

Deteksi Dini Penentu Kinerja Berbasis Intelegktualitas dan Fasilitas

Nurhasanah ^{1*}, Endang Meiliani ², Asep Suherman ³, Ratnawita ⁴, Erna ⁵

^{1*} Program Studi Manajemen, STIE IBMI Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

² Program Studi MSDM, Universitas Graha Karya Muara Bulian, Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi, Indonesia.

³ Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, Indonesia.

⁴ Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Jakarta, Indonesia.

⁵ Program Studi Manajemen, Universitas Gajah Putih, Kabupaten Aceh Tengah, Provinsi Aceh, Indonesia.

Email: sihotangnurhasanah779@gmail.com ^{1*}, endangmeiliani840@gmail.com ², dosen02438@unpam.ac.id ³, witadosen@yahoo.com ⁴, ernasofi503@gmail.com ⁵

Abstrak. Perubahan paradigma kerja modern menuntut organisasi untuk tidak hanya menilai hasil kinerja, tetapi juga mendeteksi potensi kinerja sejak dini. Kinerja individu tidak lagi bergantung semata pada kemampuan pribadi, melainkan juga pada dukungan lingkungan dan fasilitas yang tersedia. Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengidentifikasi faktor-faktor yang menentukan kinerja sebelum terjadi penurunan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model deteksi dini penentu kinerja berbasis intelegktualitas dan fasilitas, serta menguji sejauhmana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap pembentukan kinerja secara simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research melalui analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur indikator intelegktualitas, fasilitas, dan kinerja dengan skala Likert lima poin, kemudian dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, R-square, f-square, dan bootstrapping. Hasil menunjukkan bahwa intelegktualitas dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai R-square sebesar 0.647. Fasilitas memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan intelegktualitas, yang berarti dukungan fasilitas menjadi faktor kunci dalam mewujudkan potensi intelektual individu. Penelitian menyimpulkan bahwa deteksi dini kinerja dapat dilakukan melalui integrasi aspek intelektual dan fasilitas, bukan hanya melalui evaluasi hasil akhir. Kebaruan penelitian terletak pada model prediktif berbasis kombinasi faktor internal dan eksternal yang dapat digunakan sebagai sistem monitoring preventif untuk menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja organisasi.

Kata kunci: Intelegktualitas; Fasilitas; Kinerja; SDM.

Abstract. The shift in the modern work paradigm requires organizations to not only assess performance results but also detect performance potential early on. Individual performance no longer depends solely on personal abilities but also on environmental support and available facilities. A key challenge in human resource management is identifying the factors that determine performance before productivity declines. This study aims to develop an early detection model for performance determinants based on intelegktualitas and facilities, and to examine the extent to which these two factors contribute to performance simultaneously. The study used a quantitative approach with an explanatory research method through Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis. Data were collected through a questionnaire measuring intelegktualitas, facilities, and performance indicators using a five-point Likert scale. Data were then analyzed using validity, reliability, R-square, f-square, and bootstrapping tests. The results showed that intelegktualitas and facilities had a positive and significant effect on performance, with an R-square value of 0.647. Facilities had a slightly greater influence than intelegktualitas, indicating that facilities support is a key factor in realizing an individual's intelegktual potential. The study concluded that early performance detection can be achieved through the integration of intelegktual and facility aspects, not just through the evaluation of final results. The novelty of the study lies in a predictive model based on a combination of internal and external factors that can be used as a preventive monitoring system to maintain the stability and effectiveness of organizational performance.

Keywords: Intelegktual; Facility; Performance; HR.

Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam mencapai kinerja yang optimal, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi (Meiliani & Sopian, 2022). Pemahaman tentang kinerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi, telah menjadi fokus penting dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk manajemen SDM, psikologi industri, dan ekonomi perilaku. Dalam hal ini, kewenangan dipahami sebagai kekuasaan untuk mengambil keputusan strategis serta mendelegasikan tanggung jawab (Meiliani & Sopian, 2021). Kinerja sering kali dilihat sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Pal *et al.*, 2025). Dalam organisasi modern, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural atau fisik, tetapi juga oleh *intellectuality*, yang mencakup kemampuan berpikir kritis, inovasi, serta kecerdasan emosional. Pengelolaan dan pemanfaatan *intellectuality* individu menjadi salah satu aset utama yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Pandangan mengenai pentingnya aspek *intellectual* dalam menentukan kinerja muncul seiring dengan berkembangnya paradigma ekonomi berbasis pengetahuan. Dalam ekonomi ini, aset *intellectual* seperti ide, kreativitas, dan kemampuan analitis memiliki nilai yang setara, bahkan lebih tinggi dibandingkan aset material (Trisiana & Priyanto, 2024). Organisasi yang berhasil mengelola dan memanfaatkan sumber daya *intellectual* secara efektif akan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, deteksi dini terhadap potensi *intellectual* individu menjadi langkah strategis yang dapat digunakan untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja sebelum penurunan performa terjadi. Fasilitas kerja berperan penting dalam memperkuat pengaruh *intellectuality* terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, sarana teknologi yang memadai, dan kebijakan organisasi yang fleksibel dapat merangsang kreativitas dan mendukung pemanfaatan kemampuan kognitif secara maksimal (Rodrigues Nascimento, 2024).

Ketersediaan fasilitas yang memadai tidak hanya memudahkan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berperan penting dalam menjaga keseimbangan psikologis yang mendukung produktivitas kerja. Hubungan antara *intellectuality* dan fasilitas menciptakan sinergi yang memungkinkan potensi individu diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih nyata dan efektif. Teori *Human Capital* yang dikembangkan oleh Şenyurt *et al.* (2025) menjadi landasan dalam memahami hubungan antara *intellectuality* dan kinerja. Teori ini menekankan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu adalah bentuk investasi yang dapat menghasilkan pengembalian dalam bentuk peningkatan produktivitas. Nilai tambah suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas *intellectual* yang mereka bawa. Peningkatan fasilitas kerja dipandang sebagai bagian integral dari strategi pengembangan modal manusia, karena dapat mempercepat proses transfer pengetahuan dan penerapan keterampilan dalam konteks pekerjaan.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang menentukan kinerja sejak dini. Sebagian besar sistem evaluasi kinerja yang diterapkan cenderung reaktif, dilakukan setelah penurunan produktivitas terjadi. Oleh karena itu, deteksi dini berbasis *intellectuality* dan fasilitas diharapkan dapat mengubah pendekatan ini menjadi lebih preventif dan adaptif (Rukiyati *et al.*, 2025). Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kedua faktor ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan sistem manajemen kinerja yang lebih efisien, berkelanjutan, dan selaras dengan kebutuhan dunia kerja modern. Seringkali, kinerja dijadikan indikator utama untuk menilai keberhasilan organisasi. Namun, banyak penelitian yang masih berfokus pada hasil akhir tanpa mempertimbangkan proses awal yang menentukan kualitas kinerja itu sendiri (Hoffmann, 2024). Sebagian besar model pengukuran kinerja melakukan evaluasi setelah pekerjaan selesai, sehingga tidak mampu menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi penurunan performa sejak dini.

Kesenjangan dalam penelitian ini terletak pada aspek deteksi dini terhadap potensi kinerja, terutama yang berkaitan dengan kemampuan *intellectual* dan dukungan fasilitas kerja, sebelum indikator kinerja dapat diamati secara eksplisit. Pemahaman tentang peran *intellectuality* dalam pembentukan kinerja masih terbatas pada konteks akademik dan teoritis, tanpa banyak pengukuran praktis yang diterapkan di lapangan. Banyak organisasi mengasumsikan bahwa kecerdasan atau kemampuan berpikir kritis otomatis akan meningkatkan hasil kerja, tanpa memperhitungkan variabel-variabel pendukung seperti fasilitas, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi (Fuentes, 2024). Kesenjangan ini menunjukkan kebutuhan untuk mengembangkan model evaluasi yang lebih lengkap, yang dapat mengidentifikasi hubungan kausal antara *intellectuality* dan fasilitas, serta kontribusinya sejak tahap awal dalam proses kerja. Fasilitas kerja sering kali dianggap sebagai faktor pendukung sekunder, padahal peranannya dalam mendukung dan memperkuat kinerja berbasis *intellectuality* ternyata sangat signifikan. Ketidakjelasan mengenai mekanisme hubungan antara keduanya menyebabkan kesulitan dalam merancang sistem monitoring kinerja yang bersifat preventif (Sajogo *et al.*, 2025). Kajian empiris mengenai keterkaitan antara fasilitas, kondisi psikologis, dan pemanfaatan kemampuan kognitif dalam konteks pekerjaan masih sangat terbatas, terutama di organisasi pendidikan dan sektor publik.

Teori *Cognitive Resource Theory* yang dikemukakan oleh Zaini *et al.* (2025) menjelaskan bahwa kemampuan *intellectual* seseorang hanya dapat berkontribusi secara optimal jika lingkungan atau fasilitas mendukung penerapan kemampuan tersebut. Teori ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kapasitas kognitif individu, tetapi juga oleh kesiapan lingkungan kerja dalam mendukung penerapan kemampuan tersebut. Kerangka teori ini menjadi dasar penting dalam mengisi kesenjangan penelitian yang ada, serta untuk memahami bagaimana *intellectuality* dan fasilitas berinteraksi dalam proses pembentukan kinerja sejak dini. Dengan demikian, kesenjangan dalam penelitian terkait deteksi dini faktor

penentu kinerja perlu segera diatasi untuk menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih prediktif dan adaptif. Organisasi memerlukan pendekatan yang lebih ilmiah dan sistematis untuk mendeteksi potensi kinerja sebelum penurunan produktivitas terjadi, bukan hanya berdasarkan hasil akhir (Haiduke, 2025). Penerapan konsep deteksi dini berbasis *intellectuality* dan fasilitas diharapkan dapat memberikan sinyal awal yang berguna bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait pembinaan, pelatihan, atau perbaikan lingkungan kerja. Penerapan teori *Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Framework* yang dikembangkan oleh Chowdhury *et al.* (2024) memberikan dasar konseptual dalam mengisi kesenjangan tersebut. Teori ini menegaskan bahwa kinerja yang optimal hanya dapat dicapai jika individu memiliki kemampuan (*ability*), dorongan internal (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) untuk menerapkan potensi mereka. Dalam hal ini, *intellectuality* berfungsi sebagai faktor kemampuan, sementara fasilitas berperan sebagai kesempatan yang memungkinkan penerapan kemampuan tersebut secara efektif. Integrasi kedua faktor ini dalam model deteksi dini berpotensi untuk mengidentifikasi risiko penurunan kinerja lebih cepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kerangka deteksi dini yang mampu memprediksi penentu kinerja berbasis *intellectuality* dan fasilitas, dengan fokus pada pengujian kontribusi kedua faktor tersebut terhadap pembentukan kinerja sebelum hasil kerja dapat diamati secara empiris (Liu & Tinmaz, 2024).

Metodologi Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel *intellectuality*, fasilitas, dan kinerja. Model penelitian dibangun berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* melalui perangkat lunak *SmartPLS* versi terbaru. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan laten antarvariabel sekaligus memvalidasi konstruk yang bersifat

reflektif dan formatif (Novaes *et al.*, 2024). Pengujian model dilakukan melalui dua tahap, yaitu pengujian *outer model* untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator, serta *inner model* untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel dalam menjelaskan fenomena deteksi dini penentu kinerja. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT KLM di Jakarta Utara yang memiliki sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi dan teknologi (Berlin, 2025).

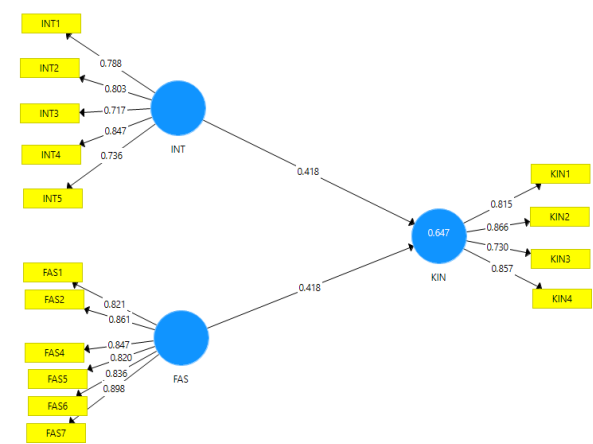
Sampel diambil dengan teknik sensus. Jumlah sampel yang digunakan adalah 97 karyawan PT KLM di Jakarta Utara. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Setiap item diuji melalui uji validitas isi oleh pakar dan uji validitas konstruk menggunakan *loading factor*, *average variance extracted* (AVE), serta reliabilitas komposit pada tahap analisis *SmartPLS*. Prosedur penelitian dimulai dengan tahap persiapan yang meliputi perumusan model konseptual dan penyusunan instrumen berdasarkan teori-teori yang relevan (Trubnikova & Shlenskaya, 2025). Tahap berikutnya adalah pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria. Data yang terkumpul diolah menggunakan *SmartPLS* untuk menganalisis *outer model* (validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas), serta *inner model* (uji koefisien determinasi R^2 , nilai *path coefficient*, dan uji *t-statistics* melalui *bootstrapping*). Hasil analisis tersebut akan disajikan pada bagian pembahasan guna menjelaskan pola hubungan antara *intelligence*, fasilitas, dan kinerja dalam konteks deteksi dini penentu performa organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* untuk menguji model yang telah dibangun berdasarkan hubungan antara variabel *intelligence*, fasilitas, dan kinerja. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang dilakukan, diperoleh beberapa temuan yang signifikan yang dapat menjelaskan

kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja.



Gambar 1. Path Coefficients

Hasil dari analisis *SmartPLS* menunjukkan bahwa model struktural yang melibatkan tiga konstruk laten, yaitu *intelligence* (INT), fasilitas (FAS), dan kinerja (KIN), memiliki hubungan yang signifikan dan seimbang. Setiap konstruk diukur menggunakan indikator reflektif dengan nilai *loading factor* yang menunjukkan kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang dimaksud. Untuk konstruk *intelligence* (INT), nilai *loading factor* indikatornya berkisar antara 0,717 hingga 0,847, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi yang kuat dan konsistensi internal yang baik dalam merepresentasikan konstruk tersebut. Konstruk *fasilitas* (FAS), yang diukur dengan tujuh indikator, memiliki nilai *loading factor* antara 0,661 hingga 0,898. Sebagian besar indikator menunjukkan reliabilitas yang sangat baik, meskipun satu indikator (*FAS2*) sedikit di bawah batas ideal, nilainya masih dapat diterima karena konstruk secara keseluruhan menunjukkan reliabilitas yang kuat. Untuk konstruk *kinerja* (KIN), indikator-indikatornya memiliki nilai *loading factor* yang cukup tinggi, antara 0,730 hingga 0,866, yang menunjukkan konsistensi yang tinggi dalam menjelaskan variabel kinerja. Nilai *R-square* (R^2) untuk konstruk kinerja sebesar 0,647 berarti bahwa 64,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh konstruk *intelligence* dan *fasilitas*. Sisanya, sebesar 35,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai R^2 yang tergolong cukup kuat ini menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediksi yang baik. Analisis hubungan antar

konstruk menunjukkan bahwa baik *intellectuality* maupun *fasilitas* memberikan pengaruh positif yang setara terhadap peningkatan kinerja, masing-masing dengan koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,418. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *intellectuality* dan semakin baik fasilitas yang tersedia, semakin baik pula kinerja yang dicapai. Temuan ini mempertegas bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi intelektual, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti ketersediaan fasilitas yang mendukung. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja optimal, organisasi harus memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan, yakni memaksimalkan potensi intelektual karyawan dan menyediakan fasilitas yang memadai sebagai faktor pendukung.

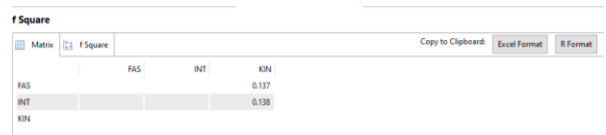


| | R Square | R Square Adjusted |
|-----|----------|-------------------|
| KIN | 0.647 | 0.630 |

Gambar 2. R-Square (R^2)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R-square (R^2) untuk konstruk kinerja (KIN) adalah 0,647. Ini berarti bahwa 64,7% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu intelektualitas (INT) dan fasilitas (FAS), sementara sisanya, sebesar 35,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai R^2 ini termasuk dalam kategori *moderate to substantial*, yang menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan penjelasan yang kuat secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa kontribusi intelektualitas dan fasilitas terhadap kinerja adalah signifikan secara bersama-sama. Dalam konteks deteksi dini, nilai R^2 yang tinggi menggambarkan bahwa model yang dibangun cukup efektif dalam memprediksi perubahan atau pergeseran kinerja berdasarkan fluktuasi pada kedua faktor utama tersebut. Artinya, organisasi dapat memanfaatkan hasil ini untuk memperkirakan potensi kinerja pegawai sejak awal, dengan memetakan tingkat intelektualitas dan kondisi fasilitas kerja. Dengan demikian, organisasi dapat mengidentifikasi potensi perubahan dalam kinerja sebelum hasil kerja aktual terlihat. Dari perspektif teoritis, tingginya nilai R^2 mendukung teori *Human Capital* dan *Cognitive Resource Theory*, yang menekankan

pentingnya kombinasi antara kemampuan kognitif individu dan dukungan lingkungan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Semakin tinggi kualitas intelektual individu, dampaknya terhadap kinerja akan semakin kuat, terutama apabila diimbangi dengan fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, perbaikan pada aspek fasilitas kerja dapat meningkatkan kontribusi intelektual terhadap hasil kerja. Secara praktis, hasil R^2 memberikan dasar yang kuat bagi organisasi untuk membangun sistem evaluasi berbasis prediksi (*predictive performance system*). Dengan tingkat penjelasan sebesar 64,7%, model ini dapat digunakan sebagai instrumen untuk melakukan pemantauan dini, yang memungkinkan organisasi untuk mendeteksi potensi penurunan atau peningkatan kinerja sebelum hasil kerja aktual terlihat. Pendekatan ini mendukung transformasi manajemen kinerja dari pendekatan reaktif menuju pendekatan yang lebih proaktif dan adaptif.



| | FAS | INT | KIN |
|-----|-----|-----|-------|
| FAS | | | 0.137 |
| INT | | | 0.138 |
| KIN | | | |

Gambar 3. F-Square (f^2 Effect Size)

Hasil analisis *F-square* (f^2) digunakan untuk mengukur besarnya efek atau pengaruh relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan temuan pada gambar 3, nilai f^2 menunjukkan bahwa baik *intellectuality* (INT) maupun fasilitas (FAS) memiliki efek yang cukup besar terhadap kinerja (KIN). Dalam kategori yang diusulkan oleh Cohen (1988), nilai f^2 0,02 dianggap kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas terhadap kinerja sedikit lebih besar dibandingkan dengan pengaruh *intellectuality* terhadap kinerja. Artinya, meskipun kemampuan intelektual sangat penting dalam menentukan kinerja, faktor fasilitas memberikan dorongan yang lebih nyata terhadap peningkatan performa individu. Hal ini dapat dijelaskan oleh peran fasilitas seperti teknologi, sarana kerja, dan lingkungan yang kondusif dalam memaksimalkan potensi intelektual individu. Dengan kata lain, tanpa dukungan fasilitas yang memadai, kontribusi intelektualitas terhadap kinerja akan berkurang.

Dari perspektif metodologis, hasil f^2 juga menunjukkan keseimbangan kontribusi antara kedua variabel, di mana tidak ada satu konstruk yang terlalu dominan. Temuan ini memperkuat validitas model yang mencerminkan hubungan realistis antara faktor internal (intelektualitas) dan eksternal (fasilitas). Model ini sangat sesuai untuk diterapkan dalam konteks organisasi modern, di mana kombinasi antara kompetensi manusia dan dukungan teknologi menjadi kunci keberhasilan. Dengan demikian, nilai f^2 ini menegaskan bahwa peningkatan fasilitas kerja dapat menjadi strategi intervensi yang efektif dalam deteksi dini penurunan kinerja. Organisasi dapat menggunakan temuan ini untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan, seperti pelatihan penggunaan teknologi, pembaruan infrastruktur kerja, atau penguatan sistem dukungan organisasi, guna memastikan kinerja dapat terus meningkat.



| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| FAS | 0.922 | 0.921 | 0.939 | 0.719 |
| INT | 0.858 | 0.858 | 0.885 | 0.688 |
| KIN | 0.855 | 0.848 | 0.890 | 0.671 |

Gambar 4. Construct Reliability and Validity

Hasil pada gambar 4 menunjukkan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, yang meliputi *Composite Reliability* (CR), *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Cronbach's Alpha*. Semua konstruk *intellectuality* (INT), fasilitas (FAS), dan kinerja (KIN) menunjukkan nilai CR di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50. Hal ini menandakan bahwa model memiliki reliabilitas dan validitas konvergen yang baik, yang berarti setiap indikator yang digunakan dapat menjelaskan konstruknya secara konsisten dan akurat. Nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi (di atas 0,7) menunjukkan bahwa seluruh item dalam masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Ini berarti responden memberikan jawaban yang stabil dan dapat dipercaya dalam mengukur konsep *intellectuality*, fasilitas, dan kinerja. Selain itu, hasil ini juga membuktikan bahwa instrumen penelitian telah disusun dengan baik, sesuai dengan teori yang mendasarinya. Validitas konvergen yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap konstruk memiliki keterkaitan yang kuat dalam menjelaskan satu konsep yang sama.

Sebaliknya, validitas diskriminan yang juga terkonfirmasi melalui nilai AVE—menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Hal ini memastikan tidak terjadi tumpang tindih makna antarvariabel. Dengan hasil reliabilitas dan validitas yang baik ini, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran (*outer model*) telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap analisis hubungan antarvariabel (*inner model*). Secara praktis, temuan ini memperkuat keyakinan bahwa hasil analisis *SmartPLS* dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antara *intellectuality*, fasilitas, dan kinerja, khususnya dalam konteks deteksi dini potensi kinerja dalam organisasi.



| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| FAS -> KIN | 0.418 | 0.418 | 0.189 | 2.180 | 0.036 |
| INT -> KIN | 0.418 | 0.402 | 0.174 | 2.405 | 0.017 |

Gambar 5. T-Statistics dan P-Values (Bootstrapping)

Gambar 5 menunjukkan hasil bootstrapping yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antarvariabel melalui nilai *T-Statistics* dan *P-Values*. Berdasarkan hasil yang diperoleh, semua hubungan utama dalam model menunjukkan nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *P-values* lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa hubungan antarvariabel signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hubungan antara *intellectuality* → *kinerja* (INT → KIN) dan fasilitas → *kinerja* (FAS → KIN) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai *T-statistics* yang tinggi pada hubungan FAS → KIN menunjukkan bahwa dukungan fasilitas memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan kembali bahwa faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, teknologi, dan dukungan organisasi, memainkan peran penting dalam mengoptimalkan potensi intelektual individu. Di sisi lain, pengaruh *intellectuality* → *kinerja* yang juga signifikan menandakan bahwa aspek kognitif dan pengetahuan tetap menjadi dasar utama dalam pembentukan kinerja. Dengan kata lain, meskipun faktor eksternal berperan besar, kemampuan intelektual individu tetap menjadi pendorong utama kinerja. Secara metodologis, hasil bootstrapping ini

memberikan bukti empiris yang mendukung kebenaran hipotesis penelitian. Hal ini berarti bahwa model yang dibangun tidak hanya valid secara statistik, tetapi juga relevan secara teoretis dan praktis. Kombinasi antara signifikansi statistik dan kekuatan teoretis ini memperkuat argumen bahwa deteksi dini berbasis *intellectuality* dan fasilitas merupakan pendekatan yang dapat diimplementasikan untuk memprediksi kinerja secara lebih efektif. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa semua hubungan antarvariabel dalam model memiliki dasar empiris yang kuat. Temuan ini menjadi bukti bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai dengan lebih efisien jika organisasi mampu mengelola potensi intelektual pegawai dan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung penerapan kemampuan tersebut. Model ini terbukti layak digunakan sebagai sistem deteksi dini kinerja di berbagai konteks organisasi, memberikan informasi berharga bagi pengambilan keputusan strategis yang dapat mencegah penurunan kinerja sebelum terjadi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *intellectuality* dan fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi. Dengan nilai *R-square* sebesar 0,647, penelitian ini mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 64,7% variasi dalam kinerja, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Analisis *f-square* menunjukkan bahwa fasilitas memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan *intellectuality*, yang mempertegas pemahaman bahwa dukungan eksternal, seperti sarana kerja, teknologi, dan kebijakan organisasi, memberikan kontribusi signifikan terhadap penerapan kemampuan intelektual. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas yang memadai sangat penting dalam mendukung potensi intelektual individu, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan validitas dan reliabilitas konstruk yang sangat baik, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Hasil uji bootstrapping lebih lanjut mengonfirmasi

bahwa semua hubungan antarvariabel dalam model ini signifikan secara statistik. Nilai *t-statistics* yang lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara *intellectuality* → *kinerja* dan *fasilitas* → *kinerja* benar-benar signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, intelektualitas dan fasilitas terbukti menjadi dua komponen yang saling memperkuat dalam memprediksi kinerja. Temuan ini mendukung konsep deteksi dini, karena model yang dibangun mampu mengidentifikasi potensi peningkatan atau penurunan kinerja sebelum hasil aktual terlihat dalam perilaku kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh Hall (2024), yang menekankan bahwa kemampuan intelektual merupakan bentuk investasi produktif yang dapat meningkatkan kinerja. Temuan ini juga mendukung penelitian Bonatesta (2025) melalui *AMO Framework*, yang menyatakan bahwa kinerja optimal tercapai ketika individu memiliki kemampuan (*ability*) dan kesempatan (*opportunity*) untuk menerapkan potensinya.

Fasilitas bertindak sebagai kesempatan yang memungkinkan kemampuan intelektual diwujudkan dalam tindakan kerja nyata. Perbandingan dengan penelitian Abubakar (2024) yang mengacu pada *Cognitive Resource Theory* menunjukkan kesamaan pandangan bahwa intelektualitas hanya dapat memberikan kontribusi optimal apabila lingkungan mendukung penerapannya. Namun, penelitian ini menekankan bahwa fasilitas tidak hanya berfungsi sebagai pendukung, tetapi juga sebagai faktor dominan dalam memoderasi pengaruh intelektualitas terhadap kinerja. Temuan ini memperluas pemahaman kita bahwa kecerdasan individu memerlukan ekosistem organisasi yang memfasilitasi penerapan kemampuan secara maksimal. Kecerdasan individu tidak hanya cukup untuk menciptakan kinerja yang optimal tanpa adanya dukungan fasilitas yang memadai. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa dinamika kinerja dalam organisasi modern tidak hanya dapat dijelaskan oleh faktor internal seperti kecerdasan atau komitmen, tetapi juga oleh fasilitas yang mendukungnya (Venkatkrishnan, 2024). Kinerja muncul sebagai hasil dari interaksi antara manusia dan lingkungannya,

bukan semata-mata dari kemampuan individu yang berdiri sendiri. Organisasi yang gagal menyediakan fasilitas yang adaptif akan kesulitan mempertahankan produktivitas tinggi, meskipun memiliki sumber daya manusia yang cerdas. Seiring dengan berkembangnya paradigma kerja yang semakin bergantung pada teknologi dan sistem informasi, kebutuhan terhadap infrastruktur yang memadai untuk mendukung potensi intelektual menjadi semakin penting. Hasil ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja harus bergeser dari pengukuran hasil kerja semata ke deteksi proses yang lebih dini (Lefranc-Cervo, 2025). *Intellectuality* dan fasilitas menjadi sinyal awal yang dapat digunakan untuk menunjukkan potensi kinerja sebelum hasil nyata terlihat. Organisasi yang mampu membaca sinyal ini lebih awal akan memiliki kemampuan adaptif yang lebih baik dalam menjaga stabilitas produktivitas dan mencegah kemunduran kinerja sejak tahap awal. Implikasi utama dari hasil penelitian ini adalah perlunya pergeseran dalam pendekatan manajemen kinerja menuju sistem yang lebih prediktif dan preventif. Organisasi perlu membangun mekanisme pemantauan dini yang dapat mengukur kemampuan intelektual dan ketersediaan fasilitas sebagai indikator awal potensi kinerja (Cazetta & Delfino, 2024).

Dengan pemantauan yang lebih dini, manajemen dapat merancang intervensi yang tepat waktu, seperti pelatihan, peningkatan fasilitas kerja, atau pembaruan kebijakan organisasi, sebelum produktivitas menurun. Penerapan konsep deteksi dini ini juga dapat meningkatkan efektivitas strategi pengelolaan sumber daya manusia. Pemantauan terhadap dinamika intelektualitas pegawai dapat dilakukan melalui evaluasi berbasis kompetensi, sementara fasilitas dapat diukur melalui audit sarana kerja dan teknologi pendukung (Oliveira & Euclides, 2024). Ketika kedua variabel ini dikelola secara bersamaan, organisasi akan lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan kerja yang dinamis. Penelitian ini memberikan landasan untuk pengembangan sistem manajemen kinerja berbasis data yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Ke depan, penelitian ini membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut tentang variabel mediasi atau moderasi,

seperti budaya organisasi, motivasi, atau teknologi digital, yang dapat memperkuat hubungan antara intelektualitas dan fasilitas terhadap kinerja. Kajian longitudinal juga disarankan untuk mengamati dinamika hubungan antarvariabel dalam jangka waktu yang lebih panjang, sehingga dapat memperkaya pemahaman tentang mekanisme deteksi dini dan memperkuat model prediksi kinerja yang lebih akurat dan berkelanjutan (Brunotti, 2025).

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam organisasi dapat dideteksi sejak dini melalui kombinasi dua faktor utama, yaitu *intellectuality* dan fasilitas kerja. Temuan paling menonjol adalah peran fasilitas yang memiliki pengaruh sedikit lebih besar dibandingkan *intellectuality* terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menandakan bahwa dukungan eksternal, seperti fasilitas kerja yang memadai, memiliki kontribusi signifikan dalam mengoptimalkan potensi intelektual individu. Model empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini menawarkan perspektif baru bahwa deteksi dini terhadap penurunan atau peningkatan kinerja dapat dilakukan sebelum hasil kerja aktual terlihat, melalui pengukuran simultan antara kapasitas kognitif individu dan kesiapan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini memberikan sumbangan teoretis yang penting dengan mengembangkan konsep deteksi dini kinerja, yang mengintegrasikan teori *Human Capital*, *Cognitive Resource Theory*, dan *AMO Framework* dalam satu model prediktif. Pendekatan ini tidak hanya menilai kinerja dari hasil akhir, tetapi juga dari indikator awal, berupa kapasitas intelektual dan dukungan fasilitas yang terukur secara kuantitatif melalui *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Nilai tambah dari penelitian ini terletak pada penyusunan model konseptual yang dapat diadaptasi sebagai instrumen evaluasi preventif dalam sistem manajemen sumber daya manusia berbasis data dan teknologi. Namun, terdapat keterbatasan utama dalam penelitian ini, yaitu cakupan variabel yang masih terbatas pada dua faktor utama tanpa mempertimbangkan pengaruh variabel

psikologis atau kontekstual seperti budaya organisasi dan motivasi kerja. Penelitian ini juga bersifat sempit dalam ruang lingkupnya, sehingga belum dapat menggambarkan dinamika perubahan intelektualitas dan fasilitas terhadap kinerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas model dengan memasukkan variabel mediasi atau moderasi, serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk memperkuat validitas temporal dan memperkaya pemahaman tentang mekanisme deteksi dini kinerja yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Abubakar, R. (2024). Impact of leadership on sales performance mediated by digital intellectuality and innovation in Aceh Province, Indonesia. *Journal of Ecobumanism*, 3(7), 5111–5126. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4619>.
- Bányai, O. (2025). Find the law in your heart: The role of non-local intuition in legal reasoning (pp. 280–289). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003440871-26>.
- Berlin, Y. (2025). Falling in love with scripture: Intellectuality and emotionality in Lithuanian Haredi Torah study. *Religions*, 16(5). <https://doi.org/10.3390/rel16050613>.
- Bonatesta, A. (2025). Hydraulic science and engineering in academic circles, powers of the state and hydroelectric financial capital (1859-1925). *Annali di Storia delle Università Italiane*, 29(1), 99–123. <https://doi.org/10.17396/117121>.
- Brunotti, I. (2025). Sensing Swahili aesth-ethics with and through Mzee Farouk Topan's wor(l)dings. *Kervan*, 29(2), 87–108. <https://doi.org/10.13135/1825-263X/11896>.
- Cazetta, F., & Delfino, L. L. (2024). Lusotropicalism in confrontation with the Afrodiasporic intellectuality: The case of Angola. *Topoi (Brazil)*, 25. <https://doi.org/10.1590/2237-101X02505522>.
- Chen, A., Lyu, A., & Lu, Y. (2024). Member's performance in human–AI hybrid teams: A perspective of adaptability theory. *Information Technology and People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2023-0513>.
- Chowdhury, T. A., Naheed, S., & Idrish, S. (2024). Exploring human-centric attributes of smartphone set and their influence on brand advocacy by the customers: Testing the moderating role of gender identity. *Journal of Global Marketing*, 37(1), 24–41. <https://doi.org/10.1080/08911762.2023.2253525>.
- da Silva Pereira, R., & Dos Santos Pereira, A. (2025). Lélia Gonzalez's critical social theory: Reflections for health sciences. *Revista Estudos Feministas*, 33(2). <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2025v33n2105878>.
- Farmer, J. C. (2024). Should female physicians treat male patients (Vol. 4, pp. 3–7). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003265269-1>.
- Fuentes, F. S. (2024). Characterization of the academic expert community in the Chilean constituent process. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 2024(46), 183–203. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2024.n46-09>.
- Haiduke, P. R. A. (2025). Em busca da Província Perdida: Marcel Proust and the Nordeste Magazine. *Estudos Ibero-Americanos*, 51(1). <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2025.1.46105>.
- Hall, R. (2024). Generative AI and re-weaving a pedagogical horizon of social possibility.

- International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(1).
<https://doi.org/10.1186/s41239-024-00445-6>
- Hoffmann, T. (2024). ›Attitude figure: On the new-right reception of Botho Strauß and his essay Anschwellender Bocksgesang. *Deutsche Vierteljahrsschrift für Literaturwissenschaft und Geistesgeschichte*, 98(4), 703–725.
<https://doi.org/10.1007/s41245-024-00258-5>.
- Jackson, R. P. (2024). Rethinking trajectories of the intellectual: Edward Said and Antonio Gramsci. *Notebooks: The Journal for Studies on Power*, 4(1), 39–67.
<https://doi.org/10.1163/26667185-bja10057>.
- Lefranc-Cervo, L. (2025). The artistic nature of the architect's work in professional debates: The case of the Société des Architectes Modernes (1922-1946). *Perspective (France)*, 1, 1–13.
- Liu, Y., & Tinmaz, H. (2024). Exploring the Metaverse as the next frontier for a living library experience. *Library Hi Tech News*, 41(8), 1–5.
<https://doi.org/10.1108/LHTN-12-2023-0221>.
- Meiliani, E., & Sopian. (2021). Kewenangan Dinas Pekerjaan Umum Pada Dinas PU (Pekerjaan Umum) Kabupaten Muaro Jambi. *Citra Ekonomi*, 2(1), 34–42.
- Meiliani, E., & Sopian. (2022). Analisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank 9 Jambi Cabang Muara Bulian. *Citra Ekonomi*, 3(2), 32–45.
- Novaes, L. C. N., Silva, D. A., Santos, D. S., Pereira, J. P. D., & Oliveira, M. L. E. M. (2024). Extension project of the virtual laboratory of archaeology and ethnic-racial relations: A decolonial proposal on higher education. *Revista de Arqueologia*, 37(1), 49–63.
<https://doi.org/10.24885/sab.v37i1.115>
- 2.
- Oliveira, V., & Euclides, M. S. (2024). Matrilineality is solar: Afroreferenced strengths in Beyoncé. *Fronteiras (Brazil)*, 44, 296–318.
<https://doi.org/10.36661/2238-9717.2024n44.14254>.
- Pal, A., Gaur, D., Raj, P., Gupta, K., & Tiwari, C. K. (2025). A bibliometric perspective on the role of circular economy in achieving sustainable development goals. *Discover Sustainability*, 6(1).
<https://doi.org/10.1007/s43621-025-01570-6>.
- Pardeshi, V. N., Lokhande, T., Mahajan, S. K., & Surana, K. R. (2024). Novel applications of functional foods in brain health (pp. 71–88). Apple Academic Press.
<https://doi.org/10.1201/9781003395737-4>.
- Rodrigues Nascimento, L. (2024). An ancestral encounter in my grandmother's cooking: Archaeological reflections on the preparation of okra as a mediator of Afrodiasporic relations. *Revista de Arqueologia*, 37(1), 64–81.
<https://doi.org/10.24885/sab.v37i1.1139>.
- Rukiyati, R., Hajaroh, M., Dwiningrum, S. I. A., & Kartika, B. (2025). Assessing religious character among Muslim university students in Yogyakarta, Indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 22(1), 157–174.
<https://doi.org/10.14421/jpai.v22i1.10927>
- Sajogo, K. B., Sugianto, F., & Yamamoto, A. (2025). Comparative analysis regarding the copyright law on AI-generated art between Indonesian and the United States: Unpacking Indonesian legal framework conundrum. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 8(2), 213–242.
<https://doi.org/10.30996/jhbbc.v8i2.12883>.
- Şenyurt, A. Y., Gültepe, B., & Kiremitçi-Canlıöz, E. (2025). Artists and mate preferences: The effects of being a painter and

- intellectuality. *Empirical Studies of the Arts*. <https://doi.org/10.1177/02762374251314647>.
- Trisiana, A., & Priyanto, A. (2024). An analysis of the development anti-corruption education in Indonesia through media-based citizenship education using smart mobile civic learning. *Cakrawala Pendidikan*, 43(1), 166–175. <https://doi.org/10.21831/cp.v43i1.60261>.
- Trubnikova, N. V., & Shlenskaya, V. V. (2025). Features of influence marketing technologies in the field of the promotion of higher education institution. In *Education in the Asia-Pacific Region* (Vol. 75, pp. 187–196). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-96-7376-6_19.
- Venkatkrishnan, A. (2024). Love in the time of scholarship: The Bhagavata Purana in Indian intellectual history (p. 242). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197776636.001.0001>.
- Zaini, N. A., Sa'ari, C. Z., Abidin, M. S. Z., & Zohdi, A. H. A. (2025). Contributions of Tuan Husayn Naşir to intellectual dynamism and heuristic development in Malay society. *Journal of Al-Tamaddun*, 20(1), 119–132. <https://doi.org/10.22452/JAT.vol20no1.9>.