

ANALISIS PENGARUH ORGANIZATION AND PEOPLE TERHADAP ASSET PERFORMANCE PADA PERUSAHAAN ENERGI

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATION AND PEOPLE ON ASSET PERFORMANCE IN AN ENERGY COMPANY

Muria Shandy Majid¹, Ratna Agil Apriani², Alya Fauziah Kusuma Wardhani³, Demas Emirbuwono Basuki⁴, Winda Nur Cahyo⁵

Magister Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia^{1,2,3,4,5}

21916029@students.uii.ac.id

ABSTRACT

The implementation of asset management at PT XYZ has improved operational performance and reduced maintenance costs at the power plant since it was implemented in 2004. This study was conducted with the aim of analyzing the role of the "organization and people" elements in the success of asset management in order to strengthen implementation in several subsidiaries of PT XYZ. The study was conducted using the Structural Equation Modeling method to test the relationship between variables in asset management. Evaluation of model measurements through qualified outer loading, AVE, and reliability test indicators. In testing the Structural Model, five hypotheses were used to compare the relationship between existing variables. The results obtained showed that leadership management and organizational structure significantly influenced organizational culture, while competency management influenced human resource competency. However, the influence of human resource competency on asset performance was not significant.

Keywords: *Management Asset, structural equation modelling, evaluation model measurement, organization*

ABSTRAK

Implementasi manajemen aset pada PT XYZ telah meningkatkan kinerja operasional serta menurunkan biaya pemeliharaan pada pembangkit sejak diterapkan pada 2004. Pada penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan menganalisis peran elemen "organization and people" dalam keberhasilan manajemen aset guna memperkuat implementasi di beberapa anak perusahaan PT XYZ. Penelitian dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modelling untuk menguji hubungan antar variabel dalam manajemen aset. Evaluation model measurement melalui indikator uji outer loading, AVE, dan realibilitias yang memenuhi syarat. Pada pengujian Structural Model, digunakan adanya lima hipotesis untuk membandingkan keterkaitan antar variabel yang ada. Pada hasil diperoleh bahwa leadership management dan organizational structure secara signifikan mempengaruhi organizational culture, sementara competence management berpengaruh pada human resource competence. Namun, pengaruh human resource competence terhadap asset performance tidak signifikan.

Kata Kunci: *Manajemen aset, structural equation modelling, evaluation model measurement, organisasi*

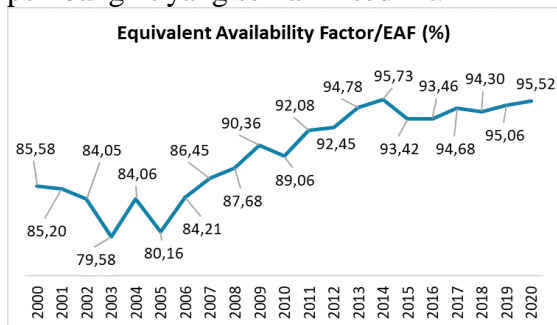
PENDAHULUAN

Pada perkembangan saat ini semua organisasi sedang dihadapi dengan lingkungan yang dinamis dan berubah. Hal ini juga diikuti dengan adanya tuntutan organisasi kompetitif yang membuat perusahaan harus lebih cepat dalam merespon kebutuhan pelanggan (Andriani, 2024). Manajemen merupakan proses mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Ahmad & Pratama, 2021) (Kabeyi, 2019). Dalam sebuah organisasi, aset merupakan sebuah

sumber ekonomi yang memiliki nilai kekayaan dan dimiliki oleh suatu entitas yang digunakan untuk memberikan manfaat terhadap sosial dan ekonomi (Komala, Kusuma, & Didi, 2024). Optimalisasi kekayaan melibatkan upaya memaksimalkan potensi ekonomi dan hukum aset. Manajemen Aset merupakan pengetahuan tentang mengelola data keuangan dan proses pengumpulan data yang dirancang sistem untuk sebuah kepentingan organisasi dalam memonitoring pengawasan. (Ferliandi, Sulistiani, & Hamidy, 2021). Manajemen Aset umum digunakan sebagai metode

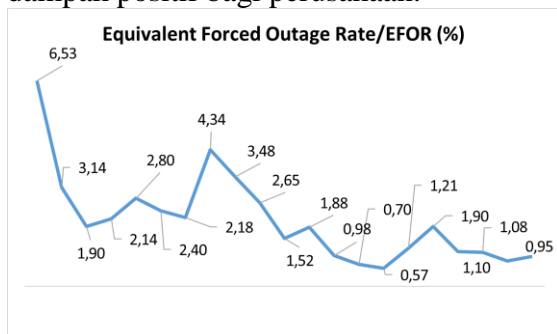
pengelolaan yang dinilai efektif terhadap permasalahan sebuah perusahaan.

PT. XYZ menyediakan energi listrik yang bermutu tinggi di Indonesia. Perusahaan ini melakukan inovasi dalam mengadopsi tata kelola perusahaan yang baik untuk meningkatkan efisiensi bisnisnya. Sejak menerapkan manajemen aset pada tahun 2004, PT XYZ mengalami peningkatan kinerja operasi, penurunan biaya perawatan, serta gangguan pembangkit yang semakin sedikit.



Gambar 1. Grafik EAF

Penerapan manajemen aset pada tahun 2004 di PT XYZ membawa peningkatan signifikan dalam kinerja operasional. Indikator *Equivalent Availability Factor* (EAF), yang mengukur kesiapan unit pembangkit untuk beroperasi, naik dari 85% menjadi 92%, melebihi target 85-90%. Sebelumnya, antara tahun 2000–2004, kinerja pembangkit mengalami penurunan, namun implementasi manajemen aset berhasil membalikkan tren tersebut, menunjukkan dampak positif bagi perusahaan.



Gambar 2. Grafik EFOR

Equivalent Force Outage Rate (EFOR) mengukur gangguan pada aset pembangkit dengan memperhitungkan durasi downtime, dengan target keberhasilan di bawah 3%. Grafik EFOR

menunjukkan bahwa gangguan pada aset pembangkit listrik PT XYZ mengalami penurunan signifikan antara tahun 2005–2020, yang merupakan hasil dari penerapan manajemen aset. Meskipun data menunjukkan keberhasilan, faktor-faktor keberhasilan penerapan manajemen aset, khususnya elemen "organization and people," masih belum sepenuhnya dialami, sehingga menjadi kendala utama dalam transfer strategi ke anak perusahaan PT XYZ.

Manfaat penerapan manajemen aset di PT XYZ juga tercermin dalam penurunan biaya pemeliharaan meskipun usia pembangkit bertambah. Selain itu, manajemen aset berhasil meningkatkan keuangan, mengurangi risiko, serta memperbaiki *output* dan pelayanan perusahaan. Atas keberhasilan ini, induk perusahaan meminta PT XYZ untuk membagikan implementasi manajemen asetnya ke anak perusahaan lain.

Berdasarkan model manajemen aset dari IAM (*Institute of Asset Management*), implementasi manajemen aset dipengaruhi oleh rencana strategis organisasi dan melibatkan beberapa faktor penting (Diop, Komljenovic, & Abdounour, 2021). Faktor tersebut yaitu pelanggan, peraturan, dan lingkungan komersial. Elemen "organization and people" sangat memengaruhi keberhasilan strategi aset, terutama dalam aspek kepemimpinan, struktur organisasi, budaya, dan kompetensi (Novak, Breznik, & Natek, 2020).

Penelitian sebelumnya hanya berfokus pada aspek teknis, tanpa mendalami peran elemen "organization and people". Selain itu, terdapat *gap* penelitian terkait implementasi strategi manajemen aset pada anak perusahaan untuk industri energi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini melakukan kontribusi spesifik terhadap elemen "organization and people," yang meliputi kepemimpinan, struktur organisasi, budaya kerja, dan kompetensi dalam mendukung keberhasilan manajemen aset. Penelitian

ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh elemen "*organization and people*" terhadap kinerja aset di PT XYZ. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor dalam elemen tersebut, serta menyusun model implementasi manajemen aset yang efektif untuk anak perusahaan PT XYZ di masa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Leadership Management

Leadership management merupakan komponen untuk mengelola hubungan sosial antara karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja keuangan secara bersamaan (Nguyen, Yandi, & Mahaputra, 2020). Leadership management adalah kebiasaan seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku atau kebiasaan orang lain (Ogona, 2022).

2. Organizational Structure

Organizational structure saling melengkapi dalam membentuk interaksi yang berkelanjutan. Organizational structure memiliki peran penting dalam membentuk karakter karyawan, mengarahkan aktivitas, dan mengatur arus informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada posisi yang sesuai (Joseph & Gaba, 2020).

3. Organizational Culture

Organizational culture adalah sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diterapkan dalam sebuah organisasi, yang membentuk perilaku, interaksi, dan cara kerja anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini mencerminkan identitas organisasi dan memengaruhi pengambilan keputusan, kinerja, serta hubungan antar individu dalam lingkungan kerja (Widarko & Anwarodin, 2022).

4. Competence Management

Competence management adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengelola keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan oleh

individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Wong, 2020).

5. Human Resource Competence

Human resource competence merujuk pada keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu di dalam departemen *human resrouce* (HR) untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif (Pasae, Lawalata, Anshar, Mukhtar, & Kessi, 2021)

METODE

Pada sebuah penelitian diperlukan cara pengambilan data yang akurat dan pengolahan data yang tepat. Untuk mendapatkan data-data yang sesuai maka perlu adanya rincian pada metode penelitian. Berikut merupakan metode penelitian:

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT XYZ yang tersebar di beberapa unit, dengan jumlah total 2492 karyawan. Penelitian ini mengambil sampel dari Unit A yang terdiri dari 561 karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan masing-masing variabel.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan beberapa pihak di Unit A untuk mendapatkan informasi lebih jauh mengenai persepsi variable penelitian.

3. Observasi

Observasi langsung terhadap lingkungan kerja dan interaksi antar karyawan dapat memberikan data tambahan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan dinamika kerja di Unit A.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data sekunder melalui dokumentasi, dapat membantu menilai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

5. Analisis Data Statistik

Analisis data dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk menguji hubungan kompleks antar variabel dalam model yang diuji.

Pengumpulan Data

1. Variabel

Beberapa pengumpulan variable dilakukan berdasarkan studi literatur. Kemudian dilakukan pemilihan variable yang relevan berdasarkan permasalahan yang ada.

a. *Leadership Management* (LM)

Berikut merupakan dimensi pada variable *Leadership Management* (LM).

Table 1. Dimensi pada Variabel Leadership Management

No	Dimensi	Keterangan	Kode
1		Pemimpin saya tegas dalam hal pentingnya manajemen asset	LM1
2	<i>Stimulasi Intelektual</i>	Saya memahami pentingnya menjaga asset perusahaan	LM2
3		Pemimpin saya selalu menghargai setiap kinerja yang saya lakukan	LM3
4	<i>Supportive</i>	Saya mendapatkan dukungan dari atasan yang dapat mendorong utnuk menyelesaikan pekerjaan	LLM4
5		Pemimpin menjelaskan arah gerak bidang dengan jelas	LLM5
6	<i>Visioner</i>	Pemimpin saya memberih arahan tugas dengan baik	LM6
7	<i>Decision Maker</i>	Pengambilan Keputusan yang dilakukan oleh pemimpin saya adalah Keputusan yang bijaksana	LM7
8		Pemimpin saya menjadi inspirasi saya dalam menyelesaikan berbagai tugas	LM8
9	<i>Inspiring</i>	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	LM9
10		Pemimpin yang ada saat ini dapat memberikan rasa aman	LM10
11	<i>Convincing</i>	Pemimpin dapat menjelaskan progress bidang dengan baik	LM11
12	<i>Good Influence</i>	Pemimpin dapat memberikan motivasi atau petunjuk yang baik	LM12

No	Dimensi	Keterangan	Kode
		untuk menyelesaikan pekerjaan	

b. *Organizational Structure* (OS)

Berikut merupakan dimensi dari variable *Organizational Structure*

Table 2. Dimensi pada Variabel Organizational Structure (OS)

No	Dimensi	Keterangan	Kode
1	<i>Collaborative Teamwork</i>	Pengambilan Keputusan tentang manajemen asset tidak dilakukan oleh satu pihak, namun melibatkan beberapa pihak	OS1
2	<i>Suitable</i>	Saya merasa struktur organisasi saat ini sudah sesuai dan mempermudah pekerjaan saya	OS22
3	<i>Correlation with culture</i>	Saya memahami posisi pekerjaan untuk selalu menjaga asset perusahaan dengan tanggung jawab yang saya miliki	OS3
4	<i>Clear Job Description</i>	Saya sadar akan tugas, tanggung jawab, dan wewenang saya terhadap pekerjaan dan posisi saya untuk menjaga manajemen asset sumber daya manusia	LOS4
5	<i>Visioner</i>	Pemimpin menjelaskan arah gerak bidang dengan jelas	LOS5

c. *Organizational Culture* (OC)

Berikut merupakan dimensi dari variable *Organizational Culture*.

Table 3. Dimensi pada Variabel Organizational Culture (OC)

No	Dimensi	Keterangan	Kode
1		Saya memahami bagaimana cara menyampaikan informasi atnara divisi, pimpinan maupun kolega	OC1
2		Saya mengetahui bagaimana penyampaian informasi dari pimpinan ke divisi atau departemen dengan baik sehingga manajemen asset perusahaan dapat terbentuk dengan baik	OC2
3	<i>Clear Communication</i>	Saya dapat memahami dengan baik informasi yang disampaikan dari pimpinan, kolega satu divisi ataupun antar divisi karena leadership yang baik	OC3
4	<i>Role & Responsibilities</i>	Saya mengetahui batas, tanggung jawab, dan wewenang saya dalam pekerjaan yang saya lakukan	LOC4
5		Saya memahami perlunya kolaborasi dan kerja tim untuk dapat bekerja dengan baik serta saling melengkapi satu sama lain	LOC5
6		Saya menerima dan sadar akan tanggung jawab saya untuk menjaga kinerja aset	OC6

No	Dimensi	Keterangan	Kode
7	Organizational Purpose	Saya mendapatkan dukungan serta keterlibatan saya dengan pihak pimpinan untuk menjaga kestabilan kinerja aset	OC7
8		Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan konsisten demi kinerja aset yang lebih baik	OC8
9		Saya memahami tujuan dari organisasi ini dengan jelas	OC9
10		Saya menyadari adanya pemberian tugas secara efektif yang diberikan, dilaksanakan, dan ditinjau Kembali untuk kinerja aset yang lebih baik	OC10
11	Decision and Performance	Saya mengetahui bagaimana Keputusan-keputusan penting dalam perusahaan dibuat, ditetapkan, dan siapa yang membuat Keputusan tersebut	OC11

No	Dimensi	Keterangan	Kode
2	Skill	Keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya sehingga mampu meningkatkan kinerja aset	HRC2
3	Traits	Karakter yang saya miliki sesuai dengan lingkungan kerja saya	HRC3

d. *Competence Management (CM)*
Berikut merupakan dimensi dari variable *Competence Management (CM)*.

Table 4. Dimensi pada Variabel Competence Management (CM)

No	Dimensi	Keterangan	Kode
1	Self-Management	Saya memilih mengerjakan sesuatu sesuai dengan skala prioritas pekerjaan	CM1
2		Saya mengatur waktu kerja dan menyeimbangkannya dengan kebutuhan pribadi saya untuk meningkatkan kinerja	CM2
3	Self-Awareness	Saat ada orang yang dirasa lebih mampu untuk melakukan proyek yang ditawarkan kepada saya, saya akan merekomendasikan orang tersebut	CM3
4	Social-Awareness	Saya membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan untuk menjaga kinerja aset	LCM4
5	Responsible-decision making	Saya bersedia untuk terlibat dan berperan aktif dalam sebuah proyek yang diberikan sampai selesai untuk kinerja aset yang lebih baik	LCM5
6		Pemimpin saya memberih arahan tugas dengan baik	LM6
7		Pengambilan Keputusan yang dilakukan oleh pemimpin saya adalah Keputusan yang bijaksana	LM7

e. *Human Resource Competence (HRC)*
Berikut merupakan dimensi dari variable *Human Resource Competence (HRC)*.

Table 5. Dimensi pada Variabel Human Resource Competence (HRC)

No	Dimensi	Keterangan	Kode
1	Knowledge	Pengetahuan yang sata miliki saat ini menunjang pekerjaan	HRC1

2. *Pembuatan Kuesioner*

Kuesioner ini didistribusikan kepada responden yang bersedia menjawab pertanyaan terkait variable organization and people terhadap kinerja aset. Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan unit A pada PT XYZ sebanyak 561 karyawan.

3. *Pengambilan Data*

Pengambilan data yang dilakukan adalah membagikan kuesioner serta melakukan wawancara kepada karyawan PT XYZ.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling*. SEM merupakan sebuah analisis yang mengintegrasikan pendekatan analisis faktor model struktural dan analisis jalur. SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat (Febryaningrum, et al., 2024). dengan tahapan pengolahan sebagai berikut.

1. *Evaluation of Measurement Model*

Tahap ini meliputi uji validitas dan reliabilitas terhadap *outer model* atau variable yang telah ditentukan sebelumnya. Uji validitas dan reliabilitas meliputi.

a. *Outer Loading*

Menurut Ningsih & Siahaan (2024) terdapat adanya dua cara dalam melakukan penilaian terhadap uji validitas konvergen dengan salah satunya ialah *outer loading*. Indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 dan nilai *outer loading* > 0,7 (Sekaran & Bougie, 2016).

b. *Average Variance Extraced (AVE)*

Selain *outer loading*, *convergent validity* juga dapat diketahui melalui nilai *Average Variance Extracted*

(AVE), dengan syarat model yang baik jika nilai AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50 (Yusuf & Sartika, 2021).

c. *Fornell Larcker*

Melihat nilai tersebut dengan: korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri > dibanding korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya (Sholihin & Ratmono, 2021).

d. *Cross Loading*

Berfungsi untuk menilai apakah konstruk memiliki discriminant validity yang memadai. Jika korelasi indikator konstruk memiliki nilai > dengan korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lain, maka dikatakan konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi (Irwan & Adam, 2015).

e. Uji reliabilitas (*Composite Reliability & Cronbach's Alpha*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas beberapa pertanyaan/sebaran nilai yang valid. Menurut Imam Ghazali, data dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha Cronbach > 0,7 (Apriani & Purnomo, 2024).

2. *Evaluation of Structural Model*

Tahap ini dilakukan pengujian *R-square* dan *bootstrapping* pada *inner model*. Uji ini dilakukan untuk mendukung ketercapaian tujuan penelitian, yaitu mengetahui pengaruh grup organization dan people serta variable di dalamnya terhadap asset manajemen di PT XYZ.

a. Uji R-Square

R Square umum dikenal dengan koefisien determinasi, Uji ini bertujuan untuk mengukur kebaikan dari persamaan regresi (Muhanif, Suhartono, & Juhana, 2021). Nilai *R Square* menunjukkan tingginya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya nilai koefisien determinasi atau *R Square* berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh

variabel X terhadap variabel Y (Anwar, et al., 2023). Hasil *R Square* sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik (Wiradire & Karnadi, 2023).

- Nilai R sebesar 0,67 dikategorikan sebagai substansial
- Nilai R sebesar 0,33 dikategorikan sebagai moderate
- Nilai R sebesar 0,19 dikategorikan sebagai lemah
- Nilai R sebesar > 0,7 dikategorikan sebagai kuat

b. Uji Bootstrapping

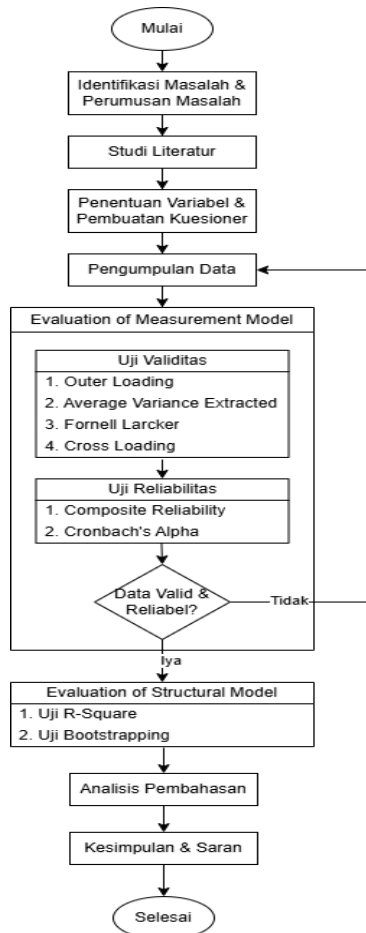
Uji bootstrapping menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel eksogen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel endogen. Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 1,96 maka suatu variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Sholihin & Ratmono, 2021).

3. Analisis dan Pembahasan

Tahap ini dilakukan untuk memperjelas hasil olah data yang telah dilakukan sehingga dapat membentuk Kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian.

Alur Penelitian

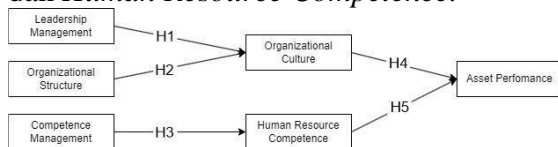
Alur penelitian digunakan untuk menggambarkan alur proses penelitian dari awal sampai dengan akhir. Berikut merupakan alur penelitian ini.



Gambar 3. Alur Penelitian

Konsep Model

Konsep model pada penelitian ini digunakan untuk mengembangkan teori yang digunakan. Terdapat variable endogen dan eksogen pada model yang dibangun. Variabel *Leadership Management*, *Organisational Structure*, dan *Competence Management* adalah variabel eksogen sedangkan variabel endogenya adalah *Organisational Culture* dan *Human Resource Competence*.



Gambar 2. Konsep Model Penelitian

Berdasarkan konsep model yang telah digambarkan, berikut merupakan hipotesis pada penelitian ini:

H₁: *Leadership Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisational Culture*

H₂: *Organisational Structure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisational Culture*

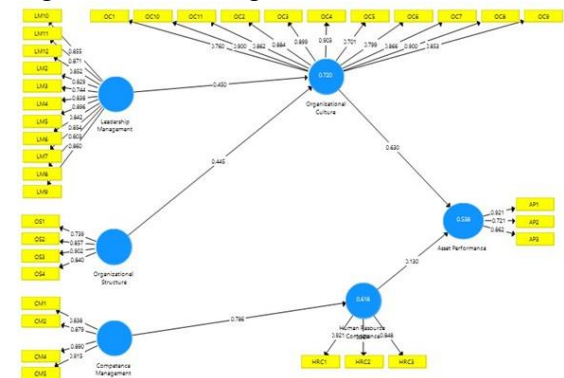
H₃: *Competence Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Human Resource Competence*

H₄: *Organisational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Asset Performance*

H₅: *Human Resource Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Asset Performance*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep model pada unit A akan digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3. Konsep Model

Evaluation of Measurement Model

Pengujian ini dilakukan dengan berbagai uji, meliputi:

a. *Outer Loading*

Berdasarkan perhitungannya menggunakan SMART PLS terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai < 0,7. Indikator tersebut adalah LM1 dan CM3 karena nilai *outer loading* < 0,7. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai < 0,7 perlu dilakukan perhitungan ulang (Purwanto & Sudargini, 2021). Dari hasil perhitungan ulang didapatkan hasil seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Berikut merupakan hasil *outer loading* setelah dilakukan eliminasi indikator.

Tabel 6. Eliminasi Indikator

Indikator	Outer Loading	Indikator	Outer Loading
AP1	0,921	LM7	0,854
AP2	0,721	LM8	0,803
AP3	0,862	LM9	0,86

Indikator	Outer Loading	Indikator	Outer Loading
CM1	0,838	OC1	0,76
CM2	0,879	OC10	0,9
CM4	0,89	OC11	0,862
CM5	0,915	OC2	0,884
HRC1	0,921	OC3	0,899
HRC2	0,924	OC4	0,903
HRC3	0,848	OC5	0,701
LM10	0,855	OC6	0,799
LM11	0,871	OC7	0,866
LM12	0,852	OC8	0,9
LM2	0,829	OC9	0,853
LM3	0,744	OS1	0,739
LM4	0,838	OS2	0,857
LM5	0,896	OS3	0,902
LM6	0,842	OS4	0,84

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Apabila nilai AVE tidak lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan variabe-variabel yang digunakan belum mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut (Nasution et al., 2020). Pada unit A nilai AVE untuk seluruh variabel >0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut. Berikut merupakan hasil *Average Variance Extracted*.

Tabel 7. Average Variance Extracted.

Variabel	AVE
<i>Asset Performance</i>	0,704
<i>Competence Management</i>	0,776
<i>Human Resource Competence</i>	0,807
<i>Leadership Management</i>	0,708
<i>Organisational Culture</i>	0,723
<i>Organisational Structure</i>	0,7

c. *Fornell Larcker*

Uji *Fornell Larcker* dilakukan untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri. Apabila hubungan variabel dengan variabel itu sendiri lebih kecil dibandingkan dengan hubungan variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator dengan nilai

outer loading terkecil pada variabel tersebut (Hair et al., 2019). Pada unit A korelasi setiap variabel memiliki nilai *fornell larcker* lebih besar dibanding korelasi terhadap variabel lainnya. Berikut merupakan hasil uji Fornell Larcker.

Tabel 8. Uji Fornell Larcker

Variabel	AP	CM	HRC	LM	OC	OS
AP	0,839					
CM	0,726	0,881				
HRC	0,609	0,786	0,898			
LM	0,683	0,685	0,621	0,841		
OC	0,729	0,864	0,76	0,806	0,85	
OS	0,6	0,767	0,701	0,802	0,805	0,837

d. *Cross Loading*

Pada uji *cross loading*, nilai korelasi variabel laten dan indikatornya harus lebih besar dibanding indikator tersebut dengan variabel laten lainnya ketika suatu nilai corss loading dapat dikatakan baik (Hair et al., 2011). Pada unit A nilai *cross loading* dari masing-masing indikator dan variabel laten nya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungann indikator dengan variabel laten lainnya. Berikut merupakan hasil *cross loading*.

Tabel 9. Uji Cross Loading

Indikator	AP	CM	HRC	LM	OC	OS
AP1	0,921	0,664	0,616	0,63	0,685	0,59
AP2	0,721	0,645	0,464	0,392	0,469	0,391
AP3	0,862	0,539	0,445	0,664	0,655	0,509
CM1	0,623	0,838	0,624	0,616	0,679	0,645
CM2	0,667	0,879	0,662	0,556	0,728	0,634
CM4	0,614	0,89	0,724	0,626	0,788	0,659
CM5	0,658	0,915	0,75	0,617	0,837	0,759
HRC1	0,529	0,726	0,921	0,477	0,654	0,629
HRC2	0,558	0,76	0,924	0,544	0,674	0,656
HRC3	0,555	0,626	0,848	0,661	0,726	0,602
LM10	0,565	0,567	0,535	0,855	0,707	0,725
LM11	0,633	0,568	0,464	0,871	0,673	0,672
LM12	0,596	0,608	0,544	0,852	0,743	0,707
LM2	0,508	0,553	0,529	0,829	0,653	0,702
LM3	0,534	0,59	0,417	0,744	0,55	0,589
LM4	0,471	0,477	0,406	0,838	0,626	0,635
LM5	0,621	0,573	0,544	0,896	0,674	0,673

Indikator	AP	CM	HRC	LM	OC	OS
LM6	0,604	0,609	0,578	0,842	0,717	0,632
LM7	0,533	0,514	0,511	0,854	0,68	0,669
LM8	0,679	0,759	0,683	0,803	0,755	0,76
LM9	0,549	0,489	0,479	0,86	0,637	0,626
OC1	0,545	0,666	0,6	0,565	0,76	0,583
OC10	0,725	0,785	0,726	0,815	0,9	0,772
OC11	0,594	0,637	0,592	0,76	0,862	0,693
OC2	0,683	0,782	0,715	0,749	0,884	0,706
OC3	0,652	0,726	0,622	0,755	0,899	0,678
OC4	0,679	0,795	0,661	0,797	0,903	0,754
OC5	0,543	0,686	0,588	0,445	0,701	0,516
OC6	0,505	0,681	0,598	0,534	0,799	0,594
OC7	0,645	0,702	0,598	0,723	0,866	0,66
OC8	0,613	0,824	0,723	0,609	0,9	0,758
OC9	0,59	0,793	0,679	0,686	0,853	0,763
OS1	0,396	0,675	0,523	0,639	0,608	0,739
OS2	0,511	0,545	0,514	0,635	0,622	0,857
OS3	0,553	0,63	0,607	0,722	0,719	0,902
OS4	0,535	0,712	0,682	0,679	0,731	0,84

e. Uji Composite Reliability

Pada unit A nilai Composite Reliability setiap variabel > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Asset Performance	0,876
Competence Management	0,933
Human Resource Competence	0,926
Leadership Management	0,964
Organisational Culture	0,966
Organisational Structure	0,903

f. Uji Cronbach's Alpha

Pada unit A nilai cronbach's alpha setiap variabel > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Tabel 11. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Asset Performance	0,786
Competence Management	0,904

Human Resource Competence	0,88
Leadership Management	0,958
Organisational Culture	0,961
Organisational Structure	0,855

Evaluation of Structural Model

Pada tahap ini dilakukan 2 pengujian, yaitu:

a. Uji R-Square

Berdasarkan perhitungann *r-square* dapat disimpulkan pada unit A variabel *asset performance* dipengaruhi oleh variabel *organisational culture* sebesar 53,8%. Variabel *human resource competence* dipengaruhi oleh variabel *competence management* sebesar 61,8%. Variabel *organisational culture* dipengaruhi oleh variabel *leadership management* dan *organisational culture* sebesar 72% sebagaimana hasilnya terdapat paada tabel dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square
Asset Performance	0,538
Human Resource Competence	0,618
Organisational Culture	0,72

b. Uji Bootstrapping

Berikut merupakan hasil uji *statistic* yang telah dilakukan.

Tabel 12. Uji Bootstrapping

Hipo tesis	Variabel	T-Statistic	P-Value
1	LM>OC	4,78	0
2	OS>OC	4,243	0
3	OC>AP	4,237	0
4	CM>HRC	17,228	0
5	HRC>AP	0,927	0,354

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa H1, H2, H3, dan H4 diterima karena memiliki nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 sedangkan H5 tidak diterima karena memliki nilai *t-statistics* <1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,05.

Analisis dan Pembahasan

Pengujian validitas dalam penelitian ini melibatkan dua langkah utama:

validitas konvergen dan validitas diskriminan. Pada validitas konvergen, nilai outer loading digunakan untuk mengidentifikasi indikator-indikator yang tidak berkorelasi kuat dengan variabel yang diteliti. Di Unit A, indikator LM1 dan CM3 memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator ini harus dieliminasi. Setelah eliminasi dan perhitungan ulang, semua indikator mencapai nilai *outer loading* di atas 0,7. Langkah berikutnya adalah validitas diskriminan, yang menguji apakah variabel memiliki korelasi yang lebih kuat dengan dirinya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dan indikator di Unit A memenuhi syarat validitas diskriminan.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, yang mengukur konsistensi internal dari indikator pada variabel penelitian. Syarat yang harus dipenuhi adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Setelah indikator dengan nilai outer loading rendah dieliminasi, semua indikator yang tersisa pada Unit A memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai yang melebihi 0,7. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel yang bersangkutan.

Evaluasi model struktural pada Unit A dilakukan melalui uji hipotesis dengan teknik *bootstrapping*. Penelitian ini mencakup lima hipotesis yang menguji pengaruh berbagai variabel, seperti *leadership management* dan organisational culture, terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan perhitungan, empat hipotesis (H1, H2, H3, dan H4) diterima karena nilai *t-statistics* melebihi 1,96 dan *p-values* di bawah 0,05, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, hipotesis H5 ditolak karena nilai *t-statistic* di bawah 1,96 dan *p-values* di atas 0,05. Hal ini menyebabkan *human resource competence* tidak

berpengaruh secara langsung terhadap aspek *asset performance*.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa dapat ditarik kesimpulan variabel-variabel pada unit A yang berpengaruh terhadap *asset performance* adalah *leadership management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational culture*, variabel organisational structure berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational culture*, variabel competence management berpengaruh positif dan signifikan terhadap *human resource competence*, dan variabel *organisational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *asset performance*. Saran untuk penelitian selanjutnya, dapat melakukan pengujian yang sama dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi *asset performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharsyah, M. R., & Astutik, I. R. I. (2021). *Information System for Wedding Service Ordering Based on Web*. JOINCS (Journal of Informatics, Network, and Computer Science), 4(2). DOI: <https://doi.org/10.21070/joincs.v4i2.1590>
- Fitri, Q. A., Sudarmaji, & Mujito. (2022). Sistem Informasi pada Anita Wedding Organizer Berbasis Web. JMSI, Volume 4 No. 1.
- Ginangjar, H., & Setiawan, R. (2020). *Perancangan Aplikasi Wedding Organizer Berbasis Android*. Jurnal Algoritma, 155-162.
- Hasan, Muhamad. Kahfi, Ahmad Hafidzul. Syah, Doni P.A. 2019. *Analisis Pengaruh Mobile Application Dalam Menunjang Keberhasilan Wirausaha di Kota Bekasi*. Jurnal Informatika, Volume 6 No.1
- Marliana, R. R., & Saepiani, A. (2018). *Web-Based Wedding Organizer System*. J-Tin's - Jurnal Teknik

- Informatika, 2(1). Retrieved from <https://journal.unsap.ac.id/index.php/jtins/article/view/337>
- Prakasa, A. F., Nurmansyah, M., & Makhasin, Z. (2024). *Rancangan Prototype Aplikasi Wedding Organizer Untuk Wilayah Yogyakarta*. Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, 235-239.
- Putri, H. A., Zakir, A., & Elhanafi, A. M. (2023). *Medan Wedding Organizer Berbasis Web*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 9686-9702.
- Rachmadi, T. (2020). *Pengantar Teknologi Informasi*. TIGA Ebook.
- Rosalina, O., Pujiyanto, D., & Fakhri, A. (2022). *Sistem Informasi Perpustakaan Menggunakan Embarcadero Xe2 Berbasis Client Server Di Sd Negeri 430ku*. *JSIM: Jurnal Sistem Informasi Mahakarya*, 5(1), 28-35.
- Umam, M. N., Solahudin, D., & Rinaldi, R. A. (2023). *Pengembangan Aplikasi Perencanaan Pernikahan Berbasis Mobile*. *Jurnal Teknologi Ilmu Komputer*, 89-94.
- Umri, T. A., Samsudin, & Harahap, A. M. (2024). *Sistem Informasi Pemesanan Nita Wedding Organizer Dengan Penerapan Customer Relationship Management Berbasis Web*. *Journal of Science and Social Research*, 573 – 580