

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWI  
GRIYA SEJAHTERA**

***THE INFLUENCE OF WORK FACILITIES, INTERPERSONAL  
COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT. DWI GRIYA SEJAHTERA***

**Natasya Ruby<sup>1</sup>, Wawan Prahiawan<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng  
Tirtayasa

natasyaruby32@gmail.com<sup>1</sup>, wawanprahyawan@ymail.com<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work facilities (X1), interpersonal communication (X2), and work discipline (X3) on employee performance (Y) at PT Dwi Griya Sejahtera. In this research the method used is quantitative research. The population in this study were 65 employees with a sample of 65 respondents. The data collection method in this study was using a questionnaire and analyzing data using Structural Equation Modeling (SEM) with the student version of Smart Partial Least Square (Smart-PLS) 3.3.2 software. The research results obtained are: First, work facilities have a positive and significant effect on employee performance. The t-statistic value is  $3.828 > 1.96$  with a large influence of 0.411 and a P-Value of  $0.000 < 0.05$ . Second, Interpersonal Communication has a positive and significant effect on Employee Performance on Employee Performance. The t-statistic value is  $3.259 > 1.96$  with a large influence of 0.388 and a P-Value of  $0.001 < 0.05$ . Third, Work Discipline has a negative and insignificant effect on Employee Performance. The t-statistic value is  $1.353 < 1.986$  with a large influence of 0.131 and a P-Value of  $0.179 > 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Facilities, Interpersonal Communication, Work Discipline, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dwi Griya Sejahtera. Didalam penelitian ini metode yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah sebanyak 65 karyawan dengan jumlah sampel 65 responden. Metode yang pengumpulan data yang dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner serta menganalisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart Partial Least Square (Smart-PLS) 3.3.2 versi student. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: Pertama, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik sebesar  $3,828 > 1,96$  dengan besar pengaruh sebesar 0,411 dan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kedua, Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik sebesar  $3,259 > 1,96$  dengan besar pengaruh sebesar 0,388 dan P- Value sebesar  $0,001 < 0,05$ . Ketiga, Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik sebesar  $1,353 < 1,986$  dengan besar pengaruh sebesar 0,131 dan P- Value sebesar  $0,179 > 0,05$ .

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan akan mencapai tujuannya jika anggota tim di dalamnya memiliki produktivitas yang tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Produktivitas adalah elemen kunci dalam menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan perhatian yang tepat terhadap produktivitas karyawan, karena penurunan produktivitas mereka dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing pada lingkungan bisnis. Maka, berupaya meningkatkan kinerja adalah tugas utama manajemen yang sangat kritis, karena kesuksesan mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja internalnya. Perusahaan sangat menginginkan tingkat kinerja yang optimal, dan semakin banyak karyawan yang mencapai kinerja unggul, semakin besar produktivitas keseluruhan perusahaan akan meningkat.

Dalam pandangan (Ricardianto, 2018), kinerja adalah evaluasi tingkat pencapaian aktivitas dan keputusan yang diambil untuk mencapai sasaran yang melibatkan visi dan misi organisasi yang telah diatur dalam rencana strategis perusahaan.

Dalam pandangan (Bangun, 2012) mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup volume pekerjaan yang diemban, mutu pelaksanaan pekerjaan, keteraturan dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran saat bekerja, serta kemampuan karyawan dalam berkolaborasi dengan atasan atau pihak lain.

Penurunan kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa factor, contohnya seperti kurangnya fasilitas penunjang untuk bekerja sehingga menimbulkan keterlambatan dalam bekerja. Disamping itu, dengan adanya komunikasi interpersonal yang kurang baik juga dapat menimbulkan adanya kesalahpahaman antar karyawan, dengan begitu para karyawan dapat terganggu dalam pekerjaannya. Selain itu, ketidaktepatan dalam kehadiran juga dapat menghambat efisiensi pada sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian tentang kinerja karyawan menitikberatkan pada evaluasi aspek kualitas kinerja karyawan dengan mempertimbangkan sejumlah faktor tertentu, dengan harapan dapat meningkatkan mutu kinerja karyawan.

## METODE

Objek penelitian ini adalah PT. Dwi Griya Sejahtera, terdapat empat variabel yang diselidiki. Variabel-variabel ini dianggap sebagai instrumen yang sangat penting untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan, terutama dalam konteks Fasilitas Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat beberapa variabel. Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan independent variabel yang akan mempengaruhi dependent variabel pada situasi yang telah direncanakan.

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan PT. Dwi Griya Sejahtera yang berjumlah 61 Orang, dan teknik sampling yang

digunakan adalah Sample jenuh/ Sensus sehingga jumlah sampel pada seluruh karyawan PT. Dwi Griya Sejahtera.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner oleh individu atau perseorangan. Sedangkan, data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disusun oleh peneliti, yang kemudian digunakan ulang oleh peneliti untuk analisis lebih lanjut.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Subyek penelitian, yaitu karyawan.
2. Narasumber, yaitu HRD PT. Dwi Griya Sejahtera.
3. Sumber-sumber tertulis seperti data perusahaan

Data yang diperoleh dari kuisisioner yang diberikan kepada responden akan mengalami analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Data dikumpulkan melalui penggunaan kuisisioner yang berisi pernyataan yang terkait dengan kinerja karyawan, fasilitas kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini, analisis data statistik inferensial dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.8. Menurut (Garson, 2016), analisis Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah

## **HASIL**

### **Uji Validitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Pengujian model ini digunakan untuk

alternatif terhadap regresi OLS, korelasi kanonik, atau pemodelan persamaan struktural berbasis kovarian (SEM) yang melibatkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dalam tambahan, PLS mampu mengatasi situasi di mana terdapat banyak variabel independen, bahkan ketika prediktor-prediktor tersebut menunjukkan masalah multikolinieritas, dan juga dapat digunakan sebagai model jalur. Ini adalah salah satu implementasi yang sering digunakan dalam PLS.

(Hair et al., 2017) menyatakan bahwa PLS SEM adalah metode estimasi yang berasal dari regresi OLS, yang digunakan untuk menentukan sifat statistiknya. Pendekatan ini difokuskan pada prediksi hubungan-hubungan tertentu yang dihipotesiskan, dengan tujuan untuk memaksimalkan penjelasan varians antara variabel dependen dan variabel independen.

Dalam konteks penelitian ini, penggunaan perangkat lunak PLS melibatkan dua tahap utama: pengujian model luar (outer model) dan pengujian model dalam (inner model). Pengujian model luar mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, pengukuran reliabilitas komposit, dan pengujian goodness of fit model. Sedangkan pengujian model dalam melibatkan penelitian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pada tahap akhir analisis, dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya.

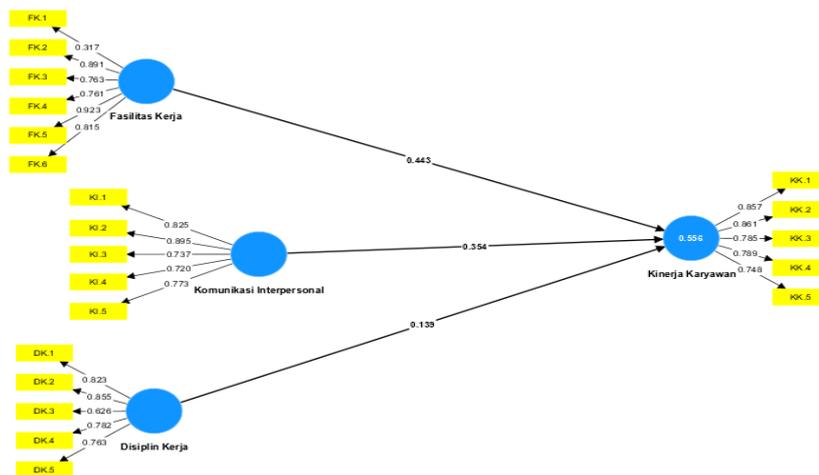
memvalidasi model penelitian yang telah dikembangkan dengan menguji validitas konstruk, yang mencakup validitas konvergen dan validitas diskriminan (Hartono, 2015).

### **Uji Validitas Konstruk**

Uji validitas konstruk pada umumnya dievaluasi menggunakan

parameter skor loading dalam model penelitian, dengan aturan umum bahwa skor loading seharusnya lebih besar dari 0,7. Selain itu, parameter AVE (Average Variance Extracted) juga digunakan, dan seharusnya memiliki skor lebih besar dari 0,5, serta Communalitiy seharusnya lebih besar dari 0,5. Selain itu, evaluasi mencakup R2 dan Redundancy. Apabila skor loading suatu indikator kurang dari

0,5, maka sebaiknya indikator tersebut dihapus dari konstruk, karena indikator tersebut tidak cukup mewakili konstruk yang dimaksud. Namun, jika skor loading berada di antara 0,5 hingga 0,7, maka indikator tersebut masih dapat dipertahankan jika nilai AVE dan Communalitiy indikator tersebut lebih besar dari 0,5 (Hartono, 2015).



**Gambar 1.** Tampilan *Output* Model Pengukuran  
Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2022

**Tabel 1.** Skor *Outer Loading*

Indikator	Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	Komunikasi Interpersonal
DK1	0,823			
DK2	0,856			
DK3	0,627			
DK4	0,782			
DK5	0,763			
FK1		0,317		
FK2		0,904		
FK3		0,776		
FK4		0,792		
FK5		0,931		
FK6		0,794		
KI1				0,825
KI2				0,895
KI3				0,737
KI4				0,720
KI5				0,773
KK1			0,857	
KK2			0,860	
KK3			0,787	

KK4			0,789	
KK5			0,747	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2022

Berdasarkan tabel diatas, terdapat satu indikator yang skor loading berada di antara 0,5 sampai 0,7. Untuk itu peneliti memutuskan untuk

menghapus indikator FK1 karena nilai skor loading berada di bawah 0,5.

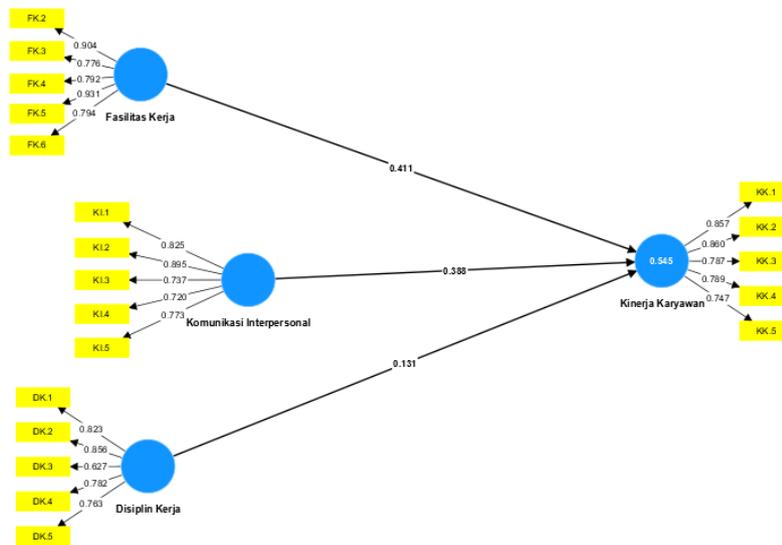
**Tabel 2.** Indikator yang Dikeluarkan dari Konstruk

Variabel	Indikator	outer loading	Keterangan	
			skor loading	AVE
Fasilitas Kerja	FK1	0,317	< 0,5	< 0,5

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2022

Setelah melewati tahapan berikut, maka diperoleh hasil dari pengolahan model pengukuran. Berikut ini model

setelah melewati tahapan penghapusan indikator FK1:



**Gambar 2.** Tampilan *Output* Model Pengukuran Setelah FK1 Dihapus  
Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

**Tabel 3.** Skor *Outer Loading* Setelah FK1 Dihapus

Indikator	Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	Komunikasi Interpersonal
DK1	0,823			
DK2	0,856			
DK3	0,627			
DK4	0,782			
DK5	0,763			
FK2		0,904		

FK3		0,776		
FK4		0,792		
FK5		0,931		
FK6		0,794		
KI1				0,825
KI2				0,895
KI3				0,737
KI4				0,720
KI5				0,773
KK1			0,857	
KK2			0,860	
KK3			0,787	
KK4			0,789	
KK5			0,747	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2022

**Uji Validitas Konvergen**

Validitas konvergen dapat dievaluasi melalui parameter AVE (Average Variance Extracted) dan Akar AVE. Kedua parameter ini seharusnya memiliki nilai di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan

indikator pada suatu konstruk masuk ke dalam variabel lainnya lebih rendah, sehingga peluang konvergensi indikator tersebut ke dalam konstruk yang dimaksud sebesar 50% atau lebih (Hartono, 2015).

**Tabel 4.** Hasil Uji Validasi Konvergen

Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$
Fasilitas Kerja	0,709	0,842
Komunikasi Interpersonal	0,628	0,792
Disiplin Kerja	0,599	0,774
Kinerja Karyawan	0,655	0,809

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2022

Dalam uji instrumen penelitian ini, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk melebihi 0,5. Sebagai contoh, variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,709, Komunikasi Interpersonal sebesar 0,628, Disiplin Kerja sebesar 0,599, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,655. Oleh karena itu tidak adanya permasalahan uji validitas konvergen pada model penelitian ini.

Parameter ini dapat dievaluasi dengan melihat *cros loading*. Ketika kita merujuk pada tabel skor loading, kita dapat melihat bahwa masing-masing indikator dalam suatu konstruk memiliki nilai yang berbeda dan lebih besar daripada indikator yang terdapat dalam konstruk lainnya (Abdillah & Hartono, 2015). Tabel *cros loading* digunakan untuk menentukan apakah ada indikator yang memiliki korelasi dengan konstruk yang berbeda.

**Uji Validitas Diskriminan**

**Tabel 5.** Hasil Uji Validasi Diskriminan

Indikator	Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	Komunikasi Interpersonal
-----------	----------------	-----------------	------------------	--------------------------

DK1	0,823	0,048	0,182	0,027
DK2	0,856	0,044	0,116	0,065
DK3	0,627	0,021	0,086	-0,064
DK4	0,782	0,087	0,224	0,189
DK5	0,763	0,146	0,182	0,165
FK2	0,131	0,904	0,754	0,603
FK3	0,108	0,776	0,309	0,390
FK4	0,078	0,792	0,404	0,371
FK5	0,076	0,931	0,593	0,524
FK6	0,018	0,794	0,485	0,471
KI1	0,161	0,491	0,517	0,825
KI2	0,099	0,454	0,600	0,895
KI3	0,154	0,236	0,465	0,737
KI4	-0,045	0,526	0,427	0,720
KI5	0,124	0,595	0,520	0,773
KK1	0,168	0,639	0,857	0,539
KK2	0,123	0,569	0,860	0,645
KK3	0,177	0,564	0,787	0,564
KK4	0,273	0,459	0,789	0,414
KK5	0,189	0,311	0,747	0,371

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2022

Dari tabel di atas, terlihat bahwa skor loading masing-masing indikator dalam sebuah konstruk lebih tinggi daripada skor loading indikator yang terdapat dalam konstruk lainnya.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur melalui nilai Cronbach's alpha dan Composite

Reliability, yang merupakan metode statistik untuk menilai konsistensi internal dalam pengujian reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Untuk dapat menganggap suatu konstruk sebagai reliabel, nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability harus melebihi 0,6 dan 0,7. (Hartono, 2015).

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Fasilitas Kerja	0,899	0,924
Komunikasi Interpersonal	0,850	0,893
Disiplin Kerja	0,837	0,881
Kinerja Karyawn	0,869	0,904

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing masing variabel atau konstruk > 0,70 dan > 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini Reliable atau dalam mengisi pernyataan kuisisioner responden mengisi secara konsisten.

#### Model Struktural Inner (Model)

Dalam model PLS, evaluasi struktur dilakukan dengan mempertimbangkan (*R Square*) untuk variabel dependen serta koefisien jalur untuk variabel independen. Selanjutnya, signifikansi dari masing-masing jalur dinilai berdasarkan nilai t-statistik

(Hartono, 2015). Dalam interpretasi *R Square* untuk variabel dependen, disarankan agar nilai tersebut sebesar atau lebih besar dari 0,10 atau 10% (semakin tinggi nilainya, semakin baik).

Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa konstruk atau variabel tersebut memiliki kualitas dependensi yang baik (Ichwanudin et al., 2018).

**Tabel 7.** Hasil Uji R

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,545	0,521

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2022

### Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dapat dievaluasi dengan memeriksa t-statistik dan path-coefficient. Nilai t-statistik mencerminkan tingkat signifikansi dari suatu konstruk, sementara path coefficient menggambarkan sifat hubungan antara konstruk. Dalam pengujian hipotesis, t-statistik dengan ambang batas 1,96 digunakan sebagai acuan.

Oleh karena itu, kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut: Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak jika nilai t-statistik  $> 1,96$ . Selain itu, dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan tingkat signifikansi,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika nilai  $p < 0,05$ .

**Tabel 8.** Hasil Perhitungan Hubungan Langsung antar Konstruk (*Direct Effect*)

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistic	P Value
Fasilitas Kerja => Kinerja Karyawan	0,411	0,412	0,107	3,828	0,000
Komunikasi Interpersonal => Kinerja Karyawan	0,388	0,385	0,119	3,259	0,001
Disiplin Kerja => Kinerja Karyawan	0,131	0,150	0,097	1,353	0,179

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 2022

Berdasarkan tabel hubungan langsung antar konstruk (direct effect) diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut: Dari tabel yang menggambarkan hubungan langsung antara konstruk (direct effect) seperti yang terlihat di atas, maka hasil pengujian untuk setiap hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,411. Analisis data menunjukkan bahwa nilai t-statistik melebihi t-tabel, yaitu  $3,828 > 1,96$ , dengan nilai p-value sebesar 0,000. Oleh karena itu,

- hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,388. Analisis data menunjukkan bahwa nilai t-statistik melebihi t-tabel, yaitu  $3,259 > 1,96$ , dengan nilai p-value sebesar 0,001. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diterima.
  3. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,131. Analisis data menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih kecil daripada t-tabel, yaitu  $1,353 < 1,96$ , dengan nilai p-value sebesar 0,179. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini harus ditolak.

**Tabel 9.** Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Langsung antar Variabel Konstruk

Hipotesis	Hasil Pengujian Hipotesis	Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis
Hubungan antara Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Hipotesis Diterima
Hubungan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan (H2)	Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Hipotesis Diterima
Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)	Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Hipotesis Ditolak

### **Pembahasan** **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T statistik sebesar 3.828 dan probabilitas sebesar 0,000. Artinya bahwa fasilitas Kerja memiliki dampak yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin unggul fasilitas kerja yang disediakan oleh PT. Dwi Griya Sejahtera, semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kita dapat mengonfirmasi penerimaan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa

Fasilitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini disebabkan fasilitas kerja di perusahaan sangat baik seperti tersedianya fasilitas kerja kantor, Mesin produksi yang disediakan layak pakai, Kelengkapan keselamatan kerja, Kelengkapan alat transportasi, Penyediaan kantor dan Penyediaan gudang yang merupakan indikator fasilitas kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja

Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T statistik sebesar 3.259 dan probabilitas sebesar 0,001. Artinya bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal yang diberikan karyawan PT. Dwi Griya Sejahtera, maka semakin baik juga Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Dwi Griya Sejahtera, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesetaraan yang merupakan indikator komunikasi interpersonal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai T statistik sebesar 1,353 dan probabilitas sebesar 0.179. Artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja yang diberikan karyawan PT. Dwi Griya Sejahtera, maka semakin rendah kinerja karyawan pada perusahaan PT. Dwi Griya Sejahtera, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Ini disebabkan oleh masih banyaknya karyawan yang tidak hadir dalam bekerja sehingga tugas pekerjaannya tidak di kerjakan hal itu dapat menghambat performa kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) Antara Variabel konstruk**

Pengaruh langsung (*Direct Effect*) pada masing-masing variabel berbeda-beda, variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan hubungan langsung jumlah 0,411 dan variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan senilai 0,388 dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan jumlah 0,131, artinya yang mendominasi pengaruh langsung pada variabel konstruk adalah fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan skor 0,411. diikuti oleh variabel komunikasi interpersonal dengan skor 0,388.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan secara khusus untuk menilai dampak Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, masing-masing variabel konstruk memiliki pengaruh langsung pada Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dipresentasikan dalam bab sebelumnya, kita dapat menyimpulkan harapan untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang telah diformulasikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi fasilitas kerja di PT. Dwi Griya Sejahtera, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Dwi Griya Sejahtera. Penelitian ini konsisten dengan studi-studi yang menjadi dasar perumusan hipotesis penelitian oleh (Pratiwi et al., (2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Rifai<sup>3</sup> i, 2019), Agri, (2021) (Harpis & Bahri, 2020) dan yang menyatakan bahwa fasilitas

- kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan **diterima**.
2. Komunikasi interpersonal memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal di PT. Dwi Griya Sejahtera, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Dwi Griya Sejahtera. Penelitian ini konsisten dengan studi-studi yang menjadi dasar perumusan hipotesis penelitian oleh (Maria, 2019), Sabuhari et al., (2021), Afridhamita & Efendi, (2020), Karlina, (2018) dan, yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh pada kinerja karyawan **diterima**.
3. Disiplin kerja memiliki dampak yang tidak menguntungkan dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja di PT. Dwi Griya Sejahtera, maka semakin rendah juga kinerja karyawan di PT. Dwi Griya Sejahtera. Penelitian ini tidak sesuai dengan temuan-temuan yang menjadi dasar perumusan hipotesis penelitian oleh Hilmawan (2020), Widnyani & Suartina (2021), Nugrahanum et al (2020) Sutari et al (2021), dan Nisakurohma & Sunuharyo 2018 yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan **ditolak**.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta : Andi.
- Afridhamita, C., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Dharma Transport. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 13–28. <https://doi.org/10.47313/oikonomi.a.v16i1.999>
- Agri, T. (2021). SMART : Strategy of Management and Accounting through Research and Technology. *Jurnal Management and Business Review*, 1(1), 12–21.
- Anggraeni, Baharudin, & Mattalatta. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 3(1), 150–163.
- Arika, D. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung*. Universitas Pasundan.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Journal of Management*, 2(1), 9–28.
- Bangun, W. (2012). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Pratama Kiran.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Faisal, A., & Istiyah. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi

- Interpersonal dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal M-Progress*, 4(2), 1–9.
- Garson. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. USA: Statistical Associates Publishing.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Hartono, A. W. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wildwood Cikande Kabupaten Serang. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Husnan, S. (2019). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE UGM.
- Ichwanudin, W., Khaerunnisa, E., & Pitriyani, N. (2018). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan terhadap Struktur Modal (Studi Empiris Perusahaan manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI Periode 2013-2016). *Jurnal Management and Business Review*, 13(2), 252–273.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Karlina, D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i2.922>
- Kasmir, & Jakfar. (2016). *Studi Kelayakan Bisnis edisi revisi*. Kencana Prenada media Group.
- Lubis, L. (2020). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Maria, E. (2019). the Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work Motivation As Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133–140. <https://doi.org/10.32479/irmm.8615>
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, A. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2020). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakary.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

- Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44–51.
- Nisakurohma, A. H., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 1–7.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Edisi Keli). Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugrahanum, I., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR, December 2019*, 14–25.
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Rakhmat, J. (2015). *Psikologi Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 53(9), 1689–1699.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indek.
- Sabuhari, R., Thahrim, M., A Kamis, R., & Sofyan, U. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.720>
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumer Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutari, I. A., Laia, F., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 215–227.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . Pertamina ( Persero ) Refinery Unit IV Cilacap ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 172–180.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1, 319–334.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Balai Lelang Bali di

Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 319–334.

Wulandari, A., Benned, M., & Rejeki, S. (2021). Pengaruh Iklim Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Unit Operasional Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno-Hatta PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Aviasi : Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 18(2), 104–119.