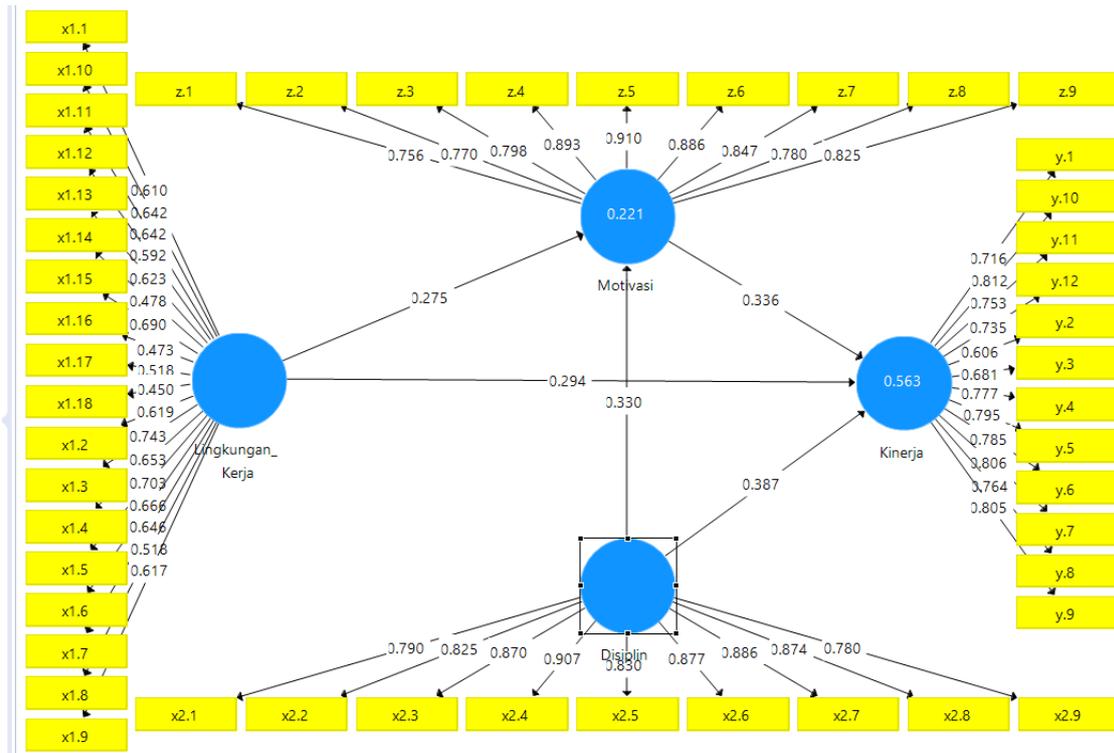
- 1) Merancang Model Struktural (inner model) Perancangan model struktural hubungan antara variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.
- 2) Merancang Model Pengukuran (outer model) Perancangan model pengukuran dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Model reflektif secara matematis menempatkan indikator sebagai sub-variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten, sehingga indikator-indikator tersebut bisa dikatakan dipengaruhi oleh faktor yang sama yaitu variabel latennya. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model reflektif dengan asumsi semua indikator seolah-olah dipengaruhi variabel laten.
- 3) Mengkonstruksi diagram Jalur
- 4) Konversi diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan
 - a) Evaluasi Outer Model digunakan untuk menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya.
 - b) Evaluasi Inner Model digunakan untuk menspesifikasi hubungan antar variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lainnya dengan tingkat signifikansi 5 %.

- 5) Estimasi Nilai estimasi koefisien jalur antara konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur Bootstapping. Nilai yang dihasilkan berupa nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan t-tabel. Apabila nilai t-hitung > ttabel pada taraf signifikansi 0,05 maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.
- 6) Goodness of fit Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui berbagai kriteria goodness of fit. Goodness of fit dalam PLS dibagi atas dua bagian yaitu sebagai berikut.
 - a. Outer Model merupakan kriteria penilaian yang digunakan dalam menilai indikator adalah :
 - a) Convergent validity nilai loading factor 0,50 sampai 0,60.
 - b) Discriminant validity nilai korelasi cross loading dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain.
 - c) Nilai AVE harus diatas 0,50.
 - d) Nilai composite reliability yang baik apabila memiliki nilai $\geq 0,70$.
- 7) Inner Model Goodness of fit pada inner model diukur menggunakan R square variabel laten dependen, Q square predictive relevance untuk model struktural yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance yang baik, sebaliknya jika nilai Q square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Adapun yang menjadi objek penelitian kali ini adalah PT Astra International Tbk. didapatkan dari idx.co.id dengan data selama sepuluh tahun dari tahun 2009 sampai tahun 2018. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data summary of financial statement yang diperoleh dari data perusahaan yang merupakan hasil olahan pihak lain yaitu melalui www.idx.com. Dalam melakukan penelitian ini metode pengumpulan data yang di pergunakan adalah Library Research (Penelitian Kepustakaan) yaitu merupakan suatu metode pengumpulan data sekunder yang berupa teori-teori, konsep-konsep dengan menelaah berbagai literatur-literatur dan penelitian terdahulu yang erat hubungannya dengan masalah yang di teliti.

HASIL PENELITIAN

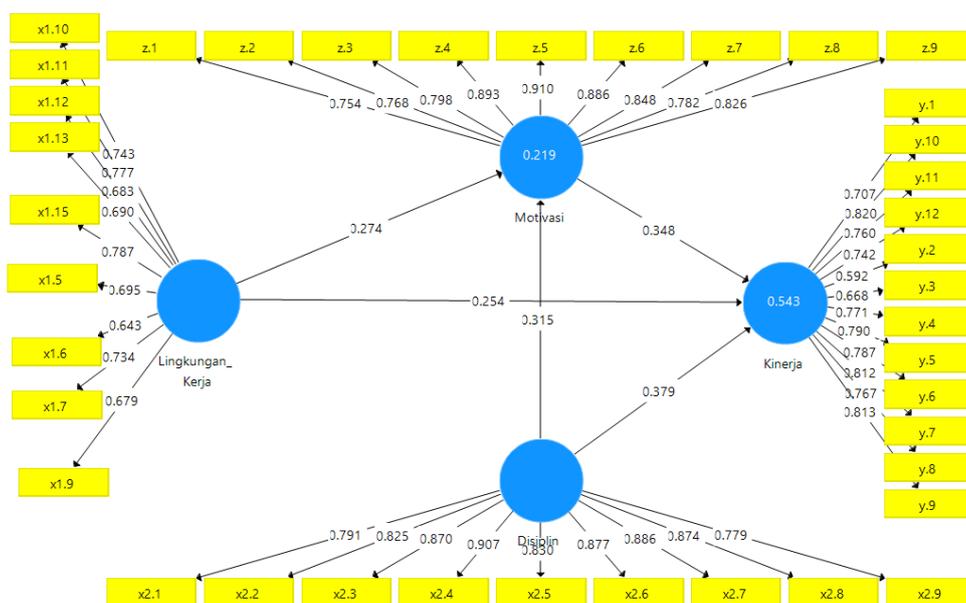
Hasil Uji PLS Outer Model Hasil uji PLS pada penelitian ini menggunakan evaluasi outer model dengan model reflektif pada masing-masing indikator dan evaluasi inner model menggunakan tingkat signifikansi 5 %. Pada penelitian ini hasil uji PLS SEM dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0 secara full model dapat tersaji pada gambar 1. Berikut gambar full model jalur persamaan structural.

Gambar 1.
Full Model Jalur Persamaan Struktural



Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,4 harus dieliminasi dari model. Sehingga dihasilkan diagram yang baru sebagai berikut.

Gambar 2.
Full Model Jalur Persamaan Struktural (Setelah Eliminasi)



Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator dari konstruk variabel laten pada model dinyatakan secara keseluruhan sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabelity dan validy konstruk yang selanjutnya bisa menjadi acuan dalam melakukan evaluasi Goodness of Fit model PLS dengan tujuan mengevaluasi outer model dan inner model.

1. Goodness of fit

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui berbagai kriteria goodness of fit. Goodness of fit dalam PLS dibagi atas dua bagian yaitu sebagai berikut
 1) Outer model

a. Uji Convergent Validity

Uji convergent validity dilakukan untuk mengetahui validitas dari indikator yang digunakan. Indikator dinyatakan valid dengan nilai weights or loadings factor berkisar di atas 0,50 dengan probabilitas ,005 (5%). Uji weights or loadings factor masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut. Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji coefficients berdasarkan output SPSS versi 23, untuk mengetahui Pengaruh Debt To Equity Ratio (DER), Return On Assets (ROA) Dan Return On Equity (ROE) Terhadap Harga Saham Pada PT Astra International Tbk. Tahun 2009-2018. Ditunjukkan pada tabel 1 berikut :

TABEL I
 UJI CONVERGENT VALIDITY

| | Disiplin | Kinerja | Lingkungan Kerja Fisik | Motivasi Kerja |
|-------|----------|---------|------------------------|----------------|
| X1.10 | | | 0,743 | |
| X1.11 | | | 0,777 | |
| X1.12 | | | 0,683 | |
| X1.13 | | | 0,690 | |
| X1.15 | | | 0,787 | |
| X1.5 | | | 0,695 | |
| X1.6 | | | 0,643 | |
| X1.7 | | | 0,743 | |
| X1.9 | | | 0,679 | |
| X2.1 | 0,791 | | | |
| X2.2 | 0,825 | | | |
| X2.3 | 0,870 | | | |
| | 0,907 | | | |
| | 0,830 | | | |
| | 0,877 | | | |
| | 0,866 | | | |
| | 0,874 | | | |
| | 0,779 | | | |
| | | 0,707 | | |
| | | 0,820 | | |
| | | 0,760 | | |
| | | 0,742 | | |
| | | 0,592 | | |

| | | | | |
|--|--|-------|--|-------|
| | | 0,668 | | |
| | | 0,771 | | |
| | | 0,790 | | |
| | | 0,787 | | |
| | | 0,812 | | |
| | | 0,767 | | |
| | | 0,813 | | |
| | | | | 0,754 |
| | | | | 0,768 |
| | | | | 0,798 |
| | | | | 0,893 |
| | | | | 0,910 |
| | | | | 0,886 |
| | | | | 0,848 |
| | | | | 0,782 |
| | | | | 0,826 |

Berdasarkan tabel diatas, pada variabel disiplin, lingkungan kerja fisik, disiplin dan kinerja semua indikator memenuhi syarat convergent validity, sehingga semua indikator tersebut diikutkan untuk analisis berikutnya.

b) Uji discriminant validity

Uji discriminant validity dilakukan untuk mengetahui korelasi antara tiap indikator dengan semua variabel laten yang ada. Seluruh indikator dinyatakan valid jika nilai korelasi cross loading seluruh indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten, lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain. Nilai korelasi cross loading masing-masing variabel dijelaskan pada tabel berikut

TABEL 2
 UJI CONVERGENT VALIDITY

| | Disiplin | Kinerja | Lingkungan Kerja Fisik | Motivasi Kerja |
|-------|--------------|---------|------------------------|----------------|
| X1.10 | 0,168 | 0,120 | 0,743 | 0,169 |
| X1.11 | 0,256 | 0,210 | 0,777 | 0,242 |
| X1.12 | 0,162 | 0,053 | 0,683 | 0,183 |
| X1.13 | 0,192 | 0,210 | 0,690 | 0,170 |
| X1.15 | 0,294 | 0,270 | 0,787 | 0,230 |
| X1.5 | 0,135 | 0,386 | 0,695 | 0,276 |
| X1.6 | 0,108 | 0,455 | 0,643 | 0,186 |
| X1.7 | 0,221 | 0,556 | 0,743 | 0,400 |
| X1.9 | 0,026 | 0,052 | 0,769 | 0,141 |
| X2.1 | 0,791 | 0,397 | 0,198 | 0,212 |
| X2.2 | 0,825 | 0,442 | 0,255 | 0,342 |
| X2.3 | 0,870 | 0,492 | 0,262 | 0,382 |
| | 0,907 | 0,481 | 0,271 | 0,346 |
| | 0,830 | 0,517 | 0,173 | 0,395 |
| | 0,877 | 0,482 | 0,255 | 0,365 |

| | | | | |
|--|--------------|--------------|-------|--------------|
| | 0,886 | 0,573 | 0,166 | 0,351 |
| | 0,874 | 0,518 | 0,292 | 0,292 |
| | 0,779 | 0,497 | 0,135 | 0,222 |
| | 0,295 | 0,707 | 0,324 | 0,496 |
| | 0,488 | 0,820 | 0,198 | 0,496 |
| | 0,396 | 0,760 | 0,204 | 0,447 |
| | 0,412 | 0,742 | 0,215 | 0,401 |
| | 0,267 | 0,592 | 0,182 | 0,349 |
| | 0,361 | 0,668 | 0,357 | 0,466 |
| | 0,451 | 0,771 | 0,349 | 0,391 |
| | 0,457 | 0,790 | 0,403 | 0,438 |
| | 0,530 | 0,787 | 0,419 | 0,379 |
| | 0,436 | 0,812 | 0,618 | 0,494 |
| | 0,455 | 0,767 | 0,429 | 0,500 |
| | 0,606 | 0,813 | 0,445 | 0,434 |
| | 0,226 | 0,544 | 0,277 | 0,754 |
| | 0,362 | 0,492 | 0,420 | 0,768 |
| | 0,339 | 0,417 | 0,106 | 0,798 |
| | 0,243 | 0,444 | 0,294 | 0,893 |
| | 0,408 | 0,485 | 0,343 | 0,910 |
| | 0,424 | 0,481 | 0,269 | 0,886 |
| | 0,287 | 0,491 | 0,198 | 0,848 |
| | 0,282 | 0,489 | 0,319 | 0,782 |
| | 0,286 | 0,502 | 0,366 | 0,826 |

Berdasarkan tabel, uji discriminant validity menunjukkan nilai korelasi cross loading seluruh indikator disiplin terhadap variabel latennya lebih besar dari nilai korelasi cross loading variabel laten lainnya karena berkisar antara 0,779 – 0,907, maka seluruh indikator disiplin dinyatakan valid. Nilai korelasi cross loading seluruh indikator kinerja terhadap variabel latennya lebih besar dari nilai korelasi cross loading variabel laten lainnya karena berkisar antara 0,592 – 0,820, maka seluruh indikator kinerja dinyatakan valid. Nilai korelasi cross loading seluruh indikator lingkungan kerja fisik terhadap variabel latennya lebih besar dari nilai korelasi cross loading variabel laten lainnya karena berkisar antara 0,643– 0,787 maka seluruh indikator lingkungan kerja fisik dinyatakan valid. Nilai korelasi cross loading seluruh indikator motivasi kerja terhadap variabel latennya lebih besar dari nilai korelasi cross loading variabel laten lainnya karena berkisar antara 0,754 – 0,910 maka seluruh indikator motivasi kerja dinyatakan valid.

3) Average Variance Extracted (AVE)

TABEL III
 AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

| Variabel | AVE |
|------------------------|-------|
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,513 |
| Disiplin | 0,722 |
| Motivasi Kerja | 0,691 |
| Kinerja | 0,571 |

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan nilai AVE seluruh variabel lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti seluruh variabel dapat dikatakan valid.

4) Composite Reliability

Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. Seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loading-nya di atas 0.70. Nilai composite reliability masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

TABEL IV
 COMPOSITE REABILITY

| Variabel | Composite Reliability | Keterangan |
|------------------------|-----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,904 | Reliable |
| Disiplin | 0,959 | Reliable |
| Motivasi Kerja | 0,952 | Reliable |
| Kinerja | 0,941 | Reliable |

b. Evaluasi Inner Model

Evaluasi inner model dilakukan dengan uji bootstrapping yang menghasilkan nilai koefisien determinasi R square, Q square, path coefficients, latent variable correlations. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut.

1) Koefisien Determinasi R-Square

R-Square berfungsi untuk melihat nilai signifikansi dari variabel laten.

TABEL V
 ADJUSTED R-SQUARE

| Variabel | R Square |
|----------|----------|
| Kinerja | 0,543 |
| Motivasi | 0,219 |

Hasil analisis yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan besarnya R-Square kinerja adalah 0,543. Nilai R-Square 0,543 dapat diartikan bahwa sebesar 54,3% varian dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi kerja. Sementara Nilai R-Square 0,219 dapat diartikan bahwa sebesar 21,9% varian dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin.

2) Q-Square

Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive yang relevan jika nilai Q-Square lebih besar dari 0 (> 0). Dengan perhitungan dari R^2 dimasukkan ke dalam persamaan Q-square. Berdasarkan Tabel R Square dapat diketahui Q2 sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\
 &= 1 - (1 - (0,543)^2) (1 - (0,219)^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,295) (1 - 0,048) \\
 &= 1 - (0,705) (0,952) \\
 &= 1 - 0,671 \\
 &= 0,329
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q-Square pada penelitian ini adalah 0,329. Hal ini berarti model dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel endogen yaitu kinerja.

2. Pengujian Hipotesis

Hubungan antar konstuk laten dalam model penelitian dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien jalur (path coefficient) dan tingkat signifikansinya (p-value).

Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dapat dilihat dari:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis tidak didukung.

Hasil estimasi path coefficients untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL VI
 PENGUJIAN HIPOTESIS

| Hipotesis | Original Sample | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics | P Values | Keterangan |
|-----------------------------------|-----------------|----------------------------|--------------|----------|------------------|
| Disiplin → Kinerja | 0,379 | 0,117 | 3,241 | 0,001 | Signifikan |
| Disiplin → Motivasi | 0,315 | 0,111 | 2,846 | 0,005 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja Fisik → Kinerja | 0,254 | 0,131 | 1,928 | 0,054 | Tidak Signifikan |
| Lingkungan Kerja Fisik → Motivasi | 0,274 | 0,106 | 2,589 | 0,010 | Signifikan |
| Motivasi → Kinerja | 0,348 | 0,093 | 3,735 | 0,000 | Signifikan |

Dari tabel di atas dapat dijelaskan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima dengan koefisien sebesar 0,379 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa setiap kenaikan disiplin maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,379.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima dengan koefisien sebesar 0,315 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa setiap kenaikan disiplin maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,315.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 3 ditolak dengan koefisien sebesar 0,254 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.055 yaitu lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa setiap penurunan Lingkungan Kerja Fisik maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,254.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima dengan koefisien sebesar 0,274 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja Fisik maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,274.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima dengan koefisien sebesar 0,348 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa setiap kenaikan motivasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,348.

3. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

TABEL VII
 PENGARUH LANGSUNG, PENGARUH TIDAK LANGSUNG, DAN PENGARUH TOTAL

| Variabel | Pengaruh |
|----------|----------|
|----------|----------|

| Endogen | Eksogen | Intervening | Langsung | Tidak Langsung | Total |
|----------|------------------------|-------------|----------|----------------|-------|
| Motivasi | Lingkungan Kerja Fisik | | 0,274 | - | 0,274 |
| | Disiplin | | 0,315 | - | 0,315 |
| Kinerja | Lingkungan Kerja Fisik | | 0,254 | 0,095 | 0,349 |
| | Disiplin | | 0,379 | 0,110 | 0,489 |
| | | Motivasi | 0,348 | - | 0,348 |

1) Pengujian Effect Moderasi

Uji effect moderasi digunakan untuk melihat pengaruh independen yang dimoderasi oleh variabel moderasi terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai sig P Values < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen yang termoderasi tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

TABEL VIII
 MODERATING EFFECT

| Hipotesis | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Error (STERR) | T Statistics (O/STERR) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|------------------------|--------------------------|----------|
| Moderating Effect Motivasi Dengan Lingkungan Kerja Fisik → Kinerja | 0,095 | 0,110 | 0,052 | 1,826 | 0,068 |
| Moderating Effect Motivasi Dengan Disiplin → Kinerja | 0,110 | 0,105 | 0,046 | 2,388 | 0,017 |

Berdasarkan nilai inner weight yang terdiri dari Implementasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) dengan dimoderasi oleh Motivasi (M). Hipotesis keenam (H6) menyatakan terdapat positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja dengan di moderasi Motivasi. Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki tingkat signifikan sebesar 0,068 yaitu lebih besar dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,095 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,095 jika nilai variabel X1 dengan dimoderasi variabel M mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan variabel Kinerja (Y) dengan dimoderasi variabel Motivasi (M). Semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik dengan dimoderasi motivasi maka Kinerja akan semakin meningkat. Nilai koefisien parameter moderasi antara Lingkungan Kerja Fisik dengan motivasi terhadap kinerja sebesar +0,095 lebih kecil dari nilai koefisien parameter Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja yang bernilai +0,379. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan kinerja.

Hipotesis ketujuh (H7) menyatakan terdapat positif dan signifikan antara disiplin terhadap Kinerja dengan di moderasi Motivasi. Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki

tingkat signifikan sebesar 0,017 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,095 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,110 jika nilai variabel X2 dengan dimoderasi variabel M mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin (X2) dengan variabel Kinerja (Y) dengan dimoderasi variabel Motivasi (M). Semakin tinggi disiplin dengan dimoderasi motivasi maka Kinerja akan semakin meningkat. Nilai koefisien parameter moderasi antara disiplin dengan motivasi terhadap kinerja sebesar +0,110 lebih kecil dari nilai koefisien parameter Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja yang bernilai +0,254. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan disiplin dengan kinerja lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,095 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,110 jika nilai variabel X2 dengan dimoderasi variabel M mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin (X2) dengan variabel Kinerja (Y) dengan dimoderasi variabel Motivasi (M). Semakin tinggi disiplin dengan dimoderasi motivasi maka Kinerja akan semakin meningkat. Nilai koefisien parameter moderasi antara disiplin dengan motivasi terhadap kinerja sebesar +0,110 lebih kecil dari nilai koefisien parameter Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja yang bernilai +0,254. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan disiplin dengan kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya Nilai R-Square kinerja adalah 0,543 yang diartikan bahwa sebesar 54,3% varian dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi kerja.
2. Besarnya Nilai R-Square motivasi 0,219 dapat diartikan bahwa sebesar 21,9% varian dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin.
3. Variabel Motivasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan kinerja.
4. Variabel Motivasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan disiplin dengan kinerja.

Saran untuk penelitian selanjutnya yang didasarkan pada keterbatasan yang dialami peneliti sebagai berikut:

1. Menambah jumlah sampel penelitian.
2. Nilai Adjusted R Square masih tergolong kecil oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat mencoba menguji pengaruh variabel-variabel lain pada pelaksanaan penelitian kinerja dengan menambah variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Diamantidis, Anastasios D., and Prodromos Chatzoglou. 2019. "Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach." *International Journal of Productivity and Performance Management* 68(1): 171–93.

- Ghozali, I. . 2011. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square Edisi 3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kanfer, Ruth, Michael Frese, and Russell E. Johnson. 2017. "Motivation Related to Work: A Century of Progress." *Journal of Applied Psychology* 102(3): 338–55.
- Klockner, Karen. 2019. "The Influence of Satisfaction Withthe Physical Work Environment on Safe Work Behaviour and Cognitive Failure." *TRANSACTIONS of the VŠB – Technical University of Ostrava, Safety Engineering Series* 13(2): 40–48.
- Rivai, Veithzal Zainal. 2019. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV Mandar Maju
- Sendawula, Kasimu, Saadat Nakyejwe Kimuli, Juma Bananuka, and Grace Najjemba Muganga. 2018. "Training, Employee Engagement and Employee Performance: Evidence from Uganda's Health Sector." *Cogent Business and Management* 5(1): 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>.
- Vipraprastha, Tiksnayana, I Gede Rihayana, and Ary Wira Andika. 2020. "Employee Perspective on Company Leaders: Between Discipline and Job Satisfaction." *European Journal of Human Resource Management Studies* 4(3): 67–73.
- Weijs-Perrée, Minou, Rianne Appel-Meulenbroek, Theo Arentze, and Georges Romme. 2019. "The Influence of the Physical Work Environment of Business Centres on Social Networking and Knowledge Sharing in the Netherlands." *Intelligent Buildings International* 11(2): 105–25. <https://doi.org/10.1080/17508975.2019.1574705>.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuliandi, and Rusdin Tahir. 2019. "Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance." *International Journal of Recent Technology and Engineering* 8(3): 7209–15.