

Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor

Ilham Kudratul Alam¹, Sarpan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta

E-mail : ilham.kudrtul@upi-yai.ac.id¹, sarpan368@upi-yai.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Radar Bogor. Jenis penelitian Kuantitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan observasi. Jumlah sampel penelitian sebanyak 76 responden dan Teknik penentuan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan analisis data menggunakan program *SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis mempunyai pengaruh positif dan signifikan yaitu: (1) Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung 2,04 dan *p-values* 0,04 (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung 2,00 dan *p-values* 0,05 (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung 4,68 dan *p-values* 0,00. Dengan koefisien determinasi simultan (R^2) adjusted antara fasilitas kantor, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Radar Bogor sebesar 76% dan sisanya 24%.

Kata Kunci: Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of office facilities, work discipline and organizational culture on the performance of Radar Bogor employees. Quantitative research type, with data collection methods using interview techniques, questionnaires and observation. The total research sample was 76 respondents and the sampling technique used purposive sampling with data analysis using the SmartPLS 4.0 program. The research results show that all hypotheses have a positive and significant influence, namely: (1) Office Facilities have a positive and significant influence on Employee Performance with a t-value of 2.04 and p-values 0.04 (2) Work Discipline has a positive and significant influence on Employee Performance with a t-value of 2.00 and p-values 0.05 (3) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance with a t-value of 4.68 and p-values of 0.00. With the simultaneous coefficient of determination (R^2) adjusted between office facilities, work discipline and organizational culture on the performance of Radar Bogor employees at 76% and the remaining 24%.

Keywords: Office Facilities, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan bisnis, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting. Kinerja karyawan yang

baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Selain itu, kinerja

karyawan juga dapat menjadi faktor penentu dalam persaingan di lingkungan bisnis yang kompetitif. Namun, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, beberapa faktor harus diperhatikan, salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kantor. Fasilitas kantor yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai untuk para karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang ada di perusahaan juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan jika dikelola dengan baik, dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kantor, disiplin kerja dan budaya organisasi. Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa. Oleh karena itu, fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung.

Selain fasilitas kantor, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu daftar kehadiran pegawai, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, kelengkapan atribut, adanya sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pada karyawan salah satunya adalah absensi kerja pada karyawan.

Di setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak masuk kantor tanpa keterangan. Bisa disimpulkan dari data

absensi di atas bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Radar Bogor sudah cukup baik.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah Budaya organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Rumusan Masalah

1. Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radar Bogor?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radar Bogor?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radar Bogor?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada Radar Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Radar Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan Radar Bogor.

2. LANDASAN TEORI

Fasilitas Kantor

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha Moenir (2015:119), Menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Arikunto dalam wulandari (2015:13)

berpendapat, “Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha”.

Fungsi Fasilitas Kantor

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016:119) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kantor adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah/ sederhaka dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut (Alam & Wanialisa, 2021). Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Moenir 2015: 94), Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan.

Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:13) fungsi disiplin kerja bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Menata kehidupan Bersama dalam suatu organisasi

2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Torang (2014:106) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.”

Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2013: 34) adalah:

1. Memberikan identitas kepada anggota organisasi.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja dipersepsikan sebagai positif dan memperkuat, dan sejauh mana konflik perubahan dikelola secara efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memahami lingkungan mereka. Fungsi budaya organisasi ini membantu memahami mengapa organisasi melakukan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2012:5), menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika."

Menurut Mangkunegara (2011:67), menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan

penurunan pangkat pada umumnya.

3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
4. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Tujuan Kinerja

Menurut Fahmi (2014:131) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kelancaran aktivitas pekerjaan sehingga pegawai akan lebih bersemangat guna mencapai sasaran-sasaran organisasi (Putra, 2018:13). Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian

dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, mustahil suatu perusahaan akan mencapai target atau tujuan yang di capai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Menurut (Singodimejo dalam Sutrisno, 2011: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

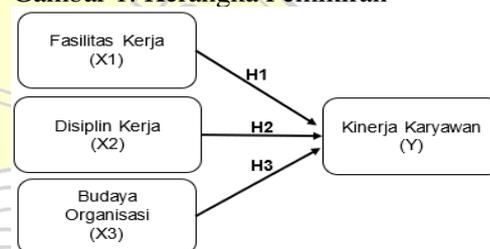
Menurut Gibson dalam Sutanto (2012 :172), pegawai atau karyawan adalah sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Adapun penjelasan menurut Robbins (2011:189) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarkan nilai nilai utamanya kepada seluruh karyawan.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari ketiga teori diatas dapat disimpulkan bahwa Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan dengan fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan sesuai standar maka pekerjaan akan lebih mudah dikerjakan. Budaya

organisasi dan disiplin kerja juga berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki budaya yang baik, prosedur kerja yang benar, dan karyawan yang disiplin, dan taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tentu akan sangat membantu perusahaan dan mencapai target perusahaan. Hal ini disebabkan oleh disiplinnya karyawan yang selalu kerja penuh tanggung jawab terhadap kerjaan yang diberikan kepadanya, budaya dari perusahaan itu yang baik, dan juga keputusan manajemen yang tepat. Maka kegiatan perusahaan akan berjalan lancar dan kinerja juga akan meningkat.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Fasilitas Kantor diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radar Bogor

H2: Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Citra Media Nusa Purnama.

H3: Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Citra Media Nusa Purnama.

3. METODOLOGI

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah metode penelitian kuantitatif. Pada metode penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan Purposive Sampling yaitu merupakan teknik penentuan sampel dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) menerangkan bahwa "Populasi adalah

wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Radar Bogor sebanyak 312 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) menerangkan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pada metode penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan Purposive Sampling yaitu merupakan Teknik penentuan sampel dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Konstanta / Error (5%)

Pada penelitian ini diketahui jumlah populasi (N) adalah sebesar 312 orang. Berdasarkan data tersebut maka perhitungan penentuan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{312}{1 + 312(0,10)^2}$$

$$n = \frac{312}{1 + 312(0,01)}$$

$$n = \frac{312}{1 + 3,12}$$

$$n = \frac{312}{4,12} = 75,72 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 76 \text{ responden}).$$

Rancangan Analisis

Shandyastini mengemukakan “Partial Least Square (PLS) adalah sebuah metode yang digunakan untuk penciptaan dan pembangunan model dengan menggunakan pendekatan yang memiliki orientasi pada prediksi” Winarso et al. (2019)

Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2020:147) statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Karakter data yang digambarkan dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata dan standar deviasi.

Uji Instrumen Data partial Least Square (PLS)

Partial Least Square menurut Abdillah & Hartono (2015: 185) adalah sebuah metode statistika berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan permasalahan struktural yang melibatkan banyak variabel atau konstruk banyak ketika ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolinearitas. Dalam menggunakan Smart PLS maka dapat menggunakan langkah sebagai berikut:

Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) Uji Validitas Konstruk

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Abdillah & Hartono (2015: 194) Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan.

- a) Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip pengukur dari suatu konstruk yang seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen dalam PLS dengan indikator dinilai berdasarkan *loading factor* (hubungan skor item dengan skor konstruk). Dikatakan dapat memenuhi validitas konvergen apabila nilai *loading factor* > 0,5 dan *outer loading* > 0,7, sehingga dianggap signifikan secara praktis dan dilaporkan sebagai konvergensi yang valid.
- b) Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip pengukur-pengukur

konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi yang tinggi. Uji validitas diskriminan dapat dinilai berdasarkan dengan *cross loading* pengukuran dengan konstruksinya, selain itu dengan menggunakan metode akar AVE untuk membandingkan setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan rumus sebagai berikut:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{ivar}(\varepsilon_i)}$$

Keterangan:

$$\lambda_i = \text{faktor loading}$$

$$\text{var}(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$$

2) Uji Realibilitas

Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan dapat diandalkan jika dapat dipercaya. Agar dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang sama. Uji reabilitas dalam PLS dapat menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Abdillah & Hartono (2015: 195) *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas suatu konstruk, *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Dikatakan *reliable* apabila *Cronbach alpha* > 0,6 dan *composite reliability* > 0,7 Rumus perhitungan *composite reliability* adalah sebagai berikut:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{ivar}(\varepsilon_i)}$$

Keterangan:

$$\lambda_i = \text{faktor loading}$$

$$\text{var}(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$$

Model Pengukuran (Outer Model)

Model struktural adalah spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori

substantif penelitian. Model struktural dapat dilihat dengan beberapa cara.

1. R-square

Dapat dilihat dari nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R² dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-square* 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, sedang dan lemah.

2. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Koefisien jalur berguna untuk mengetahui arah hubungan pada variabel, *path coefficient* memiliki arah positif atau negatif dengan rentang antara -1 sampai dengan 1. Nilai *path coefficient* yang bernilai 1 berarti menandakan hubungan yang semakin kuat sementara bila -1 menandakan hubungan tersebut melemah.

3. *Predictive Relevance*

a. *Q-Square* dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q² < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan Q² dapat dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) - (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

b. *F-Square* merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Nilai *F-Square* 0,35, 0,15 dan 0,02 dapat disimpulkan bahwa model besar, sedang dan kecil. Perhitungan F² dapat dilakukan dengan rumus:

$$F^2 = \frac{R^2 \text{included} - R^2 \text{excluded}}{1 - R^2 \text{included}}$$

4. *Goodness of Fit (GOF)*

Goodness of Fit digunakan untuk mengevaluasi model outer dan model inner secara keseluruhan dengan nilai

yang diharapkan dalam model 0,38-1, 0,25-0,37, dan 0,00-0,24 yaitu kategori tinggi, sedang dan kecil. Goodness of Fit dapat diperoleh dengan cara:

$$GOF = \sqrt{\sum AVE \times \sum R^2}$$

Uji Hipotesis

Uji T

Penerimaan atau penolakan hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ ($\alpha = 0.05$) maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} > sig_{tabel}$ ($\alpha = 0.05$) maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Jika r^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi dependen. Sebaliknya, jika r^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Adapun rumus dalam menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Convergen Validity

Dalam menguji *convergent validity* suatu data didalam SmartPLS, menggunakan nilai outer loadings. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila outer loadings $> 0,7$.

Hasil pengolahan data menunjukkan Nilai outer loadings paling besar 0,9 dan yang terkecil sebesar 0,7.

Discriminant Validity

Dalam menguji *discriminant validity* suatu data didalam SmartPLS, menggunakan *cross loading* dimana nilai dari indikator pada variabel lebih tinggi dibandingkan indikator pada variabel yang lain.

Tabel 1 *Fornell Lacker Criterium*

	Fasilitas Kantor	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja
Fasilitas Kantor	0.78			
Disiplin Kerja	0.73	0.88		
Budaya Organisasi	0.59	0.74	0.82	
Kinerja	0.71	0.79	0.82	0.81

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel 1 diatas, *Fornell-Larcker Criterium* terdiri dari variabel Fasilitas Kantor (X1) yang memperoleh nilai 0.78, variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai 0.88, variabel Budaya Organisasi (X3) dengan nilai 0.82, dan variabel Kinerja (Y1) dengan nilai 0,81. Sesuai dengan pernyataan bahwa setiap nilai konstruk variabel uji validitas yang menunjukkan angka $> 0,5 - 0,6$ dianggap cukup, sehingga hasil pengukuran uji validitas diskriminan pada variabel-variabel yang diteliti dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat uji validitas diskriminan.

Tabel 2 *Hetetroit Monotrait Ratio (HTMT)*

	Fasilitas Kantor	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja
Fasilitas Kantor				
Disiplin Kerja	0.80			
Budaya Organisasi	0.62	0.81		
Kinerja	0.78	0.88	0.89	

Sumber: Data primer diolah,2023.

Dari tabel 2 diatas, *Hetetroit Monotrait Ratio (HTMT)* menunjukkan bahwa seluruh pasangan variable mempunyai hasil nilai $< 0,9$ hai ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki discriminant validty yang baik dan dinyatakan valid.

Construct Reliability

Tabel 3 *Construct Reliability dan Validity*

	Cronbac h's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kantor	0.91	0.91	0.93	0.61
Disiplin Kerja	0.9	0.9	0.93	0.77
Budaya Organisasi	0.93	0.94	0.94	0.68
Kinerja	0.89	0.9	0.92	0.65

Sumber: Data primer diolah,2023.

Cronbach Alpha

Berdasarkan hasil yang didapat pada tabel diatas, variabel yang digunakan pada penelitian dianggap reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Nilai tertinggi pada variabel Budaya Organisasi dengan nilai 0,93 dan nilai terendah terdapat pada variabel Kinerja senilai 0,89.

Composite Reliability

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan nilai *composite reliability* untuk setiap variabel lebih dari 0,7 yang menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria. Nilai *composite reliability* tertinggi terdapat pada variabel Budaya Organisasi dengan nilai 0,94, sedangkan nilai terendah sebesar 0,9 yang terdapat pada variabel Disiplin Kerja dan Kinerja.

Average Variance Extracted (AVE)

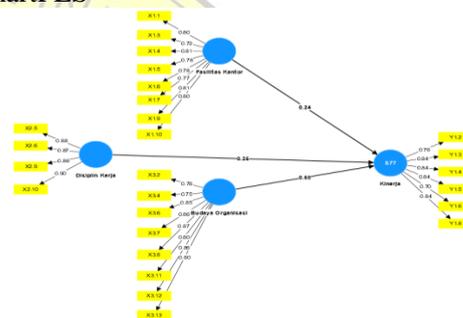
Berdasarkan hasil *AVE* pada tabel diatas, masing masing dari seluruh variabel menunjukkan nilai *AVE* $> 0,5$

yang terdiri dari variabel Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja. Nilai *AVE* tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja dengan nilai 0,77 sedangkan nilai *AVE* terendah terdapat pada variabel Fasilitas Kantor yaitu 0,61.

4.1 Inner model

Dalam analisis SmartPLS 4.0 untuk mengevaluasi inner model dapat menggunakan 4 kriteria untuk mengukur hubungan antar konstruk, nilai signifikansi variabel dengan melihat *R-square* (R^2), *f-square* (f^2), uji hipotesis dan *goodness of fit* (*GoF*) pada masing-masing variabel.

Gambar 2 Struktur Model SmartPLS



Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

R-Square

Tabel 4. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.77	0.76

Sumber: Data primer diolah,2023.

Berdasarkan pada tabel 4 di atas terlihat nilai *R-Square adjusted* dari variabel Kinerja sebesar 0,76 atau 76%, sedangkan sisanya 24% di pengaruh oleh lainnya.

F-Square

Tabel 5. F-Square

	Fasilitas Kantor	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja
Fasilitas Kantor				0.11
Disiplin Kerja				0.09
Budaya Organisasi				0.48
Kinerja				

Sumber: Data primer diolah,2023.

Berdasarkan pada tabel 5 di atas terlihat nilai F-Square pada variabel fasilitas kantor terhadap kinerja memiliki nilai 0,11 sehingga memiliki pengaruh rendah, kemudian variabel disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai 0,09 sehingga memiliki pengaruh rendah, sedangkan variabel budaya organisasi terhadap kinerja memiliki nilai 0,48 sehingga memiliki pengaruh tinggi.

Uji Hipotesis

Uji signifikansi sering dikenal sebagai uji-T digunakan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fasilitas Kantor -> Kinerja	0.24	0.24	0.12	2.04	0.04
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.25	0.25	0.12	2	0.05
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.5	0.49	0.11	4.68	0

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja (0,24) dan signifikan dengan t-Statistik (2,04 > 1,96) atau p-value (0,04 < 0,05). Disimpulkan Ha diterima, selanjutnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (0,25) dan signifikan dengan t-Statistik (2 > 1,96) atau p-value (0,05 < 0,05). Disimpulkan Ha diterima, dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (0,5) dan signifikan dengan t-Statistik (4,68 > 1,96) atau p-value (0 < 0,05). Disimpulkan Ha diterima.

Goodness of Fit (GOF)

Goodness of Fit digunakan untuk mengevaluasi model outer dan model inner secara keseluruhan dengan nilai yang diharapkan. Adapun rumus untuk menghitung GOF sebagai berikut:

$$GOF = \sqrt{\sum AVE \times \sum R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0,67 \times 0,77}$$

$$GOF = 0,72$$

Berdasarkan rumus diatas menunjukan bahwa hasil GOF yaitu 0,72. Yang disimpulkan bahwa nilai tersebut besar.

PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian kali ini menggunakan uji hipotesis menunjukan adanya pengaruh fasilitas kantor yang bersifat positif dan signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis melalui t-hitung 2,04 > 1,96 dan p-value 0,04 < 0,05 sehingga H1 diterima. Hal tersebut menurut (Ghozali dan Latan, 2020:42) yang disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian kali ini menggunakan uji hipotesis menunjukan adanya pengaruh disiplin kerja yang bersifat positif dan signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis melalui melalui t-hitung 2 > 1,96 dan p-value 0,05 < 0,05 sehingga H2 diterima. Hal tersebut menurut (Ghozali dan Latan, 2020:42) yang disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian kali ini menggunakan uji hipotesis menunjukan adanya pengaruh budaya organisasi yang bersifat positif dan signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis melalui t-hitung 4,68 > 1,96 dan p-value 0,05 < 0,05 sehingga H3 diterima. Hal tersebut menurut (Ghozali dan Latan, 2020:42) yang disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

1. Dari hasil hipotesa dapat dikatakan bahwa Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung 2,04 >

- 1,96 dan p-values $0,04 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Besarnya nilai f-square 0,11 yang artinya memiliki pengaruh yang moderat.
2. Dari hasil hipotesa dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung $2,00 > 1,96$ dan p-values $0,05 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Sedangkan untuk f-square 0,09 yang artinya memiliki pengaruh yang moderat.
 3. Dari hasil hipotesa dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung $4,68 > 1,96$ dan p-values $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Sedangkan untuk f-square 0,48 yang memiliki pengaruh yang tinggi.
- Ghozali, Imam., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit – Undip.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku praktis mengembangkan sdm*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*
- Moenir.(2015).*Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wulandari, Eka Desy. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram*. Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: FE Universitas Negeri Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 172–180.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.