

**ANALISIS PENGARUH *ORGANISATION AND PEOPLE*
TERHADAP *ASSET PERFORMANCE* DI PT XYZ**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1 Pada
Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri**



Nama : Muria Shandy Majid

No. Mahasiswa : 18522357

Dosen Pembimbing:

Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D.

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

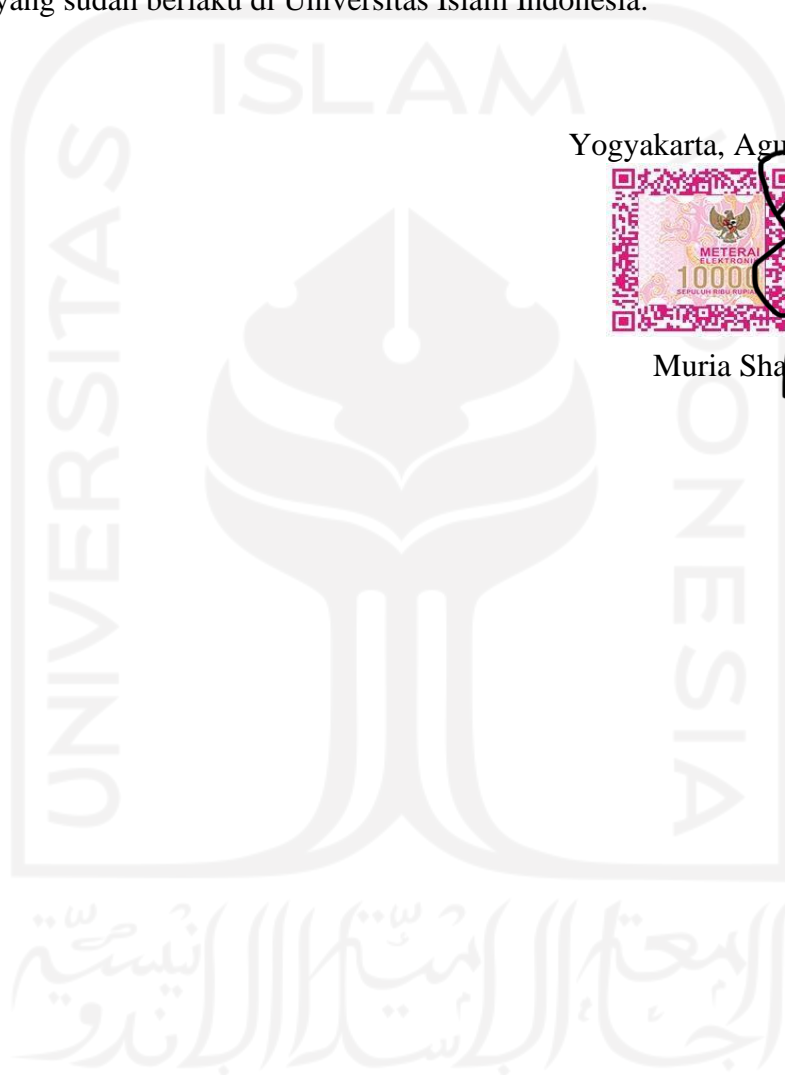
PERNYATAAN KEASLIAN

Demi Allah, saya akui bahwa karya saya ini adalah murni hasil kerja saya sendiri kecuali kutipan dan ringkasan yang sumbernya dicantumkan. Apabila dikemudian hari terdapat bukti bahwa pernyataan ada pelanggaran peraturan yang sah dan hak kekayaan intelektual maka saya bersedia menerima hukuman atau sanksi yang sesuai dengan peraturan yang sudah berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Agustus 2022



Muria Shandy Majid



SURAT KETERANGAN PENELITIAN



Nomor : ZFA0002335
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -

Surabaya, 6 April 2022

Kepada
 Ka. Prodi S1 Teknik Industri
 Fakultas Teknologi Industri
 Universitas Islam Indonesia
 Gedung KH. Mas Mansur
 Kampus Terpadu UII
 Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584

Perihal : Surat Keterangan Penyelesaian Proyek Penelitian

Sehubungan dengan telah dilaksanakannya proyek penelitian di PT Pembangkitan Jawa-Bali ("PJB") yang dilakukan oleh Tim dari Teknik Industri Universitas Islam Indonesia ("UII") Yogyakarta terhitung mulai 1 Februari - 1 April 2022 dengan judul "**Understanding and Analyzing the Anatomical Variables of Group 5 Asset Management (People and Organization) in Influencing the Implementation and Success of Asset Management at PT PJB**", dengan ini kami menyatakan bahwa ketiga mahasiswa/i di bawah ini telah selesai menjalankan penelitian dengan baik. Adapun ketiga mahasiswa/i Teknik Industri UII tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Nama	NIM
1.	Putri Shafira Carolina	18522246
2.	Muria Shandy Majid	18522357
3.	Shafina Abdul Aziz Baraba	19522004

Untuk selanjutnya mahasiswa/i atas nama Putri Shafira Carolina dan Muria Shandy Majid akan melanjutkan proses PJB Power Internship with Kampus Merdeka hingga selesai. Sedangkan untuk mahasiswa/i atas nama Shafina Abdul Aziz Baraba akan melanjutkan proses Magang Online di PT PJB Kantor Pusat hingga selesai.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA DIVISI SISTEM HUMAN CAPITAL DAN ORGANISASI



INDARTO PURBO UTOMO

Tembusan :

1. Manajer Rekrutmen dan Asesmen
2. Manajer Sistem Manajemen Human Capital
3. Manajer Compensation dan Benefit
4. Yoga Satriyo Wiwoho

PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI

Jl. Ketintang Baru No. 11, Surabaya 60231, ☎: (031) 8283180 (Hunting), Faks : (031) 8283183, Email : info@ptpjb.com

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

**ANALISIS PENGARUH *ORGANISATION AND PEOPLE*
TERHADAP *ASSET PERFORMANCE* DI PT XYZ**

Disusun Oleh

Nama : Muria Shandy Majid

No. Mahasiswa : 18522357

Fakultas/Jurusan: FTI/Teknik Industri

Yogyakarta, 30 Agustus 2022

Menyetujui

Dosen Pembimbing:



Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D.

**LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI
ANALISIS PENGARUH ORGANISATION AND PEOPLE
TERHADAP ASSET PERFORMANCEDI PT XYZ**

TUGAS AKHIR



Disusun Oleh:
Nama : Muria Shandy Majid
No. Mahasiswa : 18522357

Telah dipertahankan di depan sidang penguji sebagai satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 20 September 2022

Tim Penguji

Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D.

Ketua

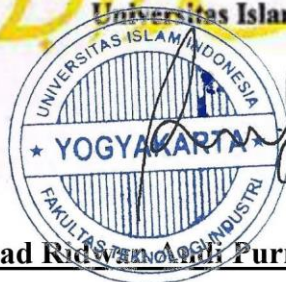
Dr. Dwi Handayani, S.T., M.Sc.

Anggota I

Andrie Pasca Hendradewa, S.T., M.T.

Anggota II

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia



Ir. Muhammad Ridwan Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat-Nya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan penelitian tugas akhir ini. Dengan ini saya persembahkan hasil penelitian tugas akhir saya kepada diri saya sendiri yang telah berjuang dan terus berproses selama mengerjakan tugas akhir dan kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendukung dan menasehati saya selama kuliah. Saya juga berterimakasih kepada seluruh orang-orang terdekat saya yang selalu membantu saya dari awal perkuliahan hingga di penghujung tahun masa perkuliahan, terimakasih telah memberi motivasi, memberi semangat, memberi banyak pengalaman hidup yang berdampak kepada kehidupan saya sekarang.



HALAMAN MOTTO

بالإيمان والأخلاق نكون قويا وبدون الإيمان والأخلاق نكون ضعيفا

Dengan iman dan akhlak saya menjadi kuat, tanpa iman dan akhlak saya menjadi lemah.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia sehingga penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir “Analisis Pengaruh *Organisation And People* Terhadap *Asset Perfomance* di PT XYZ”. Kemudian tak lupa shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* membawa islam dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Tugas Akhir ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) di Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia. Pelaksanaan Tugas Akhir ini merupakan salah satu mata kuliah wajib dari jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia dan juga merupakan sarana bagi penulis untuk menambah wawasan serta pengalaman dalam menerapkan keilmuan, sesuai dengan yang diambil di bangku perkuliahan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan pandangan dan ilmu, serta hal-hal konstruktif lainnya kepada pihak-pihak berikut:

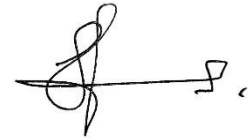
1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, M.T., selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Drs. Imam Djati Widodo, M.Eng., Sc., selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah berkenan memberikan banyak ilmu, memberikan saya kesempatan untuk berkembang, membimbing saya dalam mengerjakan tugas akhir, meluangkan banyak waktu untuk memberikan arahan, motivasi, dan doa selama proses pengerjaan Tugas Akhir ini dan menjadi dosen sejak awal sebagai mahasiswa.
5. Kedua orang tua saya yang sudah memberikan segala kemampuannya dengan perjuangan, cinta, serta ilmunya untuk saya menuntut ilmu terutama menyelesaikan studi S1 ini.
6. Teman-teman Teknik Industri Universitas Islam Indonesia, terkhusus Angkatan 2018 yang sudah bersama saya dalam melaksanakan Studi S1 ini serta memberikan bantuan dan dukungannya.
7. Laboratorium Sistem Manufaktur Terintegrasi yang sudah memberikan banyak manfaat kepada penulis serta menjadi tempat untuk penulis melakukan proses pendewasaan.
8. Kepada sahabat kuliah terbaik saya Thania, Alya, Indika, Lukama, Fahrul, Sabil, Ari yang selalu berbagi kisah, ilmu, pengalaman dan hal berharga. Semoga apa yang kalian harapkan bisa terwujud, kalian selalu sukses dalam hal apapun dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Kepada teman semasa kuliah saya Syauqi, Dimas, Nabil, Fatur, Dias, Rofif, Wahyudi, Iza dan asisten laboratorium SIMAN yang lainnya yang selalu menemani saya, mensupport dan berkembang bersama, Semoga kita selalu dalam keadaan sehat dan selalu dilindungi oleh Allah SWT.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan Namanya satu-persatu, penulis

ucapkan terimakasih dan semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dengan sesuatu yang lebih.

Penulis menyadari dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, dengan besar hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan laporan ini. Akhir kata semoga laporan Tugas Akhir ini dapat digunakan sebagaimana mestinya serta berguna bagi penulis dan khususnya bagi pembaca.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, Juni 2022



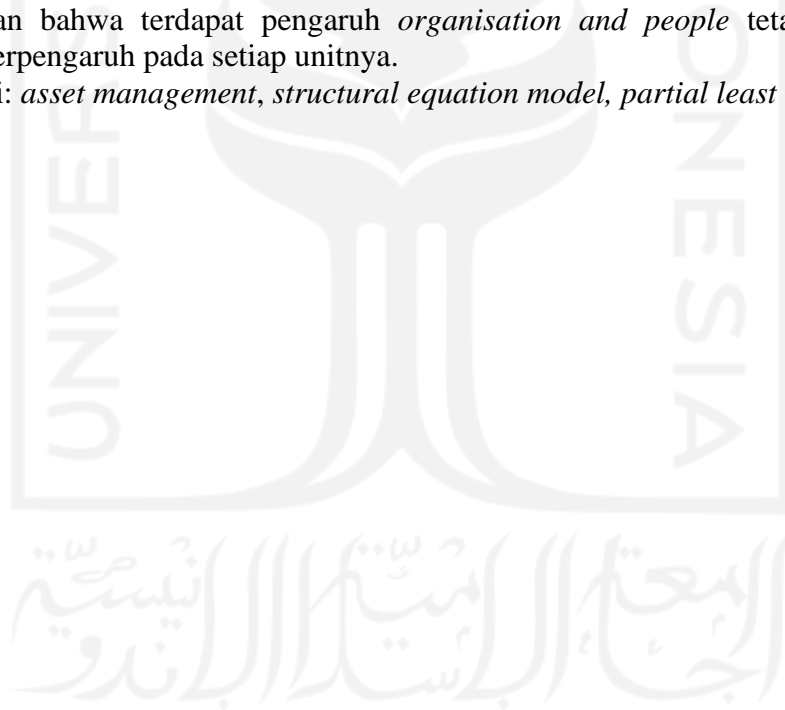
Muria Shandy Majid
18522357



ABSTRAK

Manajemen aset adalah suatu ilmu untuk pengelolaan kekayaan yang terdiri dari proses perencanaan kebutuhan aset, menambah atau menghilangkan, hingga mengalihkan aset secara efektif dan efisien. Proses manajemen aset yang tepat, dapat membuat aset yang dimiliki perusahaan lebih optimal. PT XYZ merupakan anak dari perusahaan pembangkit listrik terbesar di Indonesia yang berhasil melakukan implementasi manajemen aset pada perusahaannya. Hal ini membuat induk perusahaan tertarik dan meminta PT XYZ untuk melakukan diseminasi implementasi manajemen aset pada anak perusahaan lain, tetapi induk perusahaan dan PT XYZ belum mengetahui dan memahami variabel-variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi manajemen aset di PT XYZ. Sehingga perlu dilakukan identifikasi terkait variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi manajemen aset di PT XYZ. Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel-variabel yang mempengaruhi *Asset Performance* pada PT XYZ berdasarkan grup *organisation and people* yang didalamnya terdapat lima variabel yaitu *leadership management*, *organisational structure*, *organisational culture*, *competence management* dan *human resource competence*. Masing-masing variabel memiliki indikatornya. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT XYZ pada unit A-H dengan 345 karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *structural equation model* dengan pendekatan *partial least square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *organisation and people* tetapi tidak semua variabel berpengaruh pada setiap unitnya.

Kata kunci: *asset management*, *structural equation model*, *partial least square*



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian	7
1.6 Sistematika Penelitian	7
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Induktif	9
2.2 Kajian Deduktif (Tinjauan Pustaka).....	16
2.2.1 Manajemen.....	16
2.2.2 Aset	17
2.2.3 Manajemen Aset	17
2.2.4 Hipotesis Penelitian	18
2.2.5 Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.6 <i>Structural Equation Modeling</i>	20
2.2.7 <i>Partial Least Square</i>	21
BAB III	22
METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Alur Penelitian	22
3.2 Subjek Penelitian.....	24
3.3 Objek Penelitian	24
3.4 Definisi Operasional Variable.....	24
3.5 Konsep Model	32
3.6 Skala Pengukuran Variabel	33
3.7 Populasi dan Sampel	33
3.8 Sumber Data.....	35
3.9 Metode Pengumpulan Data	35
3.10 Instrumen Penelitian	36
3.11 Metode Analisis Data	36
3.11.1 <i>Evaluation of Measurement Model</i>	36
3.11.2 <i>Evaluation Structural Model</i>	37
BAB IV	38
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	38

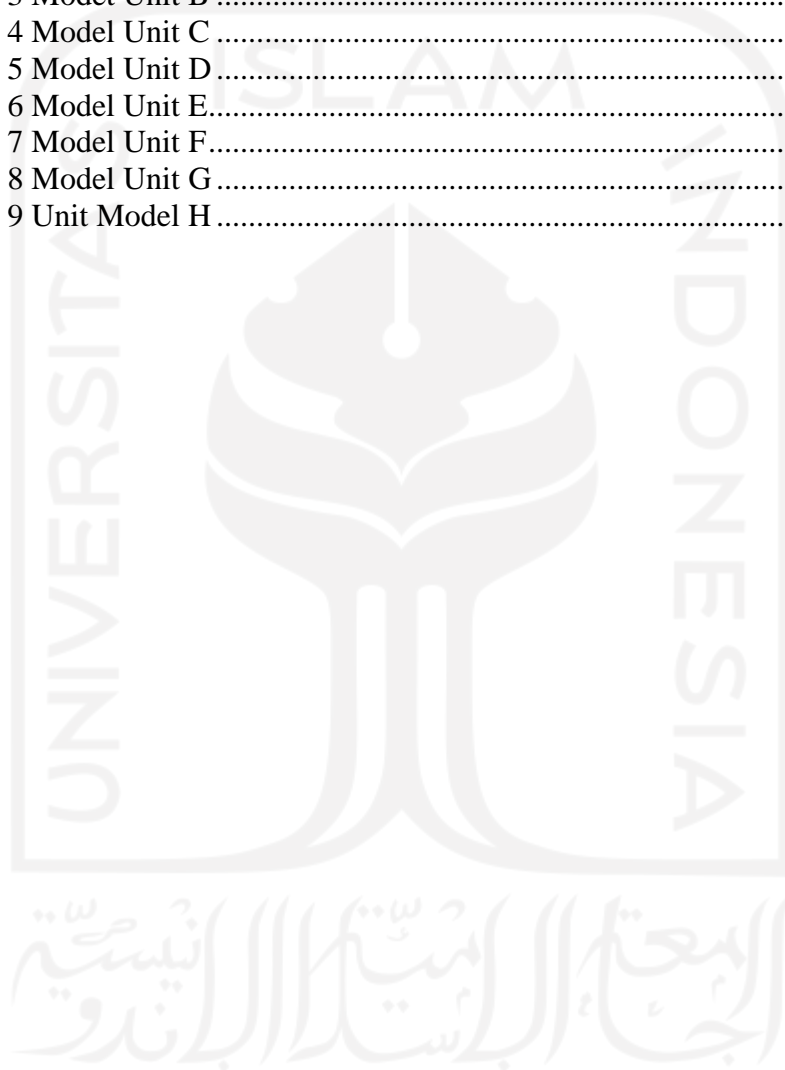
4.1	Karakteristik Responden	38
4.1.1	Karakteristik Berdasarkan Unit	38
4.1.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.3	Karakteristik Berdasarkan Usia	39
4.1.4	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	39
4.2	Kuesioner <i>People and Organisation</i>	40
4.3.1	Variabel <i>Management Leadership</i>	40
4.3.2	Variabel <i>Organisational Structure</i>	41
4.3.3	Variabel <i>Organisational Culture</i>	42
4.3.4	Variabel <i>Competence Management</i>	43
4.3.5	Variabel <i>Human Resource Competence</i>	44
4.3	<i>Sampling data</i>	45
4.4	Konsep Model	46
4.4.1	Unit A	47
4.4.2	Unit B	47
4.4.3	Unit C	48
4.4.4	Unit E	49
4.4.5	Unit F	49
4.4.6	Unit G	50
4.4.7	Unit H	50
4.5	<i>Evaluation of Measurement Model (Outer Model)</i>	50
4.5.1	<i>Evaluation of Measurement Model Unit A</i>	50
4.5.2	<i>Evaluation of Measurement Model Unit B</i>	55
4.5.3	<i>Evaluation of Measurement Model Unit C</i>	60
4.5.4	<i>Evaluation of Measurement Model Unit D</i>	64
4.5.5	<i>Evaluation of Measurement Model Unit E</i>	69
4.5.6	<i>Evaluation of Measurement Model Unit F</i>	74
4.5.7	<i>Evaluation of Measurement Model Unit G</i>	79
4.5.8	<i>Evaluation of Measurement Model Unit H</i>	83
4.6	<i>Evaluation of Structural Model (Inner Model)</i>	88
4.6.1	Evaluation of Structural Model Unit A	88
4.6.2	Evaluation of Structural Model Unit B	89
4.6.3	Evaluation of Structural Model Unit C	90
4.6.4	Evaluation of Structural Model Unit D	91
4.6.5	Evaluation of Structural Model Unit E	92
4.6.6	Evaluation of Structural Model Unit F	93
4.6.7	Evaluation of Structural Model Unit G	94
4.6.8	Evaluation of Structural Model Unit H	95
BAB V	97
PEMBAHASAN	97
5.1	Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden	97
5.2	Analisis <i>Evaluation of Measurement Model</i> Setiap Unit (<i>Outer Model</i>)	97
5.2.1.	Analisis <i>Evaluation of Measurement Model</i> Unit A	97
5.2.2.	Analisis <i>Evaluation of Measurement Model</i> Unit B	98
5.2.3.	Analisis <i>Evaluation of Measurement Model</i> Unit C	99
5.2.4.	Analisis <i>Evaluation of Measurement Model</i> Unit D	100
5.2.5.	Analisis <i>Evaluation of Measurement Model</i> Unit E	101
5.2.6.	Analisis <i>Evaluation of Measurement Model</i> Unit F	102
5.2.7.	Analisis <i>Evaluation of Measurement Model</i> Unit G	103

5.2.8.	<i>Analisis Evaluation of Measurement Model Unit H</i>	104
5.3	<i>Analisis Evaluation of Structural Model Setiap Unit (Inner Model)</i>	105
5.3.1.	<i>Analisis Evaluation of Structural Model Unit A</i>	105
5.3.2.	<i>Analisis Evaluation of Structural Model Unit B</i>	105
5.3.3.	<i>Analisis Evaluation of Structural Model Unit C</i>	106
5.3.4.	<i>Analisis Evaluation of Structural Model Unit D</i>	107
5.3.5.	<i>Analisis Evaluation of Structural Model Unit E</i>	107
5.3.6.	<i>Analisis Evaluation of Structural Model Unit F</i>	108
5.3.7.	<i>Analisis Evaluation of Structural Model Unit G</i>	109
5.3.8.	<i>Analisis Evaluation of Structural Model Unit H</i>	109
BAB VI		111
KESIMPULAN DAN SARAN		111
6.1	Kesimpulan	111
6.2	Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA		cxxxiii
LAMPIRAN		cxxxv



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>Equivalent Availability Factor</i>	2
Gambar 1. 2 <i>Equivalent Force Outage Rate</i>	3
Gambar 1. 3 <i>Maintenance Cost</i>	3
Gambar 1. 4 <i>The IAM's Conceptual Asset Management model</i>	4
Gambar 4. 1 Model Awal	46
Gambar 4. 2 Model Unit A	47
Gambar 4. 3 Model Unit B	47
Gambar 4. 4 Model Unit C	48
Gambar 4. 5 Model Unit D	48
Gambar 4. 6 Model Unit E.....	49
Gambar 4. 7 Model Unit F.....	49
Gambar 4. 8 Model Unit G	50
Gambar 4. 9 Unit Model H	50



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Induktif.....	9
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian.....	26
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PT XYZ	33
Tabel 4. 1 Hasil Rekapitulasi Berdasarkan Unit.....	38
Tabel 4. 2 Hasil Rekapitulasi Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 3 Hasil Rekapitulasi Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 4 Hasil Rekapitulasi Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4. 5 Hasil Rekapitulasi Variabel Management Leadership	40
Tabel 4. 6 Hasil Rekapitulasi Variabel <i>Organisational Structure</i>	41
Tabel 4. 7 Hasil Rekapitulasi Variabel <i>Organisational Culture</i>	42
Tabel 4. 8 Hasil Rekapitulasi Variabel <i>Competence Management</i>	43
Tabel 4. 9 Hasil Rekapitulasi Variabel <i>Human Resource Competence</i>	44
Tabel 4. 10 Perhitungann Sampling.....	46
Tabel 4. 11 <i>Outer Loading</i> Unit A.....	51
Tabel 4. 12 AVE Unit A	52
Tabel 4. 13 Uji <i>Fornell Larcker</i>	53
Tabel 4. 14 <i>Cross Loading</i> Unit A.....	53
Tabel 4. 15 <i>Composite Reliability</i> Unit A.....	55
Tabel 4. 16 <i>Cronbach's Alpha</i> Unit A	55
Tabel 4. 17 <i>Outer Loading</i> Unit B	56
Tabel 4. 18 AVE Unit B	57
Tabel 4. 19 <i>Fornell Larcker</i> Unit B.....	57
Tabel 4. 20 <i>Cross Loading</i> Unit B	58
Tabel 4. 21 <i>Composite Reliability</i> Unit B.....	59
Tabel 4. 22 <i>Cronbach's Alpha</i> Unit B.....	60
Tabel 4. 23 <i>Outer Loading</i> Unit C.....	60
Tabel 4. 24 AVE Unit C	61
Tabel 4. 25 <i>Fornell Larcker</i> Unit C.....	62
Tabel 4. 26 <i>Cross Loading</i> Unit C.....	63
Tabel 4. 27 <i>Composite Reliability</i> Unit C.....	63
Tabel 4. 28 <i>Cronbach's Alpha</i> Unit C.....	64
Tabel 4. 29 <i>Outer Loading</i> Unit D.....	65
Tabel 4. 30 AVE Unit D	66
Tabel 4. 31 <i>Fornell Larcker</i> Unit D.....	66
Tabel 4. 32 <i>Cross Loading</i> Unit D.....	67
Tabel 4. 33 <i>Composite Reliability</i> Unit D.....	68
Tabel 4. 34 <i>Cronbach's Alpha</i> Unit D.....	69
Tabel 4. 35 <i>Outer Loading</i> Unit E	69
Tabel 4. 36 AVE Unit E.....	71
Tabel 4. 37 <i>Fornell Larcker</i> Unit E	71
Tabel 4. 38 <i>Outer Loading</i> Unit E	72
Tabel 4. 39 <i>Composite Reliability</i> Unit E.....	73
Tabel 4. 40 <i>Cronbach's Alpha</i> Unit E	74
Tabel 4. 41 <i>Outer Loading</i> Unit F	74
Tabel 4. 42 AVE Unit F.....	75
Tabel 4. 43 <i>Fornell Larcker</i> Unit F	76

Tabel 4. 44 <i>Cross Loading</i> Unit F	77
Tabel 4. 45 <i>Composite Reliability</i> Unit F	78
Tabel 4. 46 <i>Cronbach's Alpha</i> Unit F	78
Tabel 4. 47 <i>Outer Loading</i> Unit G.....	79
Tabel 4. 48 AVE Unit G	80
Tabel 4. 49 <i>Fornell Larcker</i> Unit G.....	80
Tabel 4. 50 <i>Cross Loading</i> Unit G.....	81
Tabel 4. 51 <i>Composite Reliability</i> Unit G.....	82
Tabel 4. 52 <i>Cronbach's Alpha</i> Unit G.....	83
Tabel 4. 53 <i>Outer Loading</i> Unit H.....	83
Tabel 4. 54 AVE Unit H	85
Tabel 4. 55 <i>Fornell Larcker</i> Unit H.....	85
Tabel 4. 56 <i>Cross Loading</i> Unit H.....	86
Tabel 4. 57 <i>Composite Reliability</i> Unit H.....	87
Tabel 4. 58 <i>Cronbach's Alpha</i> Unit H.....	88
Tabel 4. 59 <i>R Square</i> Unit A	88
Tabel 4. 60 <i>Bootstrapping</i> Unit A	89
Tabel 4. 61 <i>R Square</i> Unit B.....	89
Tabel 4. 62 <i>Bootstrapping</i> Unit B	90
Tabel 4. 63 <i>R Square</i> Unit C.....	90
Tabel 4. 64 <i>Bootstrapping</i> Unit C.....	91
Tabel 4. 65 <i>R Square</i> Unit D	91
Tabel 4. 66 <i>Bootstrapping</i> Unit D	92
Tabel 4. 67 <i>R Square</i> Unit E.....	92
Tabel 4. 68 <i>Bootstrapping</i> Unit E.....	93
Tabel 4. 69 <i>R Square</i> Unit F	93
Tabel 4. 70 <i>Bootstrapping</i> Unit F	94
Tabel 4. 71 <i>R Square</i> Unit G	94
Tabel 4. 72 <i>Bootstrapping</i> Unit G	95
Tabel 4. 73 <i>R Square</i> Unit H	95
Tabel 4. 74 <i>Bootstrapping</i> Unit H	96

BAB I

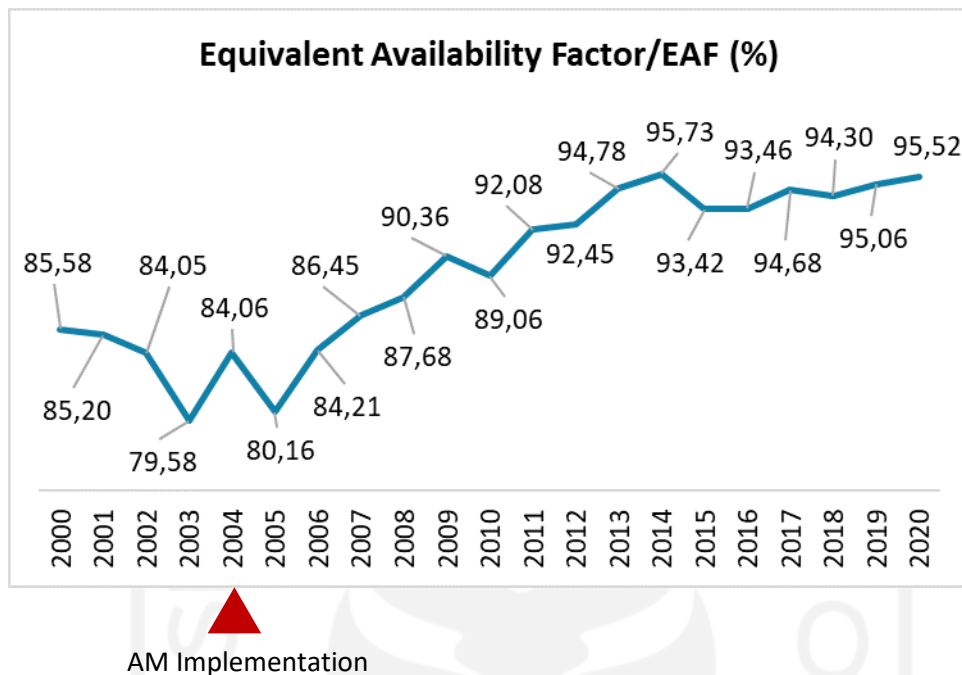
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah proses yang melibatkan suatu kelompok untuk diarahkan kepada tujuan organisasi (Terry & Rue, 2000). Menurut Sri Wahyuni et. al (2020) manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, penggunaan, dan mengikuti semua ilmu pengetahuan dan seni untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Aset merupakan sumber daya penting bagi individu atau kelompok karena aset merupakan pendukung kegiatan berdasarkan jenis organisasi. Semakin berkembangnya zaman akan banyak perubahan yang terjadi terkait dengan penambahan atau pengurangan aset pada suatu lembaga atau organisasi (Dewi et al., 2018). Menurut Siregar (2004) aset merupakan barang yang mempunyai nilai ekonomi, nilai komersial yang dimiliki oleh organisasi atau lembaga. Optimalisasi kekayaan adalah proses pengelolaan kekayaan yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi fisik, nilai, hukum, dan ekonomi suatu aset (Siregar, 2004). Menurut Sugiyama (2013) manajemen aset adalah suatu ilmu untuk pengelolaan kekayaan yang terdiri dari proses perencanaan kebutuhan aset, menambah atau menghilangkan, hingga mengalihkan aset secara efektif dan efisien. Berdasarkan bentuknya, aset dibagi ke dalam dua bentuk yaitu: aset berwujud dan aset tidak berwujud. Manajemen aset merupakan hal terpenting dalam perusahaan. Proses manajemen aset yang tepat, dapat membuat aset yang dimiliki perusahaan lebih optimal (Kristanto, 2016).

PT XYZ berdiri sejak tahun 1995 senantiasa mengabdikan diri untuk bangsa dan negara Indonesia, serta mendorong perkembangan perekonomian nasional dengan menyediakan energi listrik yang bermutu tinggi, andal, dan ramah lingkungan. Dengan visi menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia, PT XYZ terus berbenah dan melakukan inovasi dengan tetap berpegang pada kaidah tata pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Proses bisnis terus ditingkatkan agar semakin efektif dan efisien. PT XYZ merupakan anak dari perusahaan pembangkit listrik terbesar di Indonesia. Berdasarkan data perusahaan tahun 2000 – 2004 sebelum diimplementasikan manajemen aset performa perusahaan belum optimal, kemudian pada tahun 2004 PT XYZ mulai menerapkan manajemen aset yang memberikan dampak positif terhadap performa perusahaan yang mengalami peningkatan, hal ini dapat diukur

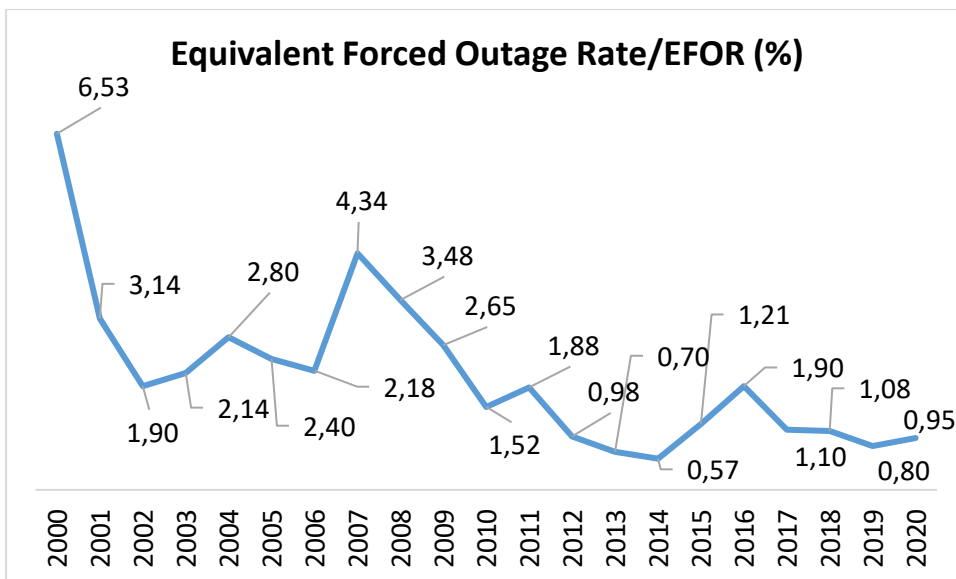
dengan kinerja operasi unit yang meningkat, biaya perawatan yang menurun, dan gangguan pada pembangkit menurun. Berikut merupakan legging indicator pada PT XYZ:



Gambar 1. 1 *Equivalent Availability Factor*

(Sumber: Team Analysis, DIV ROP-1)

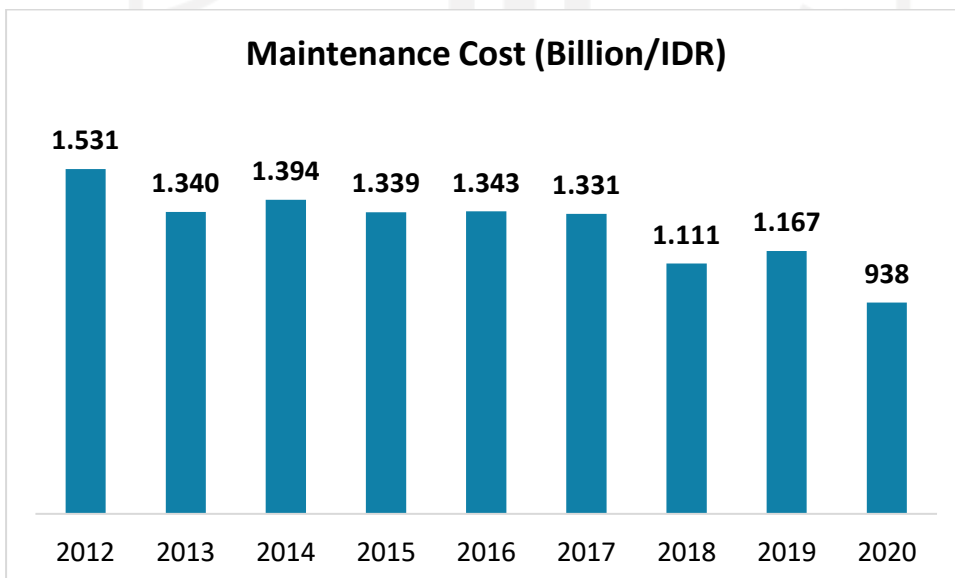
Data *equivalent availability factor* (EAF) diatas adalah perbandingan yang didapat dari kesiapan unit pembangkit untuk beroperasi (baik dalam kondisi *stand by* ataupun operasi) dibagi waktu dalam satu periode dikali seratus persen, indikator keberhasilannya adalah nilai EAF yang dicapai lebih besar dari target yaitu sebesar 85-90%. Pada grafik EAF diatas menjelaskan terkait peningkatan kinerja pemabngkit pada PT XYZ yang ditunjukkan pada tahun 2000 – 2004 masih mengalami penurunan, kemudian tepat pada tahun yang sama pada tahun 2004 PT XYZ menerapkan manajemen aset yang memberikan dampak positif kepada perusahaan yang ditunjukkan dengan naiknya kinerja aset pembangkit listrik perusahaan.



Gambar 1. 2 *Equivalent Force Outage Rate*

(Sumber: Team Analysis, DIV ROP-1)

Data *equivalent force outage rate* (EFOR) adalah faktor gangguan terhadap aset pembangkit dengan memperhitungkan lama (jam) *deareating*, indikasi keberhasilan dari EFOR adalah ketika hasil pencapaian lebih rendah dari target yaitu sebesar 3%. Pada grafik EFOR diatas menjelaskan terkait menurunnya gangguan pada aset pembangkit listrik pada PT XYZ yang ditunjukan pada tahun 2005 – 2020 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini terjadi setelah diterapkannya manajemen aset.



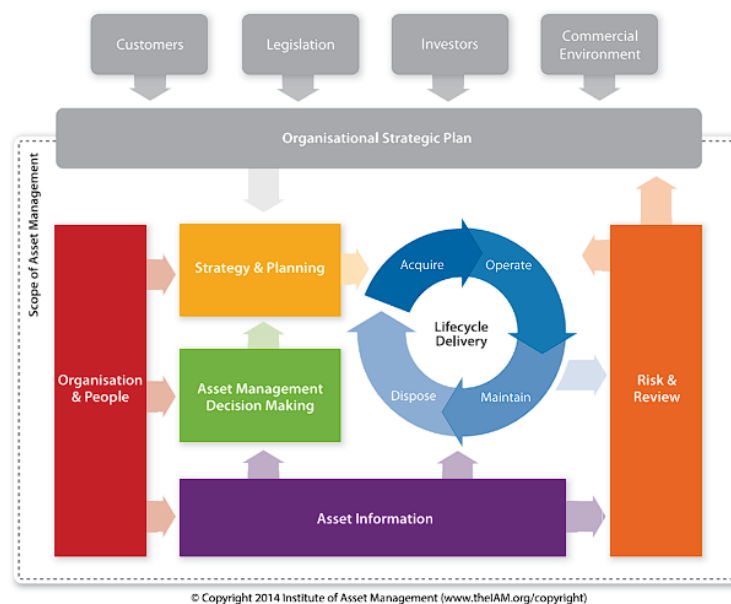
Gambar 1. 3 *Maintenance Cost*

(Sumber: Team Analysis, DIV ROP-1)

Data indikator biaya pemeliharaan diatas merupakan biaya pemeliharaan yang menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun. Padahal usia pembangkit listrik semakin tua. Persentase penurunan biaya pemeliharaan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2020 sekitar 39%. Dengan demikian dapat disimpulkan penerapan manajemen aset di PT XYZ sudah efektif pada ketiga *legging indicator* secara keseluruhan.

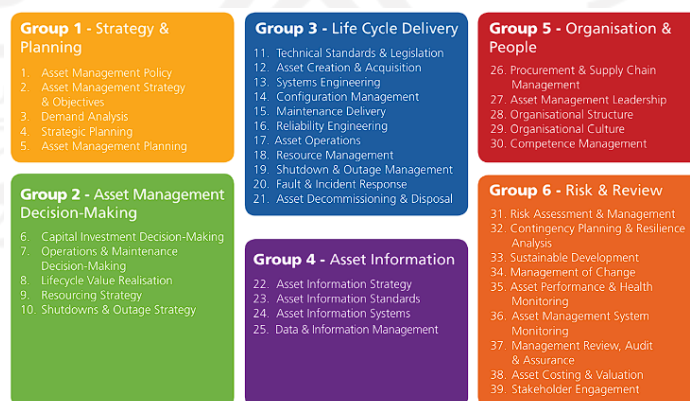
Seperti yang dikatakan oleh Verhoef (2016) dan ISO 55000 terdapat beberapa hal yang diperoleh ketika suatu perusahaan menerapkan manajemen aset sebagai berikut: memperbaiki keuangan perusahaan (1), mengurangi risiko yang terjadi (2), memperbaiki keuangan perusahaan, dan *output* dan pelayanan meningkat (3). Dari ketiga data tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen aset pada perusahaan sudah baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan *stakeholder* perusahaan diketahui bahwa keberhasilan PT XYZ menerapkan manajemen aset menjadikan perusahaan sebagai anak perusahaan pembangkit listrik teladan. Sehingga induk perusahaan meminta PT XYZ untuk melakukan diseminasi implementasi manajemen aset pada anak perusahaan lain, tetapi induk perusahaan dan PT XYZ belum memahami dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan manajemen aset pada perusahaan tersebut, hal ini berkaitan (Team Analysis, DIV ROP-1).

Berdasarkan *aset management anathomy* terdapat enam *scope* manajemen aset yaitu, *organisational strategic plan*, *people and organisation*, *asset information*, *risk & review*, *strategy planning*, dan *asset management decision making* (The IAM's *conceptual asset management model*) seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. 4 *The IAM's Conceptual Asset Management model*

Gambar konsep model implementasi manajemen aset diatas menjelaskan bahwa implementasi manajemen aset dilakukan untuk mendukung tujuan organisasi yaitu *organisational strategic plan* dengan mempertimbangkan empat faktor utama, yaitu: *customer, legislation, investor, dan commercial environment*. Setelah tujuan organisasi terbentuk, selanjutnya adalah mendefinisikan tujuan perusahaan yang dibuat ke *asset management strategic and planning*. Perancangan rencana dan strategi dalam implemetasi manajemen aset perlu mempertimbangkan beberapa grup lainya seperti: *asset management decision making, asset knowledge, dan organisation and people* seperti yang ditunjukan tanda panah pada masing-masing grup. Pada grup *organisation and people* ditunjukan dengan tanda panah bawah grup ini mempengaruhi beberapa grup lain yang menjadi pertimbangan dalam merancang strategi dan rencan implemenasi manajemen aset. Hal ini berkait dengan teori Wibowo (2007) mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, tanpa ada sumber daya manusia seluruh strategi dan rencana yang dirancang tidak akan dapat terlaksana. Kemudian Amelia et al (2022) mengatakan manusia merupakan elemen utama pada sebuah perusahaan dibanding dengan sumber daya lainya seperti keuangan dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lainya. Dapat disimpulkan berdasarkan penjelasan mengenai konsep model implementasi manajemen aset dan teori yang dijelaskan sebelum implementasi manajemen aset dapat dilakukan diperlukan sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti memutuskan untuk menganalisis pengaruh grup *organisation and people* dengan variabel-variabel yang ditunjukan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. 5 *The IAM's Conceptual Asset Management model*

Pada grup *organisation and people* terdapat beberapa variabel seperti: *procurement and supply chain management, asset management leadership, Organisational Structure, Organisational Culture, Competence Management*. Pada penelitian ini hanya menggunakan

asset management leadership, *Organisational Structure*, *Organisational Culture*, dan *Competence Management* karena ketiga variabel ini yang memiliki hubungan langsung dengan keorganisasian dan sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Peneliti menambah satu variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu kompetensi sumber daya manusia karena memiliki korelasi dengan variabel *Competence Management* seperti teori Halisa (2020) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap kompetensi karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas dan konsep model manajemen aset yang dijelaskan penelitian ini berfokus untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap *Asset Performance* di PT XYZ berdasarkan grup *organisation and people* yang nantinya dapat diimplementasikan kepada anak perusahaan lainnya berdasarkan buku anatomi manajemen maka penelitian ini mengambil judul “**Analisis Pengaruh Organisation And People Terhadap Kinerja Aset di PT XYZ**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja aset di PT XYZ?
2. Apakah terdapat pengaruh *organisation and people* pada kinerja aset di PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja aset di PT XYZ
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *organisation and people* terhadap kinerja aset di PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, dapat mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja aset di PT XYZ dari penelitian yang dilakukan serta menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai manajemen aset.
2. Bagi perusahaan, dapat mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja di PT XYZ dari penelitian yang telah dilakukan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian terkait manajemen aset.

1.5 Batasan Penelitian

Adapun Batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan data dilakukan hanya pada karyawan PT XYZ di unit A-H.
2. Proses pengambilan data dilakukan pada bulan Februari 2022.
3. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner via *google form* dan wawancara kepada *stakeholder* terkait.
4. Penelitian ini berfokus pada grup *organisation and people* berdasarkan anatomi manajemen aset.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan tugas akhir ini disusun dalam enam bab dengan rincian isi setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas mengenai pendahuluan tentang latar belakang permasalahan pada topik penelitian ini. Kemudian terdapat rumusan masalah terstruktur agar mudah menyelesaikan, tujuan penelitian guna menentukan fokus penelitian, manfaat penelitian ke berbagai pihak, batasan masalah dengan harapan penelitian tidak membicarakan di luar topik, dan sistematika penelitian secara singkat.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Berisikan tentang teori dan konsep dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan. Literatur diperoleh dari buku maupun pendapat pakar atau sumber yang valid. Selain itu, memuat uraian hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan metode penelitian tentang kerangka pemecahan masalah dan penjelasan secara umum bagaimana langkah-langkah yang akan dilakukan menggunakan metode yang telah ditentukan. Bab ini juga mencakup subjek dan objek penelitian, sumber data penelitian, alat dan bahan penelitian, teknik pengambilan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, serta bagan alir penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

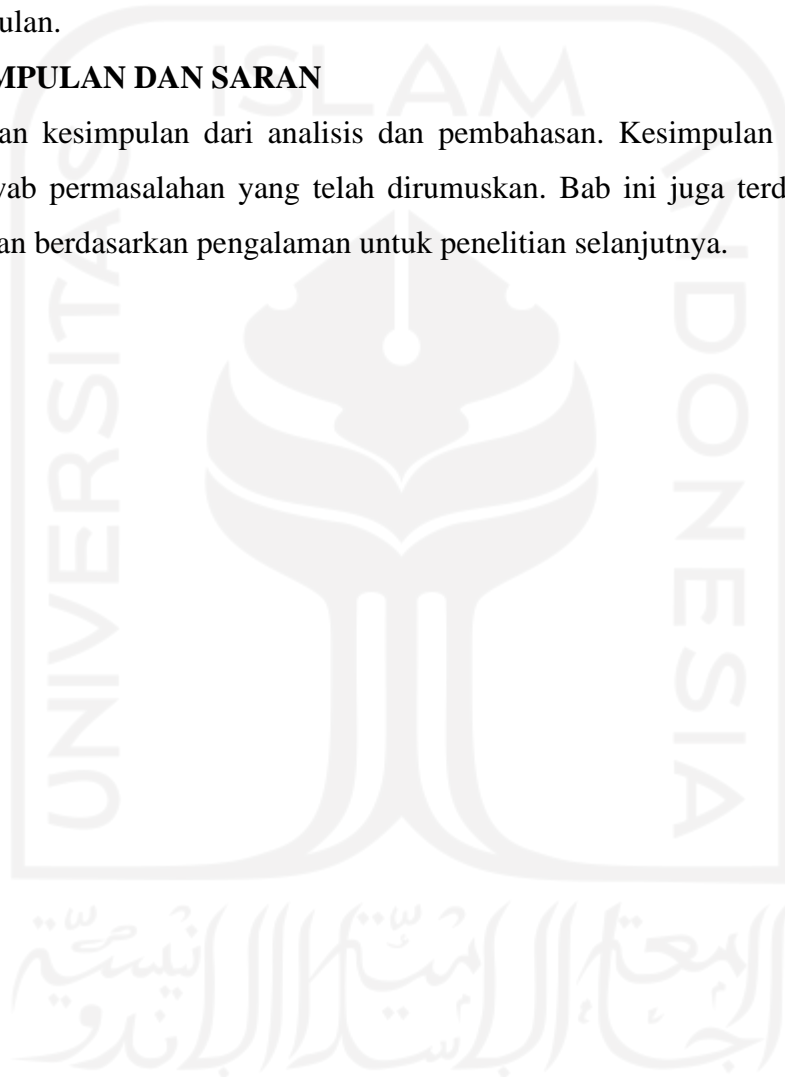
Pada bab ini mengulas data yang diperoleh selama melakukan penelitian dan melakukan pengolahan data menggunakan metode yang telah dijelaskan di bab sebelumnya. Hasil pengolahan data ditampilkan dalam berbagai bentuk analisis. Bab ini menjadi pedoman untuk pembahasan hasil yang akan ditulis pada selanjutnya.

BAB V PEMBAHASAN

Membahas dan menganalisis hasil dari bab sebelumnya yang beracuan pada latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian untuk akan menghasilkan kesimpulan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dari analisis dan pembahasan. Kesimpulan bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Bab ini juga terdapat saran yang diberikan berdasarkan pengalaman untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Induktif

Tabel 2. 1 Kajian Induktif

Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
Dedi Sulistion, Aji Hermawanand Anggraini Sukmawai	2019	<i>The Effect Of Empowerment And Employee Engagement On Job Satisfaction, Organisational Commitment And Its Impact On Performance Of PTPN V</i>	SEM PLS	(1) pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (2) pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (4) employee engagement berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (5) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; dan (6) komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
Anissa Hakim	2018	Analisis	SEM PLS	penelitian ini

Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
Purwantini, Friztina Anisa		Penggunaan Media Sosial Bagi UKM dan Dampaknya Terhadap Kinerja		menemukan bukti empiris bahwa interaktivitas, efektivitas biaya dan kompatibilitas merupakan faktor yang memotivasi UKM untuk menggunakan media sosial. Lebih lanjut, penggunaan media sosial bagi UKM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja UKM yaitu kinerja pelayanan pelanggan, penjualan, pemasaran dan operasi internal.
Epha Diana Supandia, Siti Mutmainatus	2020	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan Menggunakan Structural Equation Modelling	SEM PLS	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja serta variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Jufrizen,	2020	Pengaruh Budaya	SEM PLS	Hasil penelitian

Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
Khairani Nurul Rahmadhani		Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi		menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
Ita Kusumastutia, Novita KurniawatiB,	2019	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	SEM PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja secara positif dan

Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
Deny Loka Satriac, Dwi Wicaksonod		Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada SP Alumunium di Yogyakarta		signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Implementasi dari hasil temuan penelitian yaitu perusahaan harus lebih memperdulikan dan memperbaiki keadaan lingkungan kerja karyawan seperti dengan mengatasi kebisingan dan memperbaiki sirkulasi udara sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang disertai dengan adanya keharmonisan antar karyawan.
Rinda Noviyant, Nuhasanah	2019	Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Nelayan	SEM PLS	Keterampilan merupakan faktor berpengaruh nyata terhadap kompetensi

Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
Agus Purwanto, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso	2019	di Teluk Banten: Menggunakan <i>Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS- SEM)</i> Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif	SEM PLS	dibandingkan pengetahuan dan sikap diri nelayan. Sementara aspek pengetahuan sangat berpengaruh terhadap keterampilan dan sikap diri. Secara umum standar kompetensi nelayan tradisional yang meliputi keterampilan, pengetahuan, dan sikap diri di Teluk Banten masih rendah. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem manajemen integrasi. Sedangkan kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem manajemen integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001.
Catarina Cori,	2019	Pengaruh Faktor	SEM PLS	Hasil penelitian

Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
Linda Purnama		Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja		menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, pengembangan karir tidak memoderasi secara signifikan baik pengaruh kompetensi terhadap kinerja maupun promosi terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Jufrizen, Tiara Safani Sitorus	2019	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	SEM PLS	berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
Siska Maya, Vella Aggresta	2020	Analisis Variabel Yang Membentuk Kinerja Pada Masa Covid 19	SEM PLS	<p>kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi parsial. Hubungann fleksibilitas terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen secara parsial adalah signifikan. Kompensasi terhadap</p>

Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil
				kepuasan kerja secara parsial adalah signifikan. Kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja dosen adalah tidak signifikan.

Penelitian-penelitian di atas merupakan penelitian terdahulu terkait analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, guru, dan nelayan menggunakan metode *structural equation model* dengan pendekatan analisis *partial least square* dengan variabel dan indikator sesuai dengan kondisi penelitian itu sendiri. Pada penelitian akan menganalisis variabel yang mempengaruhi *Asset Performance* di PT XYZ berdasarkan *soupe asset management group 5* pada *asset management anathomy* yaitu *organisation and people* yang mencakup beberapa variabel seperti *Leadership Management*, *Organisational Structure*, *Organisational Culture*, *Competence Management* dan *Human Resource Competence*. Indikator yang digunakan pada setiap variabel disesuaikan dengan hasil diskusi antara peneliti dan *stakeholder* perusahaan.

2.2 Kajian Deduktif

Kajian deduktif dalam penelitian ini berisi mengenai penjelasan teoritis sesuai topik pembahasan penelitian yaitu analisis variabel yang mempengaruhi *Asset Performance* di PT XYZ.

2.2.1 Manajemen

Manajemen adalah proses yang melibatkan suatu kelompok untuk diarahkan kepada tujuan organisasi (Terry & Rue, 2000). Menurut Sri Wahyuni et. al (2020) manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, penggunaan, dan mengikuti semua ilmu pengetahuan dan seni untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.2 Aset

Aset merupakan sumber daya penting bagi individu atau kelompok karena aset merupakan pendukung kegiatan berdasarkan jenis organisasi. Semakin berkembangnya zaman akan banyak perubahan yang terjadi terkait dengan penambahan atau pengurangan aset pada suatu lembaga atau organisasi (Dewi et al., 2018). Menurut Siregar (2004) aset merupakan barang yang mempunyai nilai ekonomi, nilai komersial yang dimiliki oleh organisasi atau lembaga. Optimalisasi kekayaan adalah proses pengelolaan kekayaan yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi fisik, nilai, hukum, dan ekonomi suatu aset (Siregar, 2004).

2.2.3 Manajemen Aset

Menurut Sugiyama (2013) manajemen aset adalah suatu ilmu untuk mengatur perencanaan keperluan aset, menambah atau menghilangkan, hingga mengalihkan aset secara efektif dan efisien. Aset terdiri dari dua jenis yaitu aset fisik dan aset tidak berwujud. Pengelolaan aset adalah hal yang sangat penting pada suatu perusahaan. Pengelolaan manajemen aset yang baik akan membuat aset menjadi optimal (Kristanto, 2016). Mengacu pada ISO 55000:2014 pengelolaan aset untuk menyamakan biaya, kesempatan, dan risiko atas kinerja suatu aset untuk meraih tujuan organisasi, kesetabilan menjadi hal terpenting di dalamnya. Manajemen aset tidak sekedar menyikapi suatu aset, tetapi terkait apakah sebuah aset dapat memberi nilai optimal untuk mendukung tujuan. Pelaksanaan pengelolaan aset membutuhkan sistem yang dapat mengelola dan memfasilitasi organisasi ketika mengimplementasikannya secara langsung. *Institute of Asset Management* (2015) menyatakan tidak ada konsep manajemen aset yang paling baik diantara yang lain karena selalu ada penyesuaian dengan berkembangnya zaman dan kondisi pada saat itu. IAM membuat suatu konsep manajemen aset yang dapat dijadikan rujukan. Pada umumnya, model mengenai manajemen aset terdapat enam poin yaitu, strategi dan perencanaan, perolehan keputusan manajemen aset, pengiriman *life cycle*, informasi terkait aset yang dimiliki, organisasi dan orang, dan risiko dan tinjauan. Manajemen aset tidak hanya sekedar berkaitan dengan keuangan dan perawatan tetapi berpengaruh juga terhadap keselamatan, undang-undang, dan risiko sehingga implementasi manajemen aset membutuhkan SDM yang terampil dan memahami aset pada perusahaan (Cahyo, 2019)

2.2.4 Hipotesis Penelitian

1. Hubungann antara *Leadership Management* dan *Organisational Culture*

Menurut Epstein (2010) *leadership management* dan *organisational culture* merupakan komponen dalam mengelola hubungann sosial antara karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja keuangan secara bersamaan. Dalam beberapa kasus, terdapat perbedaan terkait dengan kebiasaan atau norma pada suatu organisasi yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang diterapkan pada perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain (Thoha, 2010). Menurut Robbins & Coulter (2007) kepemimpinan merupakan suatu keahlian suatu individu untuk mempengaruhi bawahan meraih tujuan yang direncanakan. Berdasarkan penelitian Putra Salain & Wardana (2014) disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi di PT Pegadaian Denpasar. Dari hasil uji hipotesis pada penelitian Husin et al. (2012) gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi buadaya organisasi di Satuan Kerja Perangkat Daerah Sulawesi Tenggara. Xenikou & Simosi (2006) berdasarkan penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi.

H1: Variabel *Leadership Management* berpengaruh signifikan terhadap *Organisational Culture*

2. Hubungann antara *Organisational Structure* dan *Organisational Culture*

Menurut Sunandar (2012) struktur dan budaya mengikat dan membentuk suatu interaksi suatu siklus yang terus bergerak untuk saling melengkapi. Selain itu, struktur organisasi memiliki peran penting dalam budaya organisasi, untuk membentuk karakter karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dan arus informasi dalam organisasi (Ardiana, 2013). Berdasarkan penjejelasan mengenai struktur organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan ketika berada pada posisi yang sesuai. Menurut S. P. Robbins (1990) struktur organisasi secara formal menentukan pembagian dan perataan tugas dibagi, dikelompokan, dan dikoordinasikan. Pada penelitian Munawir (2014) mengatakan bahwa struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan di perusahaan. Dalam penelitiannya Suryaningsum (2008) mengenai perspektif struktur organisasi mengatakan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan karakter dari organisasi.

H2: Variabel *orgnisational structure* berpengaruh signifikan terhadap *Organisational Culture*

3. Hubungann antara *Organisational Culture* dan *Asset Perfomance*

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Achmad (2017), menjelaskan bahwa analisis data menunjukkan nilai yang signifikan dari hubungann antara kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan, indikasi analisis jalur menunjukkan bahwa hubungann antara kedua variabel adalah positif, menyiratkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja perusahaan (Wanto, 2012). Budaya organisasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi. Hal ini tampaknya konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah menemukan hubungann yang menguntungkan antara budaya organisasi dan keberhasilan perusahaan (Zehir, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh A. Abdullah & Arisanti (2010) di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bengkulu mengatakan budaya orgnisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan (Santoso et al., 2018) di PT BNI Cabang Malang menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

H3: Variabel *orgnisational culture* berpengaruh signifikan terhadap *Asset Perfomance*

4. Hubungann antara *Competence Management* dan *Human Resource Competence*

Proses pada sebuah organisasi yang secara sistematis untuk mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk memenuhi tujuan manajemen asetnya termasuk pengaturan untuk mengelola kompetensi di ruang rapat dan tempat kerja (*The Institute of Asset Management*, 2012). Berdasarkan penelitian Sirait (2006) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan seseorang keahlian yang dibutuhkan dan bertambahnya keahlian seseorang dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas. Program pelatihan yang berhasil dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan (Rudhaliawan, 2013). Strategi manajemen sumber daya manusia dapat dianggap sebagai pola pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan (Noe et al., 2006). Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap terwujudnya kompetensi karyawan (Halisa, 2020). Penelitian yang dilakukan di PT Telkom Malang oleh Rudhaliawan (2013) disimpulkan pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan. Hal ini diperkuat juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho & Paradifa (2020) di PDAM Samarinda bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi.

H4: Variabel *Competence Management* berpengaruh signifikan terhadap *Human Resource Competence*

5. Hubungann antara *Human Resource Competence* dan *Asset Perfomance*

Menurut Indiyati (2021) mengatakan bahwa kompetensi seorang pegawai sangat penting dalam suatu organisasi karena memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi disemua fungsi. Wibowo (2007) mengatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, beberapa kinerja manajemen sumber daya manusia berdampak pada kinerja perusahaan melalui mempengaruhi keterampilan staf. Menurut Spencer & Spencer (2007) adalah kompetensi merupakan karakteristik yang individu yang berhubungann untuk memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Penelitian yang dilakukan di Hotel Adirama menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja (Silvia et al., 2019)

H5: Variabel *Human Resource Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Asset Perfomance*

2.2.5 Sumber Daya Manusia

Semua potensi pada sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak perusahaan sebagai aset sehingga perlu dilatih dan dikembangkan kompetensinya. Manusia merupakan elemen utama pada sebuah perusahaan dibanding dengan sumber daya lainnya seperti keuangan dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor lainnya (Amelia et al., 2022)

2.2.6 *Structural Equation Modeling*

Structur equation modelling (SEM) adalah suatu cara untuk membuat dan menguji suatu bentuk model statistik dalam bentuk model-model sebab akibat. Pendekatan *partial least square* adalah salah satu cara yang mudah untuk analisa suatu data dengan SEM karena data tidak harus berdistribusi normal. Terdapat dua aspek penting pada SEM yang pertama adalah sebuah proses kausal yang diteliti diwakilkan oleh serangkaian persamaan struktural (regresi) dan yang kedua adalah hubungann struktural yang dimodelkan secara bergambar untuk memberikan gambaran konsep yang lebih jelas dari teori yang sedang dipelajari (Taris, 2002). SEM terbagi menjadi dua jenis yaitu CB-SEM menurut Jöreskog (1969) dan PLS-SEM menurut Wold (1974). Perbedaan keduanya terletak pada tujuan penelitian, ketika ingin menguji dan mengkonfirmasi teori, maka metodenya adalah CB-SEM, sedangkan jika tujuan penelitian untuk memprediksi dan mengembangkan teori, maka metode yang sesuai adalah PLS-SEM. Penggunaan CB-SEM pada penelitian untuk memvalidasi model dengan jumlah

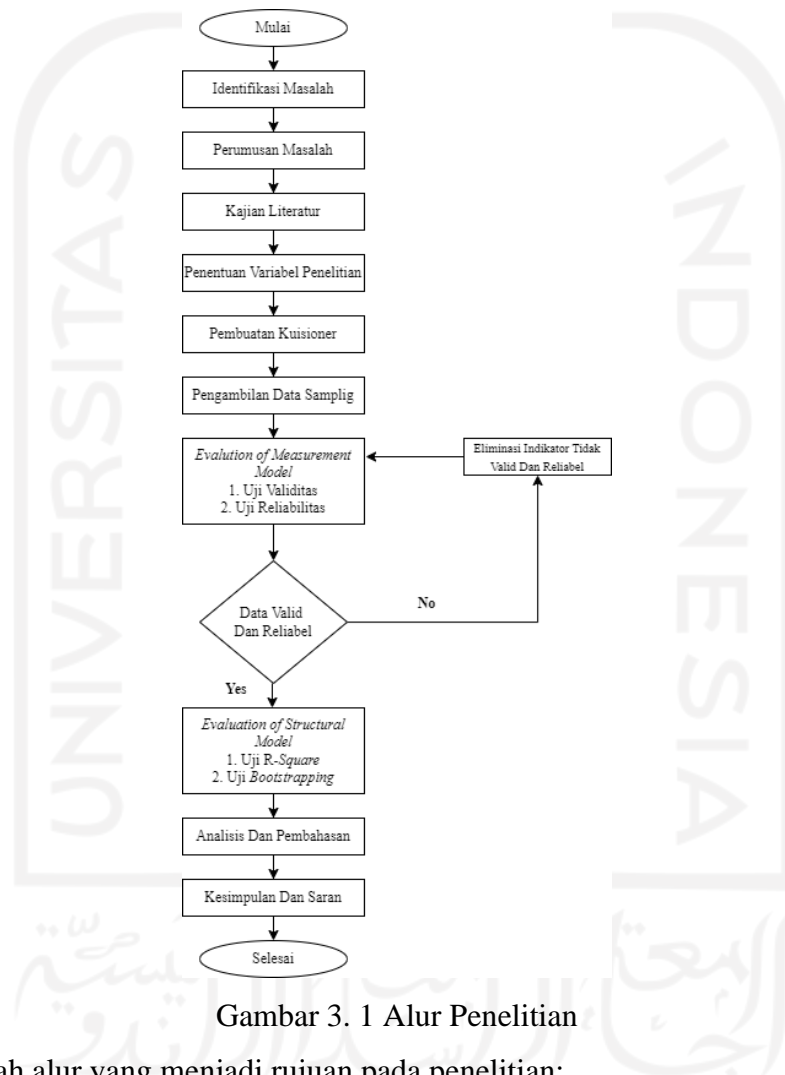
data besar, berdistribusi normal, indikator bersifat reflektif, model harus memiliki landasan teori kuat (Haryono, 2017). Analisis dengan menggunakan PLS-SEM bertujuan mengembangkan model baru tanpa landasan teori yang kuat. Analisis PLS-SEM digunakan untuk mengembangkan model sebelumnya dengan menambahkan variabel-variabel lain (Haryono, 2017).

2.2.7 Partial Least Square

Partial least square merupakan salah satu cara analisis multivariat untuk penelitian yang prediktif tanpa dukungan teori (Haryono, 2017). Pendekatan *partial least square* merupakan suatu alternatif karena penelitian tidak harus memiliki banyak asumsi, data sedikit dan tidak harus berdistribusi normal. PLS SEM biasa digunakan pada penelitian untuk meramalkan dan mengembangkan teori (Sarwono, 2012). PLS SEM menggunakan model *formatif* (Sarwono, 2012). Ada dua tahapan ketika menggunakan PLS SEM yaitu *evaluation of measurement model* dan *evaluation of structural model* (Haryono, 2017). PLS SEM dapat menjadi dibagi menjadi beberapa bagian yaitu: *measurement model*, *structural model* dan *weight estimate* (Sarwono, 2012).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Alur Penelitian



Gambar 3. 1 Alur Penelitian

Berikut ini adalah alur yang menjadi rujukan pada penelitian:

1. Mulai

Penelitian dimulai dengan menyiapkan topik dan judul penelitian.

2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah langkah awal bertujuan untuk mengetahui dan memahami permasalahan yang akan dijadikan topik pada penelitian ini. Pada tahap ini peneliti melakukan identifikasi permasalahan, kendala, dan hal yang dirasa perlu dilakukan perbaikan terhadap perusahaan.

3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah adalah proses analisis masalah atau data-data yang didapatkan dari hasil identifikasi yang dilakukan sebelumnya sehingga dapat ditentukan permasalahan yang harus diselesaikan.

4. Kajian Literatur

Studi literatur dilakukan untuk mempelajari kajian teoritis dari berbagai sumber penelitian terdahulu ataupun buku sebagai dasar penelitian yang dilakukan. Penelitian sebelumnya digunakan sebagai data tambahan atau sekunder yang memiliki korelasi dengan penelitian yang akan diteliti. Terdapat dua jenis kajian literature, yaitu:

- a. Kajian deduktif, merupakan sumber yang memiliki korelasi dengan penelitian terkait berupa jurnal, buku, website resmi, dan laporan tugas akhir yang meneliti objek penelitian serupa sehingga dapat dijadikan untuk landasan teori.
- b. Kajian empiris, merupakan kajian terkait penelitian sebelumnya berupa jurnal yang memiliki korelasi dengan penelitian.

5. Penentuan Variabel Penelitian

Penentuan variabel dilakukan dengan cara membaca dari studi literatur yang telah didapatkan. Selanjutnya dilakukan pemilihan variabel yang relevan berdasarkan permasalahan yang ada.

6. Pembuatan Kuesioner

Kuesioner didistribusikan kepada orang-orang yang bersedia untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan variabel *organisation and people* terhadap kinerja aset. Kuesioner ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel *organisation and people* terhadap kinerja aset PT XYZ.

7. Pengambilan Data

Pengambilan data adalah proses pengambilan data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian dari hasil distribusi kuesioner dan wawancara untuk diolah. Data yang terkumpul adalah tanggapan responden dari kuesioner yang didistribusikan.

8. Uji kecukupan data

Uji kecukupan data adalah proses uji data yang sudah didapatkan untuk mengetahui kecukupan data yang didapat bisa digunakan untuk melakukan perhitungan penelitian.

9. *Evaluation of Measurement Model*

Pada tahap ini dilakukan uji kevalidan dan kereliabelan data terhadap *outer model* atau variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Data valid perlu agar dapat mengetahui pernyataan yang dituangkan pada kuisisioner valid atau tidak. Data reliabel

penting supaya informasi atau data yang didapat dari penyebaran kuesioner dapat diandalkan dalam penelitian. Apabila data tidak *valid* dan *reliabel* indikator harus dieliminasi, kemudian dilakukan ujia validitas dan reliabilitas kembali.

10. *Evaluation of Structural Model*

Pada tahap ini dilakukan pengujian *R-square* dan *T-statistic* pada *inner model*. Kedua uji ini dilakukan untuk mendukung ketercapaian tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh grup *organisation and people* serta variabel-variabel didalamnya terhadap *asset performance* di PT XYZ.

11. Analisis dan Pembahasan

Analisis dan pembahasan perlu dilakukan untuk memperjelas hasil olah data yang telah dilakukan sehingga membentuk kesimpulan yang menjawab tujuan penelitian.

12. Kesimpulan dan Saran

Penjelasan dari kesimpulan penelitian yang menjawab permasalahan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian dan diberikan saran yang dapat membantu perusahaan atau penelitian selanjutnya.

13. Selesai

Ketika seluruh rangkaian penelitian sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan penelitian sudah selesai.

3.2 Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada masing – masing unit di PT XYZ.

3.3 Objek Penelitian

Objek yang digunakan penelitian ini merupakan grup *organisation and people* yang merupakan salah satu *scoupe asset management model* pada *asset managemenet anathomy* yang terdiri dari beberapa variabel yaitu *Leadership Management*, *Organisational Structure*, *Organisational Culture*, *Competence Management* dan tambahan variabel *Human Resource Competence* yang memiliki korelasi dengan *Competence Management* berdasarkan penelitian sebelumnya.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Penjelasan terkait variabel-variabel yang diteliti agar membantu pengukuran variabel penelitian serta menekankan batasan dari objek yang diteliti.

1. *Leadership Management*

Menurut Epstein (2010), Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan komponen untuk mengelola hubungann sosial antara karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja keuangan secara bersamaan. Gaya kepemimpinan adalah kebiasaan seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku atau kebiasaan orang lain (Thoha, 2010). Menurut Robbins & Coulter (2007) kepemimpinan merupakan suatu keahlian mempengaruhi bawahan atau orang disekitar untuk bekerjasama meraih tujuan yang sama. Berdasarkan penelitian Putra Salain & Wardana (2014) disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi di PT Pegadaian Denpasar. Dari hasil uji hipotesis pada penelitian Husin et al. (2012) gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi buadaya organisasi. Xenikou & Simosi (2006) menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi.

2. *Organisational Structure*

Menurut Sunandar (2012), struktur dan budaya mengikat dan membentuk suatu interaksi suatu siklus yang terus bergerak untuk saling melengkapi. Selain itu, struktur organisasi memiliki peran penting dalam budaya organisasi, untuk membentuk karakter karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dan arus informasi dalam organisasi (Ardiana, 2013). Berdasarkan penejelasan mengenai struktur organisasi diatas dapat dimpilkan bahwa struktur organisasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan ketika berada pada posisi yang sesuai. Menurut S. P. Robbins (1990) struktur organisasi secara formal menentukan pembagian dan perataan tugas dibagi, dikelompokan, dan dikoordinasikan. Pada penelitian Munawir (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan di perusahaan adalah struktur organisasi. Dalam penelitiannya Suryaningsum (2008) mengenai perspektif struktur organisasi mengatakan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan karakter dari organisasi.

3. *Organisational Culture*

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Achmad (2017), menjelaskan bahwa analisis data menunjukkan nilai yang signifikan dari hubungann antara kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan, indikasi analisis jalur menunjukkan bahwa hubungann antara kedua variabel adalah positif, dapat disimpulkan kinerja perusahaan dipengaruhi budaya organisasi. (Wanto, 2012) mengatakan kinerja organisasi dipengaruhi langsung oleh budaya organisasi. Hal ini tampaknya konsisten

dengan *literature* sebelumnya bahwa hubungan menguntungkan antara budaya organisasi dan keberhasilan

4. *Competence Management*

Proses pada sebuah organisasi yang secara sistematis untuk mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sehingga termotivasi mencapai tujuan manajemen asetnya (Management & The Institute of Asset Management, 2012). Berdasarkan penelitian Sirait (2006) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan seseorang keahlian yang dibutuhkan dan bertambahnya keahlian seseorang dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas. Mengelola dengan memberikan pelatihan yang sesuai memberi dampak langsung untuk tercapainya tujuan perusahaan (Rudhaliawan, 2013). Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan pola pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan (Noe et al., 2006).

5. *Human Resource Competence*

Menurut Indiyati (2021) mengatakan bahwa kompetensi seorang pegawai sangat penting karena fungsi pada organisasi tidak dapat terlaksana jika tidak memiliki kompetensi. Selain itu, beberapa kinerja manajemen sumber daya manusia berdampak pada kinerja perusahaan melalui mempengaruhi keterampilan staf. Menurut penelitian lebih lanjut, kompetensi karyawan memodulasi hubungann antara efektivitas HRM dan kinerja organisasi (Otoo, 2019).

Tabel 3. 1 Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Keterangan	Pertanyaan	Variabel Label	Referensi
1	<i>Leadership Management</i> (LM)	Stimulasi Intelektual	Kemampuan pemimpin untuk menekankan pentingnya suatu hal sehingga sebuah tim memiliki kesadaran lebih terhadap hal tersebut	Pemimpin saya tegas dalam hal pentingnya manajemen aset Saya memahami pentingnya menjaga aset perusahaan (berbentuk fisik, informasi, dan sumber daya	LM1 LM2	(Management & The Institute of Asset Management, 2012)

No	Variabel	Dimensi	Keterangan	Pertanyaan	Variabel Label	Referensi
				manusia) agar dapat terhindar dari resiko yang ada.		
		<i>Supportive</i>	Sikap seorang pemimpin dalam memberi dukungan terkait kegiatan atau pencapaian yang dilakukan	Pemimpin saya selalu menghargai setiap kinerja yang saya lakukan	LM3	
				Saya mendapatkan dukungan dari atasan yang dapat mendorong saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya	LM4	
		<i>Visioner</i>	Seorang pemimpin memiliki tujuan dan dapat menyampaikan dengan sifat persuasif dan praktis	Pemimpin menjelaskan arah gerak divisi/bidang dengan jelas	LM5	
				Pemimpin saya memberi arahan tugas dengan baik	LM6	
		<i>Decision Maker</i>	Kemampuan dalam mengambil keputusan yang bijaksana	Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan saya adalah keputusan yang bijaksana	LM7	
		<i>Inspiring</i>	Pemimpin menjadi panutan anggotanya	Pemimpin saya menjadi inspirasi saya dalam menyelesaikan berbagai tugas	LM8	
				Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	LM9	
		<i>Convincing</i>	Pemimpin dapat menjadikannya sebagai seseorang yang dapat dipercaya	Pemimpin yang ada saat ini dapat memberikan rasa aman	LM10	
				Pemimpin dapat menjelaskan progress bidang dengan baik	LM11	

No	Variabel	Dimensi	Keterangan	Pertanyaan	Variabel Label	Referensi
				sehingga stakeholder percaya akan hasil akhir yang gemilang		
		<i>Good Influence</i>	Seorang pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya	Pemimpin dapat memberikan motivasi, petunjuk, dan contoh yang baik kepada saya dalam hal bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja aset	LM12	
2	<i>Organisational Structure (OS)</i>	<i>Collaborative Teamwork</i>	Membutuhkan beberapa individu dengan keahlian berbeda	Pengambilan keputusan tentang manajemen aset tidak dilakukan oleh satu pihak saja, tetapi dilakukan dengan melibatkan beberapa pihak yang memiliki kepentingan terhadap permasalahan yang sedang dihadapi	OS1	(Management & The Institute of Asset Management, 2012)
		<i>Suitable</i>	Struktur yang dibentuk harus sesuai dengan kebutuhan	Saya merasa struktur organisasi yang saat ini digunakan sudah sesuai dan dapat memudahkan pekerjaan saya	OS2	
		<i>Correlation with Culture</i>	Struktur organisasi memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi	Saya memahami posisi pekerjaan saya untuk selalu menjaga aset perusahaan dengan tanggungjawab yang saya miliki	OS3	
		<i>Clear Job Description</i>	Setiap individu berada pada jabatan yang sesuai	Saya sadar akan tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang saya miliki terhadap pekerjaan dan posisi saya untuk	OS4	

No	Variabel	Dimensi	Keterangan	Pertanyaan	Variabel Label	Referensi
				menjaga manajemen asset sumber daya manusia perusahaan.		
3	<i>Organisational Culture (OC)</i>	<i>Clear Communication</i>	Setiap orang memahami cara berkomunikasi dengan baik	Saya memahami bagaimana cara menyampaikan informasi antar divisi, pimpinan, ataupun antar kolega dalam satu divisi atau departemen yang sama.	OC1	(Management & The Institute of Asset Management, 2012)
				Saya mengetahui bagaimana penyampaian informasi dari pimpinan ke divisi atau departemen saya dengan baik sehingga manajemen asset perusahaan dapat terbentuk dengan baik.	OC2	
		<i>Role & Responsibilities</i>	Memastikan setiap orang memahami perlunya kolaborasi dan kerja tim, batas-batas tanggung jawab dan wewenang mereka dalam rantai komando, dan bagaimana, dan dalam situasi apa, masalah dieskalasi	Saya dapat memahami dengan baik informasi yang disampaikan dari pimpinan atas, teman satu divisi ataupun departemen, dan antar departemen karena leadership yang baik.	OC3	
				Saya mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang saya dalam pekerjaan yang saya lakukan.	OC4	
			Saya memahami perlunya kolaborasi dan kerja tim untuk dapat bekerja dengan baik serta saling melengkapi satu	OC5		

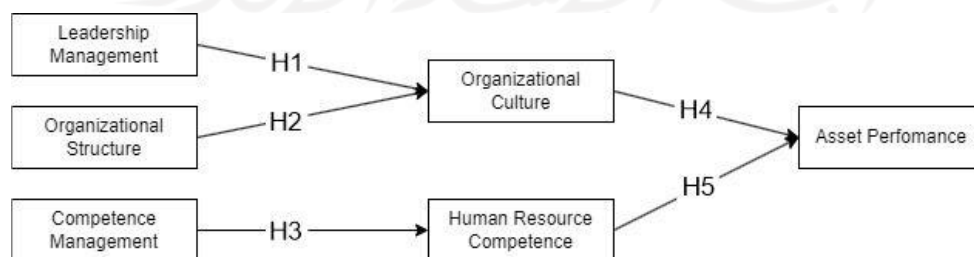
No	Variabel	Dimensi	Keterangan	Pertanyaan	Variabel Label	Referensi
				sama lain dalam meningkatkan kinerja aset.		
			Setiap individu menerima tanggung jawab dan wewenangnya	Saya menerima dan sadar akan tanggung jawab dan wewenang saya untuk menjaga kinerja aset.	OC6	
		<i>Organisational Purpose</i>	Memastikan adanya dukungan dari pihak pimpinan	Saya mendapatkan dukungan yang nyata serta keterlibatan saya dengan pihak pimpinan untuk menjaga kestabilan kinerja aset.	OC7	
			Performa yang konsisten	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan konsisten demi kinerja aset yang lebih baik.	OC8	
			Pemahaman tujuan organisasi	Saya memahami tujuan dari organisasi ini dengan jelas	OC9	
		<i>Decision and Performance</i>	Kegiatan direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi secara berkelanjutan	Saya menyadari adanya pemberian tugas secara efektif yang diberikan, dilaksanakan dan ditinjau kembali untuk kinerja aset yang lebih baik.	OC10	
			Memastikan mengetahui siapa, bagaimana, dan kapan keputusan dibuat	Saya mengetahui bagaimana keputusan-keputusan penting dalam perusahaan dibuat, ditetapkan, dan siapa yang membuat keputusan-keputusan tersebut.	OC11	
4	<i>Competence</i>	<i>Self-</i>	Manajemen diri	Saya memilih	CM1	(Manag

No	Variabel	Dimensi	Keterangan	Pertanyaan	Variabel Label	Referensi
	<i>Management (CM)</i>	<i>Management</i>	penting untuk memberdayakan karyawan di seluruh organisasi agar lebih inovatif dan banyak akal.	mengerjakan sesuatu sesuai dengan skala prioritas pekerjaan Saya mengatur waktu kerja dan menyeimbangkannya dengan kebutuhan pribadi saya untuk meningkatkan kinerja	CM2	ement & The Institute of Asset Management, 2012)
		<i>Self-Awarness</i>	Kemampuan untuk secara sadar mengakses pikiran, keinginan, dan perasaan kita dapat membantu kita mengendalikan perilaku karyawan	Saat ada orang yang dirasa lebih mampu untuk melakukan proyek yang di tawarkan pada saya (walaupun peluang besar untuk karir) saya akan merekomendasikan orang tersebut untuk kinerja aset yang lebih baik.	CM3	
		<i>Social-Awarness</i>	Kemampuan untuk menyeimbangkan apa yang ada di pikiran kita dan tindakan yang kita ambil untuk mengendalikan dan membantu perusahaan tumbuh	Saya membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan untuk menjaga kinerja aset.	CM4	
		<i>Responsible-descision making</i>	Saat terlibat dalam sebuah proyek, saya akan berkontribusi sampai proyek itu selesai	Saya bersedia untuk terlibat dan berperan aktif dalam sebuah proyek yang diberikan sampai selesai untuk kinerja aset yang lebih baik	CM5	
5	<i>Human Resource Competence (HRC)</i>	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diidentifikasi.	Pengetahuan yang saya miliki saat ini menunjang pekerjaan saya dalam menjaga kinerja aset.	HRC1	Tauhid, E. P., & Sakti, D. P. B. (2018)

No	Variabel	Dimensi	Keterangan	Pertanyaan	Variabel Label	Referensi
			Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.			
		Keterampilan (<i>Skill</i>)	Keahlian/Kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.	Keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya sehingga mampu meningkatkan kinerja aset.	HRC2	
		Ciri diri (<i>Traits</i>)	Ciri diri adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang	Karakter yang saya miliki sesuai dengan lingkungan kerja saya.	HRC3	

3.5 Konsep Model

Berikut merupakan konsep model yang dibangun pada penelitian ini untuk mengembangkan teori yang digunakan pada penelitian. Terdapat variabel endogen dan eksogen pada model yang dibangun. Variabel *Leadership Management*, *Organisational Structure*, dan *competence mangament* adalah variabel eksogen sedangkan variabel endogenya adalah *organisatinal culture* dan *Human Resource Competence*.



Gambar 3. 2 Konsep Model

Berdasarkan kerangka konsep model yang dibangun, berikut merupakan hipotesis yang digunakan pada penelitian:

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*

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan pada pertanyaan kuisioner merujuk kepada skala likert. Skala likert menggunakan beberapa pertanyaan agar mempermudah ketika mengukur dan mengetahui sikap, pendapat individu terhadap suatu peristiwa (Likert, 1932). Kuisioner penelitian menggunakan lima tingkatan pilihan pada setiap pertanyaan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Netral (N) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.7 Populasi dan Sampel

Berikut ini merupakan populasi dan sampel penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah data individu atau kelompok yang sudah ditentukan karakteristik sebagai objek penelitian (Nazir, 2005). Berikut merupakan detail populasi yang digunakan sebagai objek penelitian:

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PT XYZ

Unit	Jumlah Karyawan
------	-----------------

Unit A	561
Unit B	479
Unit C	147
Unit D	167
Unit E	295
Unit F	315
Unit G	279
Unit H	249
Jumlah	2492

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah pecahan atau bagian dari populasi pada penelitian untuk memudahkan pengolahan data dalam penelitian. Dalam menentukan sampling terdapat dua teknik *sampling* menurut Sugiyono (2017) yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

- a. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area*
- b. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini terdiri dari *sampling sistematis*, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh dan *snowball*.

Pada penelitian ini metode penentuan sampel menggunakan rumus slovin (Sevilla, 1992) dengan rumus sebagai berikut:

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

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance)

3.8 Sumber Data

Sumber data merupakan beberapa atau sekumpulan informasi sebagai pedoman untuk melakukan penelitian. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder (Sugiyono, 2015):

1. Data Primer

Data yang didapat peneliti secara langsung yang berasal dari sumber pertama. Sumber data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan setiap unit yang ada di PT XYZ sebagai responden dan mengisi kuesioner.

2. Data Sekunder

Sumber data yang biasanya hanya bisa bukan dari sumber pertama biasanya melalui dokumen data suatu perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder berupa jumlah karyawan setiap unit yang ada di PT XYZ.

3.9 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan tanggapan atau jawaban dari narasumber berdasarkan pengetahuannya. Menurut teroir kuesioner merupakan pertanyaan-pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti (Sekaran, 2006)

2. Wawancara

Proses pengumpulan data dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada narasumber. Biasanya dilakukan kepada suatu individu atau kelompok yang sesuai dengan penelitian (Silalahi, 2012). Menurut Sugiyono (2017) wawancara adalah satu cara pengumpulan data ketika peneliti ingin mengidentifikasi secara mendetail mengenai permasalahan yang akan diteliti

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sumber data yang dapat digunakan untuk melengkapi penelitian berupa foto, gambar, dokumen tertulis dll. Menurut Sugiyono (2017) Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang lebih baik dibandingkan lainnya karena

melakukan melihat secara langsung peristiwa atau kondisi dilapangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kondisi ruang sehingga bisa membantu dalam menentukan faktor yang layak dengan didukung adanya wawancara dan penyebaran kuisioner

3.10 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan seluruh alat yang membantu ketika melakukan pengambilan, pengolahan dan analisis data (Milya sari, 2013). Berikut merupakan instrument yang digunakan:

1. Laptop Acer
2. *Software Smart PLS 3.0*
3. *Google Form*

3.11 Metode Analisis Data

3.11.1 Evaluation of Measurement Model

Dalam penelitian ini terdapat pengujian *outer model* dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian yang meliputi pengujian *outer loading* atau *convergent validity*, *discriminant validity*, *Composite Reliability*, dan *cronbach's alpha*.

1. Uji Validitas (*convergent validity & discriminant validity*)
 - a. *Outer Loading* Suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Namun menurut Ghazali & Latan (2015) pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima.
 - b. *Average Variance Extraced (AVE)* Uji lain untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE, dipersyaratkan model yang baik jika AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50 (Sholihin & Ratmono, 2021).
 - c. *Fornell Larcker* untuk mengetahui korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri $>$ dibanding korelasi variabel tersebut dengan variabel lainya (Sholihin & Ratmono, 2021).
 - d. *Discriminant validity* merupakan uji untuk mengetahui korelasi antara indikator dengan variabel yang diukur $>$ dibanding indikator tersebut dengan variabel lain (Sholihin & Ratmono, 2021)..
2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu cara untuk mengetahui konsistensi pertanyaan-pertanyaan yang digunakan pada penelitian. Terdapat dua jenis uji reliabilitas yaitu: *cronbach alpha* & *Composite Reliability* merupakan uji untuk membuktikan indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas jika nilai uji reliabel pertanyaan $> 0,70$ untuk setiap variabel (Sholihin & Ratmono, 2021).

3.11.2 *Evaluation Structural Model*

1. Uji R

Uji R digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya (Sholihin & Ratmono, 2021). Chin menyebutkan hasil R^2 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.

1. Nilai R sebesar 0,67 dikategorikan sebagai substansial
2. Nilai R sebesar 0,33 dikategorikan sebagai moderate
3. Nilai R sebesar 0,19 dikategorikan sebagai lemah (Chin, 1988)
4. Nilai R sebesar $> 0,7$ dikategorikan sebagai kuat (Sarwono)

2. Uji T (*Bootstrapping*)

Uji T 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).

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan karyawan PT XYZ pada unit A-H sebagai subjek penelitian. Berdasarkan data dari divisi budaya unit A-H merupakan unit dengan pngimplementasi budaya organisasi terbaik. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian meliputi jenis kelamin laki-laki dan perempuan, usia 19 sampai lebih dari 56 tahun, dan sudah bekerja pada perusahaan selama kurang lebih 4-10 tahun.

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Unit

Berikut merupakan rangkuman karakteristik dari 345 responden perusahaan pada unit A-H:

Tabel 4. 1 Hasil Rekapitulasi Berdasarkan Unit

Nama Unit	Responden (Orang)	Presentase (%)
Unit A	78	22.51
Unit B	66	19.22
Unit C	20	5.90
Unit D	23	6.70
Unit E	41	11.84
Unit F	44	12.64
Unit G	39	11.20
Unit H	34	9.99
Total	345	100.00

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan rangkuman dari karakteristik jenis kelamin responden:

Tabel 4. 2 Hasil Rekapitulasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	285	82.61
Perempuan	60	17.39
Total	345	100.00

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Usia

Berikut merupakan rangkuman dari karakteristik usia responden:

Tabel 4. 3 Hasil Rekapitulasi Berdasarkan Usia

Usia	Responden (orang)	Presentase (%)
19-30 tahun	79	22.90
31-40 tahun	130	37.68
41-56 tahun	136	39.42
Total	345	100.00

4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berikut merupakan rangkuman dari karakteristik masa kerja responden:

Tabel 4. 4 Hasil Rekapitulasi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden (orang)	Presentase (%)
1-3 tahun	22	6.38
4-6 tahun	73	21.16
7-9 tahun	49	14.20
>10 tahun	201	58.26
Total	345	100.00

4.2 Kuesioner *organisation and people*

4.3.1 Variabel *leadership mangement*

Leadership Management berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Terdapat 7 indikator pada variabel ini. Berikut merupakan indikator-indikator yang berkaitan dengan *Leadership Management*: (1) stimulasi intelektual; (2) *supportive*; (3) visioner; (4) *decision maker*; (5) *inspiring*; (6) meyakinkan; dan (7) *good influence*. Berikut merupakan rangkuman jawaban responden karyawan PT XYZ.

Tabel 4. 5 Hasil Rekapitulasi Variabel *Management Leadership*

Indikator	Jawaban					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
(1) 1	0	0	8	75	26	345	0	0	2.3	21.7	75.9	100
(1) 2	1	3	17	151	17	345	0.3	0.9	4.9	43.8	50.1	100
(2) 1	0	4	16	144	18	345	0	1.2	4.6	41.7	52.5	100
(2) 2	1	3	25	155	16	345	0.3	0.9	7.2	44.9	46.7	100
(3) 1	1	7	29	159	14	345	0.3	2	8.4	46.1	43.2	100
(3) 1	0	8	29	171	13	345	0	2.3	8.4	49.6	39.7	100
(4)	1	7	33	155	14	345	0.3	2.0	9.6	44.9	43.2	100
(5) 1	1	6	23	156	15	345	0.3	1.7	6.7	45.2	46.1	100

Indikator Penelitian	Jawaban					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
(5) 2	3	8	45	142	14	345	0.9	2.3	13	41.2	42.6	100
(6) 1	3	9	35	159	13	345	0.9	2.6	10.1	46.1	40.3	100
(6) 2	0	7	32	155	15	345	0.0	2.0	9.3	44.9	43.8	100
(7)	1	8	27	164	14	345	0.3	2.3	7.8	47.5	42.0	100

4.3.2 Variabel *Organisational Structure*

Struktur organisasi memiliki peran penting dalam budaya organisasi, untuk membentuk karakter karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dan arus informasi dalam organisasi. Terdapat 4 indikator pada variabel ini. Berikut merupakan indikator-indikator yang berkaitan dengan *Organisational Structure*: (8) *collaborative teamwork*; (9) *suitable*; (10) *correlation with culture*; (11) *clear job description*. Berikut merupakan hasil rekapitulasi jawaban karyawan PT XYZ.

Tabel 4. 6 Hasil Rekapitulasi Variabel *Organisational Structure*

Indikator Penelitian	Responden (Orang)					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
8	0	0	19	4	2	345	0.0	0.0	5.5	38.8	55.7	100
9	0	8	51	1	5	345	0.0	0.0	5.5	38.8	55.7	100

Indikator	Responden (Orang)					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
10	0	4	45	8	8	345	0.0	2.3	14.	43.8	39.1	100
11	0	0	14	9	2	345	0.0	1.2	13.	45.8	40.0	100

4.3.3 Variabel *Organisational Culture*

Kinerja perusahaan dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi, indikasi analisis jalur menunjukkan bahwa hubungannya antara kedua variabel adalah positif. Terdapat 4 indikator pada variabel ini. Berikut merupakan indikator-indikator yang berkaitan dengan *Organisational Culture*: (12) *clear communication*; (13) *role & responsibilities*; (14) *Organisational purpose*; (15) *decision and performance*. Berikut merupakan hasil rekapitulasi jawaban karyawan PT XYZ.

Tabel 4. 7 Hasil Rekapitulasi Variabel *Organisational Culture*

Indikator	Responden (Orang)					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
(8) 1	0	2	21	171	15	345	0.00	0.58	6.09	49.5	43.77	100
(8) 2	0	1	26	179	13	345	0.00	0.29	7.54	51.8	40.29	100
(8) 3	0	4	32	174	13	345	0.00	1.16	9.28	50.4	39.13	100
(9) 1	0	2	16	158	16	345	0.00	0.58	4.64	45.8	48.99	100
(9) 2	0	0	11	126	20	345	0.00	0.00	3.19	36.5	60.29	100

Indikator Penelitian	Responden (Orang)					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
(9) 3	0	0	14	149	18	345	0.00	0.00	4.06	43.1	52.75	100
					2					9		
(10) 1	0	1	27	161	15	345	0.00	0.29	7.83	46.6	45.22	100
					6					7		
(10) 2	0	0	21	161	16	345	0.00	0.00	6.09	46.6	47.25	100
					3					7		
(10) 3	0	3	27	156	15	345	0.00	0.87	7.83	45.2	46.09	100
					9					2		
(11) 1	0	2	33	155	15	345	0.00	0.58	9.57	44.9	44.93	100
					5					3		
(11) 2	1	8	31	163	14	345	0.29	2.32	8.99	47.2	41.16	100
					2					5		

4.3.4 Variabel *Competence Management*

Proses pada sebuah organisasi yang secara sistematis untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompentensi perlu dikembangkan dan dilatih dan termotivasi untuk mencapai tujuan manajemen asetnya. Terdapat 4 indikator pada variabel ini. Berikut merupakan indikator-indikator yang berkaitan dengan *Competence Management*: (16) *self management*; (17) *self awarness*; (18) *social awarness*; (19) *responsible decision making*. Berikut merupakan hasil rekapitulasi jawaban karyawan PT XYZ. Berikut merupakan rangkuman jawaban karyawan PT XYZ.

Tabel 4. 8 Hasil Rekapitulasi Variabel *Competence Management*

Indikator Penelitian	Responden (Orang)					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	

Indikator Penelitian	Responden (Orang)					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
(16) 1	0	3	24	161	15	345	0.0	0.9	7.0	46.7	45.	100
					7						5	
(16) 2	0	1	15	134	19	345	0.0	0.3	4.3	38.8	56.	100
					5						5	
17	1	3	23	159	15	345	0.3	0.9	6.7	46.1	46.	100
					9						1	
18	0	0	21	153	17	345	0.0	0.0	6.1	44.3	49.	100
					1						6	
19	0	0	23	154	16	345	0.0	0.0	6.7	44.6	48.	100
					8						7	

4.3.5 Variabel *Human Resource Competence*

Kompetensi seorang pegawai sangat penting karena memberi dampak terhadap tercapainya kinerja setiap fungsi pada suatu organisasi. Terdapat 3 indikator pada variabel ini. Berikut merupakan indikator-indikator yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia: (20) *knowledge*; (21) *skill*; (22) *traits*. Berikut merupakan rangkuman jawaban karyawan PT XYZ.

Tabel 4. 9 Hasil Rekapitulasi Variabel *Human Resource Competence*

Indikator Penelitian	Responden (Orang)					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
20	0	2	25	172	14	345	0.0	0.0	4.1	37.4	58.	100
					6						6	
21	0	4	26	168	14	345	0.0	0.6	6.1	49.6	43.	100
					7						8	

Indikator	Responden (Orang)					Total Frekuensi (Orang)	Presentase (%)					Total Persen (%)
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Penelitian	1	5	26	164	14	345	0.0	0.3	7.5	51.9	40.	100
	22				9						3	

4.3 Sampling data

Sampling merupakan cara mengumpulkan data dengan meneliti sebagian kecil dari objek penelitian (Persada, 2009). Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif (Supriyanto & Iswandari, 2017). Terdapat 2 teknik pengambilan sample yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling* (Sumargo, 2020). Pada penelitian ini peneliti menggunakan *probability sampling* dengan jenis *probability proportional to size sampling* dimana jenis *sampling* digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak Homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam teknik ini populasi dikelompokkan atau dikategorikan yang disebut strata (*Stratified*). Strata yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan jumlah karyawan pada setiap unit PT XYZ. Penentuan rumus *sample* digunakan dengan menggunakan rumus dari slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (4.1)$$

Dimana:

N adalah Jumlah populasi

n adalah Jumlah *sample*

e adalah tingkat kesalahan

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ pada unit A-H. Ukuran populasi dalam penelitian ini mengacu pada data yang diperoleh dari setiap unit A-H yaitu 2492 karyawab dan batas kesalahan atau persen kelonggaran yang akan digunakan yaitu sebesar 5%. Jumlah sampel yang akan diambil sebagai berikut:

$$n = \frac{2492}{1 + (2492 \times 0,05^2)}$$

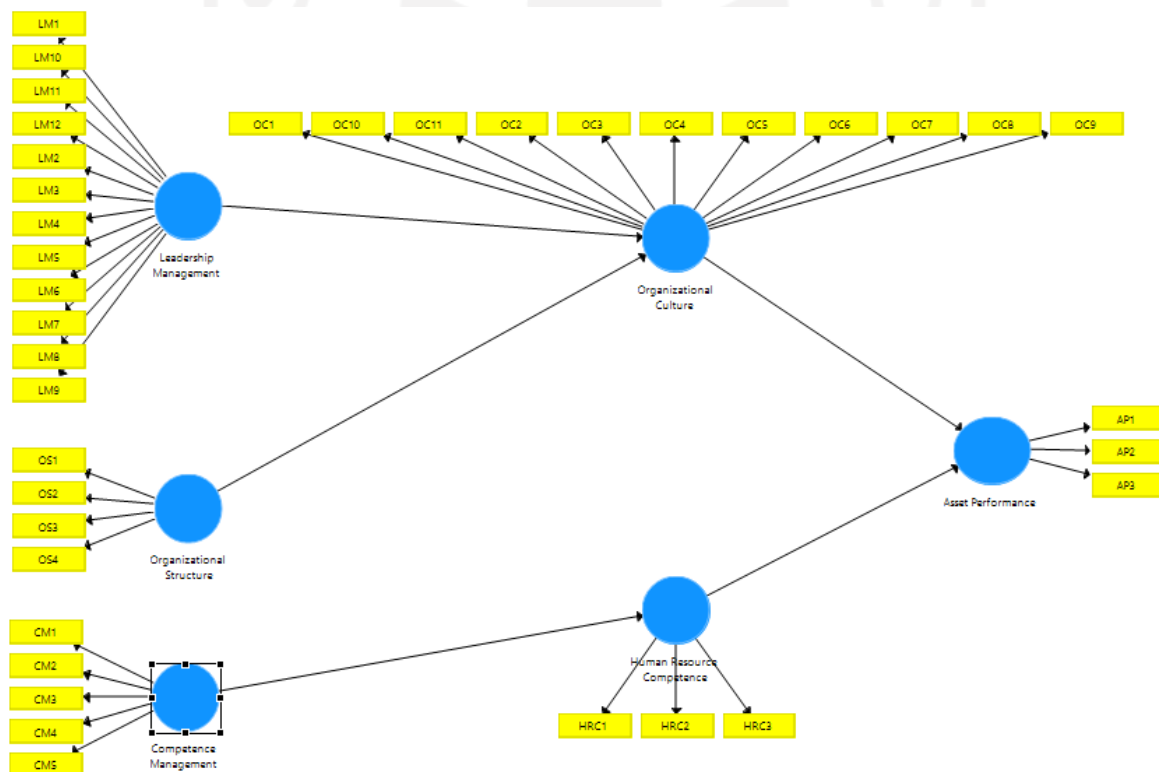
$$n = 344,67 \sim 345$$

Jumlah sampel untuk setiap unit adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Perhitungann *Sampling*

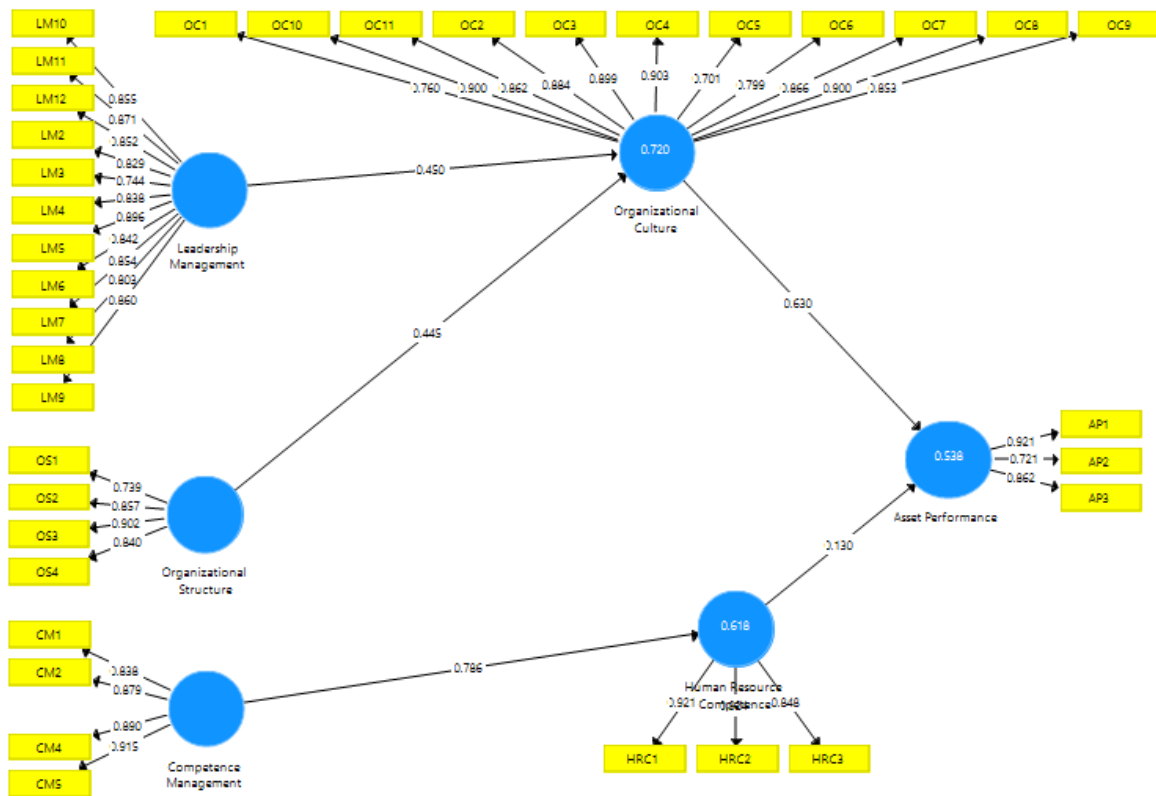
Unit	Perhitungann	Jumlah
Unit A	= $561 / 2492 \times 345$	78
Unit B	= $561 / 2492 \times 345$	66
Unit C	= $561 / 2492 \times 345$	20
Unit D	= $561 / 2492 \times 345$	23
Unit E	= $561 / 2492 \times 345$	41
Unit F	= $561 / 2492 \times 345$	44
Unit G	= $561 / 2492 \times 345$	39
Unit H	= $561 / 2492 \times 345$	34
Total		345

4.4 Konsep Model



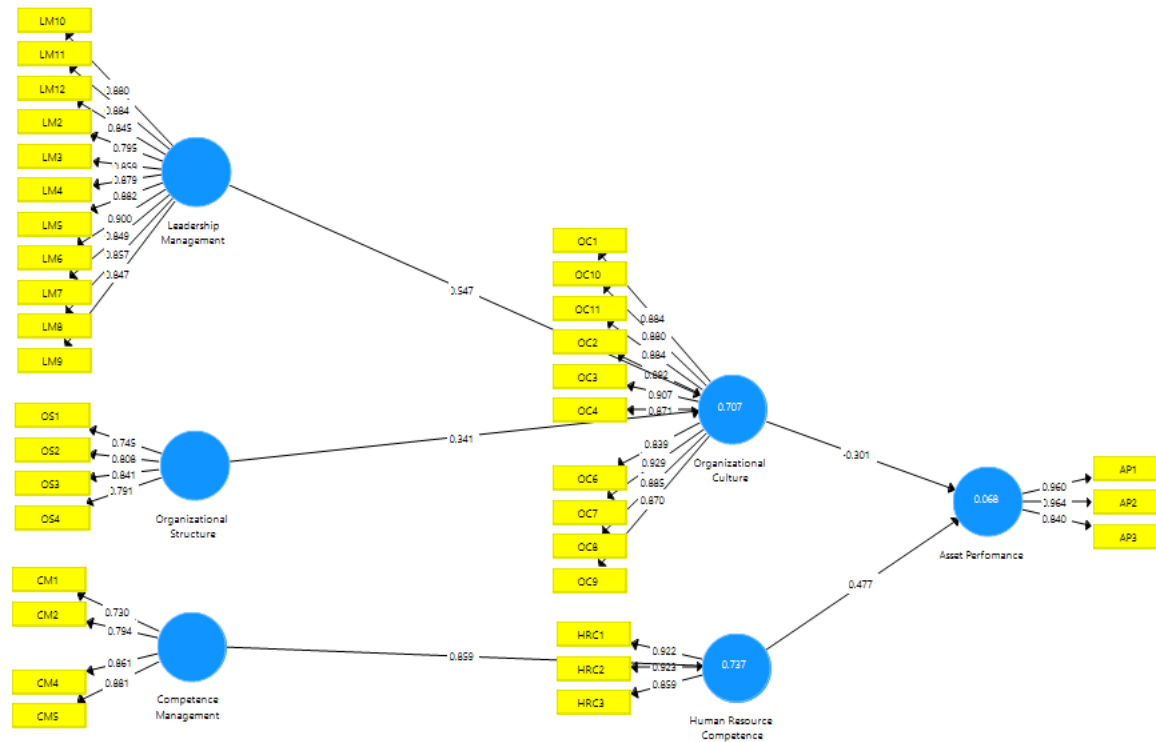
Gambar 4. 1 Model Awal

4.4.1 Unit A



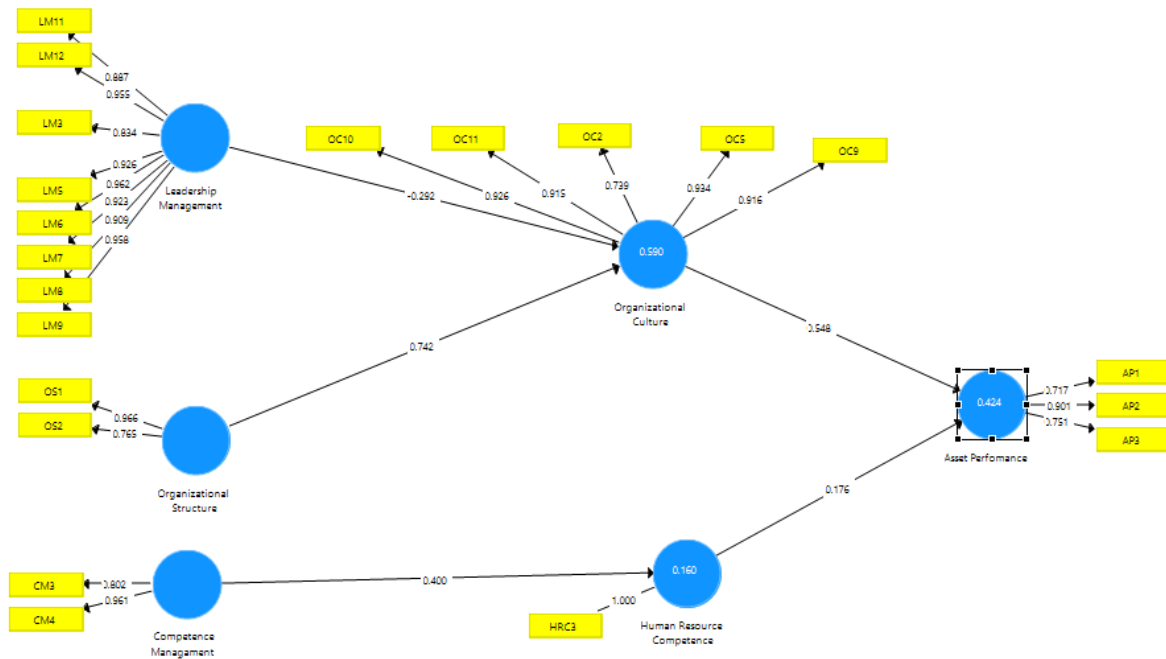
Gambar 4. 2 Model Unit A

4.4.2 Unit B

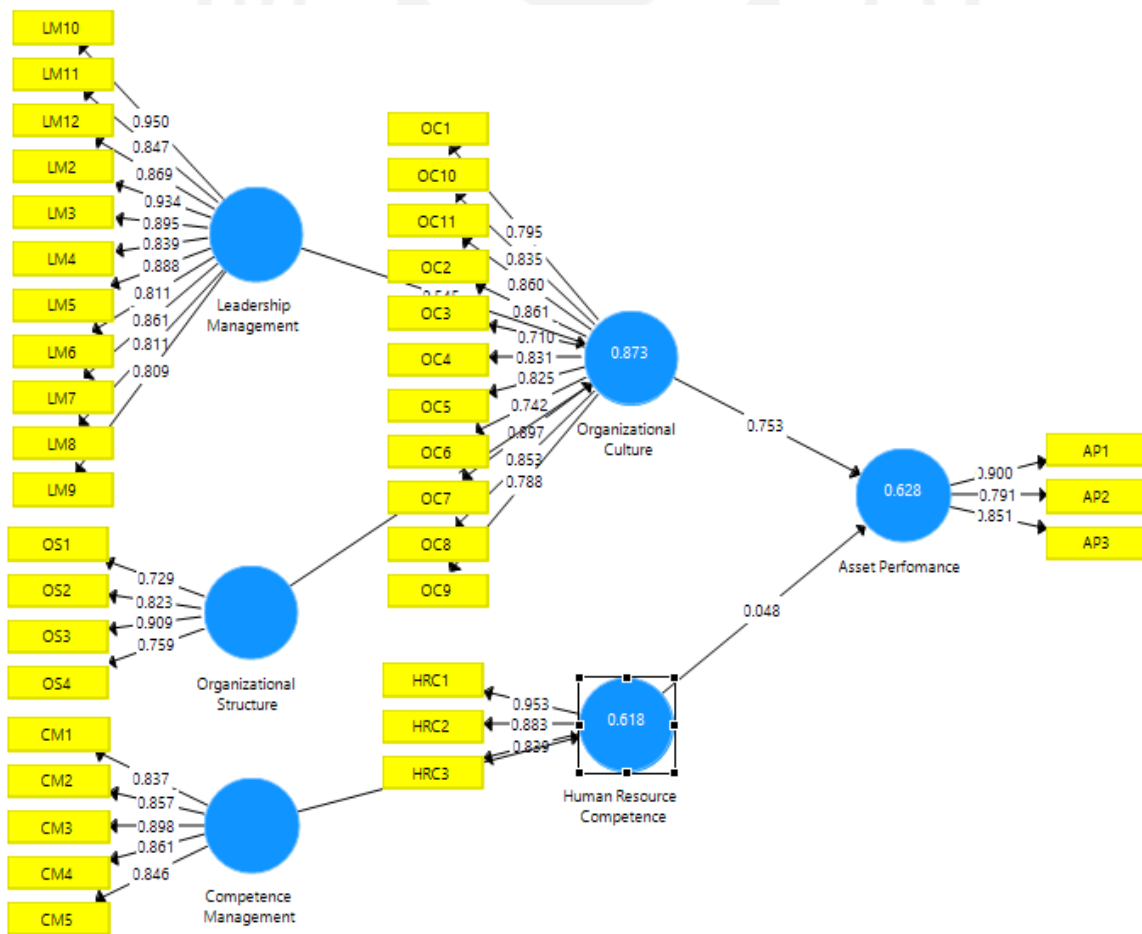


Gambar 4. 3 Model Unit B

4.4.3 Unit C

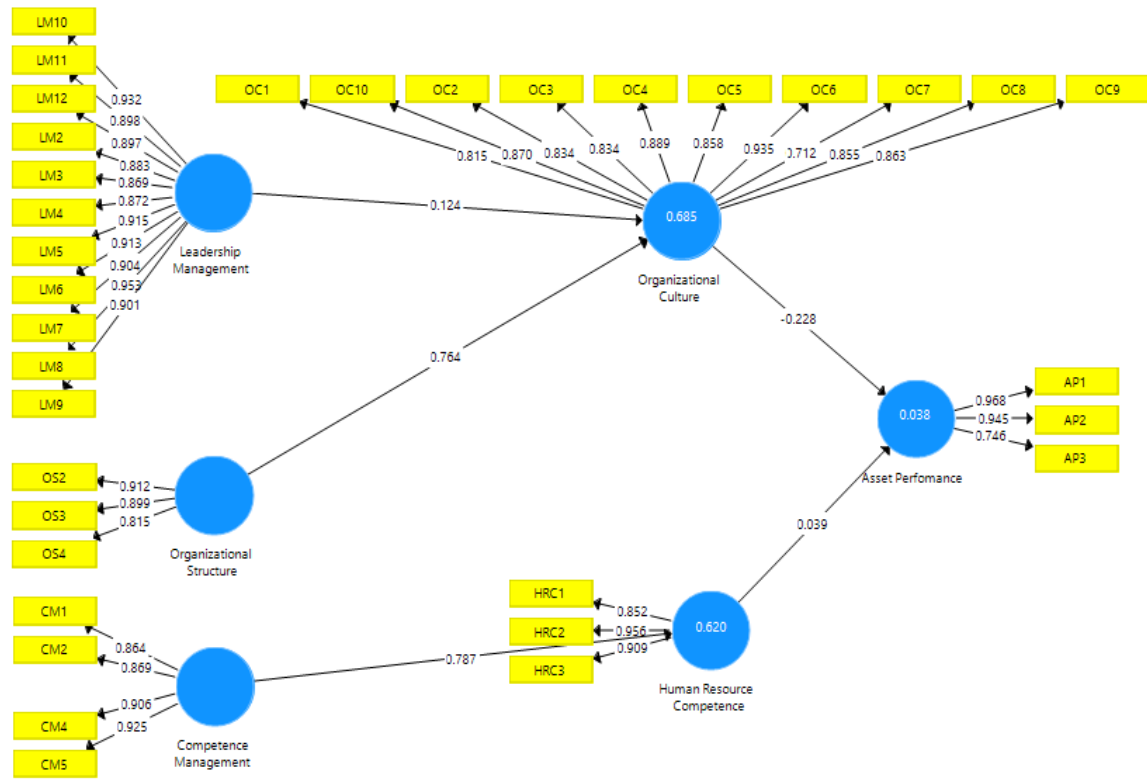


Gambar 4. 4 Model Unit C Unit D



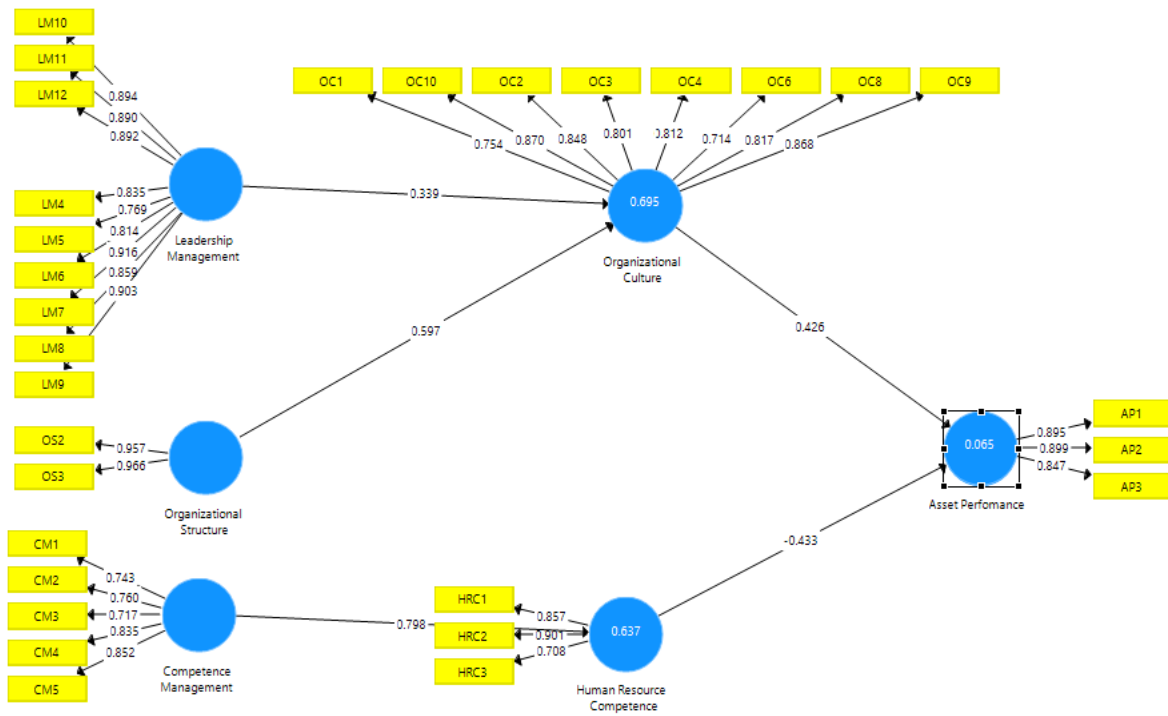
Gambar 4. 5 Model Unit D

4.4.4 Unit E



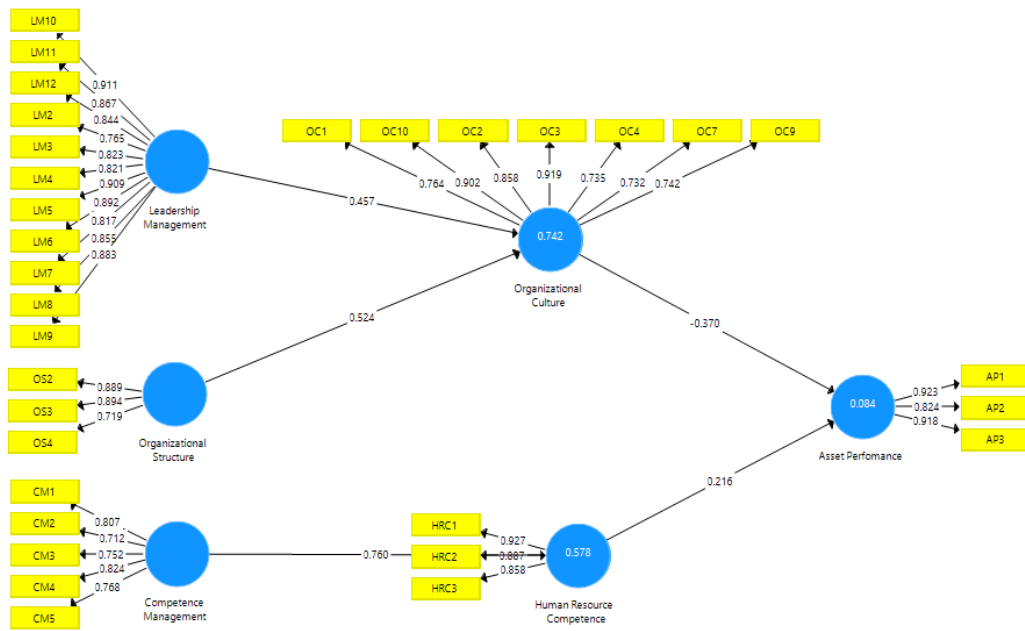
Gambar 4. 6 Model Unit E

4.4.5 Unit F



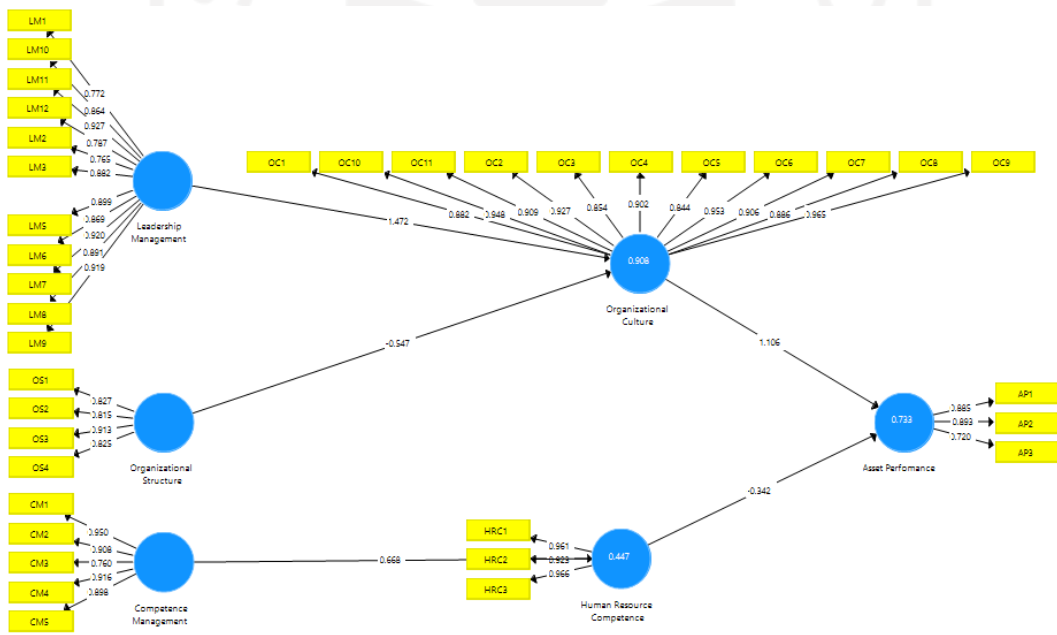
Gambar 4. 7 Model Unit F

4.4.6 Unit G



Gambar 4. 8 Model Unit G

4.4.7 Unit H



Gambar 4. 9 Unit Model H

4.5 Evaluation of Measurement Model (Outer Model)

4.5.1 Evaluation of Measurement Model Unit A

1. Uji Validitas

a. Convergent Validity

- Outer Loading

Tabel 4. 11 *Outer Loading Unit A*

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,921					
AP2	0,721					
AP3	0,862					
CM1		0,838				
CM2		0,879				
CM4		0,890				
CM5		0,915				
HRC1			0,921			
HRC2			0,924			
HRC3			0,848			
LM10				0,855		
LM11				0,871		
LM12				0,852		
LM2				0,829		
LM3				0,744		
LM4				0,838		
LM5				0,896		
LM6				0,842		
LM7				0,854		
LM8				0,803		
LM9				0,860		
OC1					0,760	
OC10					0,900	
OC11					0,862	
OC2					0,884	
OC3					0,899	
OC4					0,903	
OC5					0,701	
OC6					0,799	
OC7					0,866	
OC8					0,900	
OC9					0,853	
OS1						0,739
OS2						0,857
OS3						0,902

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
OS4						0,840

Berdasarkan perhitungann menggunakan smartpls 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. Dari hasil perhitungan ulang didapatkan hasil seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$.

- *Average Variance Extracted*

Tabel 4. 12 AVE Unit A

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<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>	0,700

Nilai *Average Variance Extracted* harus > 0.5 . Apabila nilai AVE tidak lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan variabe-variabel yang digunakan belum mewakili indikator – indikator pada variabel tersebut. Pada unit A nilai AVE untuk seluruh variabel > 0.5 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat mewakili indikator – indikator pada variabel tersebut.

b. *Discriminant Validity*

- *Fornell Larcker*

Tabel 4. 13 Uji *Fornell Larcker*

Variabel	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
<i>Asset Performance</i>	0,839					
<i>Competence Management</i>	0,726	0,881				
<i>Human Resource Competence</i>	0,609	0,786	0,898			
<i>Leadership Management</i>	0,683	0,685	0,621	0,841		
<i>Organisational Culture</i>	0,729	0,864	0,760	0,806	0,850	
<i>Organisational Structure</i>	0,600	0,767	0,701	0,802	0,805	0,837

Uji *Fornell Larcker* dilakukan untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri. Apabila hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih kecil dibandingkan dengan hubungann variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator dengan nilai *outer loading* terkecil pada variabel tersebut. Pada unit A korelasi setiap variabel memiliki nilai *fornell larcker* lebih besar dibanding korelasi terhadap variabel lainnya.

- *Cross Loading*

Tabel 4. 14 *Cross Loading Unit A*

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,921	0,664	0,616	0,630	0,685	0,590
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	0,890	0,724	0,626	0,788	0,659
CM5	0,658	0,915	0,750	0,617	0,837	0,759

Indikator	Asset Performance	Competence Management	Human Resource Competence	Leadership Management	Organisational Culture	Organisational Structure
HRC1	0,529	0,726	0,921	0,477	0,654	0,629
HRC2	0,558	0,760	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	0,590	0,417	0,744	0,550	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
LM6	0,604	0,609	0,578	0,842	0,717	0,632
LM7	0,533	0,514	0,511	0,854	0,680	0,669
LM8	0,679	0,759	0,683	0,803	0,755	0,760
LM9	0,549	0,489	0,479	0,860	0,637	0,626
OC1	0,545	0,666	0,600	0,565	0,760	0,583
OC10	0,725	0,785	0,726	0,815	0,900	0,772
OC11	0,594	0,637	0,592	0,760	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	0,660
OC8	0,613	0,824	0,723	0,609	0,900	0,758
OC9	0,590	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	0,630	0,607	0,722	0,719	0,902
OS4	0,535	0,712	0,682	0,679	0,731	0,840

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

2. Uji Reliabilitas

b. Composite Reliability

Tabel 4. 15 *Composite Reliability Unit A*

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

Composite Reliability merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *Composite Reliability* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit A nilai *Composite Reliability* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

c. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. 16 *Cronbach's Alpha Unit A*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Asset Performance</i>	0,786
<i>Competence Management</i>	0,904
<i>Human Resource Competence</i>	0,880
<i>Leadership Management</i>	0,958
<i>Organisational Culture</i>	0,961
<i>Organisational Structure</i>	0,855

Cronbach's Alpha merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ untuk setiap variabel. Pada unit A nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.5.2 *Evaluation of Measurement Model Unit B*

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

- *Outer Loading*

Tabel 4. 17 *Outer Loading Unit B*

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,960					
AP2	0,964					
AP3	0,840					
CM1		0,730				
CM2		0,794				
CM4		0,861				
CM5		0,881				
HRC1			0,922			
HRC2			0,923			
HRC3			0,859			
LM10				0,880		
LM11				0,884		
LM12				0,845		
LM2				0,795		
LM3				0,859		
LM4				0,879		
LM5				0,882		
LM6				0,900		
LM7				0,849		
LM8				0,857		
LM9				0,847		
OC1					0,884	
OC10					0,880	
OC11					0,884	
OC2					0,892	
OC3					0,907	
OC4					0,871	
OC6					0,839	
OC7					0,929	
OC8					0,885	
OC9					0,870	
OS1						0,745
OS2						0,808
OS3						0,841
OS4						0,791

Berdasarkan perhitungann menggunakan smartpls terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai $< 0,7$. Indikator tersebut adalah LM1, CM3 dan OC5. karena nilai *outer loading* $< 0,7$. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai $< 0,7$ perlu

dilakukan perhitungan ulang. Dari hasil perhitungan ulang didapatkan hasil seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7.

- *Average Variance Extracted*

Tabel 4. 18 AVE Unit B

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Asset Performance</i>	0,852
<i>Competence Management</i>	0,670
<i>Human Resource Competence</i>	0,814
<i>Leadership Management</i>	0,743
<i>Organisational Culture</i>	0,782
<i>Organisational Structure</i>	0,635

Nilai *average variance extracted* harus > 0.5. Apabila nilai AVE tidak lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan variabe-variabel yang digunakan belum mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut. Pada unit B nilai AVE untuk seluruh variabel > 0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut

b. *Discriminant Validity*

- *Fornell Larcker*

Tabel 4. 19 Fornell Larcker Unit B

Variabel	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
<i>Asset Performance</i>	0,923					
<i>Competence Management</i>	0,078	0,819				
<i>Human Resource Competence</i>	0,215	0,859	0,902			
<i>Leadership Management</i>	0,034	0,709	0,657	0,862		

Variabel	<i>Asset Perfoman ce</i>	<i>Competen ce Managem ent</i>	<i>Human Resource Competen ce</i>	<i>Leadershi p Managem ent</i>	<i>Organisatio nal Culture</i>	<i>Organisatio nal Structure</i>
<i>t</i>						
<i>Organisatio nal Culture</i>	0,115	0,887	0,871	0,814	0,884	
<i>Organisatio nal Structure</i>	0,064	0,760	0,688	0,782	0,769	0,797

Uji *Fornell Larcker* dilakukan untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri. Apabila hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih kecil dibandingkan dengan hubungann variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator dengan nilai *outer loading* terkecil pada variabel tersebut. Pada unit B setiap variabel memiliki nilai *fornell larcker* lebih besar dibanding korelasi terhadap variabel lainnya.

- *Cross Loading*

Tabel 4. 20 *Cross Loading Unit B*

Indikat or	<i>Asset Perfoman ce</i>	<i>Competenc e Managem ent</i>	<i>Human Resource Competen ce</i>	<i>Leadership Managem ent</i>	<i>Organisation al Culture</i>	<i>Organisation al Structure</i>
AP1	0,960	0,027	0,163	0,041	0,071	0,051
AP2	0,964	0,096	0,246	0,033	0,123	0,058
AP3	0,840	0,093	0,164	0,018	0,129	0,077
CM1	0,029	0,730	0,578	0,550	0,617	0,586
CM2	0,178	0,794	0,650	0,530	0,607	0,563
CM4	0,042	0,861	0,802	0,605	0,826	0,642
CM5	0,018	0,881	0,754	0,632	0,822	0,695
HRC1	0,279	0,741	0,922	0,448	0,747	0,575
HRC2	0,169	0,766	0,923	0,586	0,756	0,667
HRC3	0,136	0,812	0,859	0,735	0,850	0,619
LM10	0,018	0,623	0,517	0,880	0,675	0,664
LM11	0,073	0,636	0,597	0,884	0,757	0,624
LM12	-0,022	0,684	0,623	0,845	0,715	0,787
LM2	0,138	0,603	0,535	0,795	0,720	0,737
LM3	0,022	0,645	0,582	0,859	0,696	0,665
LM4	-0,037	0,667	0,551	0,879	0,732	0,682
LM5	0,124	0,551	0,567	0,882	0,689	0,593
LM6	-0,006	0,628	0,622	0,900	0,746	0,678

Indikator	Asset Performance	Competence Management	Human Resource Competence	Leadership Management	Organisational Culture	Organisational Structure
LM7	-0,041	0,557	0,558	0,849	0,678	0,716
LM8	0,021	0,571	0,535	0,857	0,648	0,678
LM9	0,034	0,535	0,530	0,847	0,639	0,581
OC1	0,145	0,802	0,782	0,675	0,884	0,605
OC10	0,106	0,762	0,756	0,692	0,880	0,665
OC11	0,205	0,784	0,731	0,705	0,884	0,674
OC2	0,120	0,731	0,754	0,772	0,892	0,627
OC3	0,010	0,845	0,801	0,803	0,907	0,731
OC4	0,061	0,774	0,798	0,738	0,871	0,688
OC6	0,167	0,736	0,734	0,624	0,839	0,630
OC7	0,111	0,824	0,794	0,792	0,929	0,760
OC8	0,074	0,861	0,824	0,638	0,885	0,680
OC9	0,036	0,726	0,736	0,730	0,870	0,723
OS1	0,107	0,484	0,476	0,534	0,512	0,745
OS2	0,028	0,567	0,505	0,591	0,529	0,808
OS3	-0,070	0,619	0,513	0,761	0,625	0,841
OS4	0,133	0,710	0,664	0,594	0,735	0,791

Nilai korelasi variabel laten dan indikatornya harus lebih besar dibanding indikator tersebut dengan variabel laten lainnya ketika suatu nilai *cross loading* dapat dikatakan baik (Hair et al., 2011). Pada unit B nilai *cross loading* dari masing-masing indikator dan variabel latennya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungann indikator tersebut dengan variabel laten lainnya.

2. Uji Reliabilitas

a. Composite Reliability

Tabel 4. 21 *Composite Reliability Unit B*

Variabel	Composite Reliability
<i>Asset Performance</i>	0,945
<i>Competence Management</i>	0,890
<i>Human Resource Competence</i>	0,929
<i>Leadership Management</i>	0,969
<i>Organisational Culture</i>	0,973
<i>Organisational Structure</i>	0,874

Composite reliability merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *composite reliability* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit B nilai *composite reliability* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. 22 *Cronbach's Alpha Unit B*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Asset Performance</i>	0,916
<i>Competence Management</i>	0,835
<i>Human Resource Competence</i>	0,885
<i>Leadership Management</i>	0,965
<i>Organisational Culture</i>	0,969
<i>Organisational Structure</i>	0,809

Cronbach's alpha merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit B nilai *cronbach's alpha* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.5.3 *Evaluation of Measurement Model Unit C*

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

- *Outer Loading*

Tabel 4. 23 *Outer Loading Unit C*

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,717					
AP2	0,901					
AP3	0,751					
CM3		0,802				
CM4		0,961				

Indikator	Asset Performance	Competence Managament	Human Resource Competence	Leadership Management	Organisational Culture	Organisational Structure
HRC3			1,000			
LM11				0,887		
LM12				0,955		
LM3				0,834		
LM5				0,926		
LM6				0,962		
LM7				0,923		
LM8				0,909		
LM9				0,958		
OC10					0,926	
OC11					0,915	
OC2					0,739	
OC5					0,934	
OC9					0,916	
OS1						0,966
OS2						0,765

Berdasarkan perhitungann menggunakan smartpls terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai $< 0,7$. Indikator tersebut adalah CM1, CM2, CM5, HRC1, HRC2, LM1, LM10, LM2, LM4, OC1, OC3, OC4, OC6, OC7, OC8, OS3 dan OS4. karena nilai *outer loading* $< 0,7$. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai $< 0,7$ perlu dilakukan perhitungan ulang. Dari hasil perhitungan ulang didapatkan hasil seluruh indikaktor memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$.

- *Average Variance Extracted*

Tabel 4. 24 AVE Unit C

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Asset Perfomance</i>	0,630
<i>Competence Managament</i>	0,783
<i>Human Resource Competence</i>	1,000
<i>Leadership Management</i>	0,847
<i>Organisational Culture</i>	0,790
<i>Organisational Structure</i>	0,760

Nilai *average variance extracted* harus > 0.5 . Apabila nilai AVE tidak lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan variabe-variabel yang digunakan belum mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut. Pada unit C nilai AVE untuk seluruh variabel > 0.5 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut

b. *Discriminant Validity*

- *Fornell Larcker*

Tabel 4. 25 *Fornell Larcker* Unit C

Variabel	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Managament</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisatio nal Culture</i>	<i>Organisatio nal Structure</i>
<i>Asset Performance</i>	0,794					
<i>Competence Managament</i>	0,266	0,885				
<i>Human Resource Competence</i>	0,439	0,400	1,000			
<i>Leadership Management</i>	-0,254	0,066	0,155	0,920		
<i>Organisatio nal Culture</i>	0,633	0,445	0,481	-0,213	0,889	
<i>Organisatio nal Structure</i>	0,535	0,423	0,686	0,106	0,711	0,872

Uji *Fornell Larcker* dilakukan untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri. Apabila hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih kecil dibandingkan dengan hubungann variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator dengan nilai *outer loading* terkecil pada variabel tersebut. Pada unit C setiap variabel memiliki nilai *fornell larcker* lebih besar dibanding korelasi terhadap variabel lainnya.

- *Cross Loading*

Tabel 4. 26 *Cross Loading Unit C*

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,717	0,179	0,180	-0,247	0,486	0,246
AP2	0,901	0,223	0,414	-0,270	0,497	0,490
AP3	0,751	0,225	0,424	-0,097	0,518	0,509
CM3	0,312	0,802	0,204	-0,134	0,563	0,361
CM4	0,210	0,961	0,439	0,151	0,331	0,396
HRC3	0,439	0,400	1,000	0,155	0,481	0,686
LM11	-0,108	0,116	0,195	0,887	-0,253	0,108
LM12	-0,255	0,023	0,025	0,955	-0,215	0,039
LM3	-0,199	0,009	0,083	0,834	-0,137	-0,031
LM5	-0,213	0,065	0,298	0,926	-0,163	0,233
LM6	-0,281	-0,040	0,185	0,962	-0,238	0,122
LM7	-0,388	0,126	0,110	0,923	-0,180	0,039
LM8	-0,097	-0,004	0,265	0,909	-0,090	0,207
LM9	-0,286	0,163	0,037	0,958	-0,192	0,099
OC10	0,600	0,452	0,424	-0,222	0,926	0,523
OC11	0,562	0,470	0,268	-0,300	0,915	0,496
OC2	0,549	0,291	0,553	0,059	0,739	0,940
OC5	0,559	0,456	0,437	-0,246	0,934	0,560
OC9	0,510	0,306	0,396	-0,293	0,916	0,525
OS1	0,562	0,365	0,690	0,096	0,780	0,966
OS2	0,299	0,435	0,456	0,097	0,311	0,765

Nilai korelasi variabel laten dan indikatornya harus lebih besar dibanding indikator tersebut dengan variabel laten lainnya ketika suatu nilai *cross loading* dapat dikatakan baik (Hair et al., 2011). Pada unit C nilai *cross loading* dari masing – masing indikator dan variabel latanya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungann indikator dengan variabel laten lainnya.

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Tabel 4. 27 *Composite Reliability Unit C*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Asset Performance</i>	0,835

Competence Managment	0,878
<i>Human Resource Competence</i>	1,000
<i>Leadership Management</i>	0,978
<i>Organisational Culture</i>	0,949
<i>Organisational Structure</i>	0,862

Composite reliability merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *composite reliability* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit C nilai *composite reliability* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. 28 *Cronbach's Alpha Unit C*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Asset Perfomance</i>	0,700
<i>Competence Managment</i>	0,754
<i>Human Resource Competence</i>	1,000
<i>Leadership Management</i>	0,974
<i>Organisational Culture</i>	0,932
<i>Organisational Structure</i>	0,729

Cronbach's alpha merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit C nilai *cronbach's alpha* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.5.4 *Evaluation of Measurement Model Unit D*

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

- *Outer Loading*

Tabel 4. 29 *Outer Loading Unit D*

Indikator	Asset Perfomance	Competence Management	Human Resource Competence	Leadership Management	Organisation al Culture	Organisation al Structure
AP1	0,900					
AP2	0,791					
AP3	0,851					
CM1		0,837				
CM2		0,857				
CM3		0,898				
CM4		0,861				
CM5		0,846				
HRC1			0,953			
HRC2			0,883			
HRC3			0,839			
LM10				0,950		
LM11				0,847		
LM12				0,869		
LM2				0,934		
LM3				0,895		
LM4				0,839		
LM5				0,888		
LM6				0,811		
LM7				0,861		
LM8				0,811		
LM9				0,809		
OC1					0,795	
OC10					0,835	
OC11					0,860	
OC2					0,861	
OC3					0,710	
OC4					0,831	
OC5					0,825	
OC6					0,742	
OC7					0,897	
OC8					0,853	
OC9					0,788	
OS1						0,729
OS2						0,823
OS3						0,909
OS4						0,759

Berdasarkan perhitungann menggunakan smartpls terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai $< 0,7$. Indikator tersebut adalah LM1. karena nilai *outer loading* $<$

0,7. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai $< 0,7$ perlu dilakukan perhitungan ulang. Dari hasil perhitungan ulang didapatkan hasil seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$.

- *Average Variance Extracted*

Tabel 4. 30 AVE Unit D

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Asset Performance</i>	0,805	0,823	0,885	0,720
<i>Competence Management</i>	0,912	0,918	0,934	0,739
<i>Human Resource Competence</i>	0,872	0,901	0,922	0,797
<i>Leadership Management</i>	0,966	0,969	0,971	0,750
<i>Organisational Culture</i>	0,951	0,952	0,957	0,672
<i>Organisational Structure</i>	0,821	0,844	0,882	0,653

Nilai *average variance extracted* harus > 0.5 . Apabila nilai AVE tidak lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan variabe-variabel yang digunakan belum mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut. Pada unit B nilai AVE untuk seluruh variabel > 0.5 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut.

b. *Discriminant Validity*

- *Fornel Larcker*

Tabel 4. 31 Fornell Larcker Unit D

Variabel	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
<i>Asset Performance</i>	0,849					
<i>Competence Management</i>	0,766	0,860				
<i>Human Resource Competence</i>	0,657	0,786	0,893			

<i>Leadership Management</i>	0,788	0,865	0,639	0,866		
<i>Organisational Culture</i>	0,792	0,907	0,809	0,899	0,820	
<i>Organisational Structure</i>	0,704	0,872	0,662	0,810	0,878	0,808

Uji *Fornell Larcker* dilakukan untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri. Apabila hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih kecil dibandingkan dengan hubungann variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator dengan nilai *outer loading* terkecil pada variabel tersebut. Pada unit D setiap variabel memiliki nilai *fornell larcker* lebih besar dibanding korelasi terhadap variabel lainnya.

- *Cross Loading*

Tabel 4. 32 *Cross Loading* Unit D

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,900	0,824	0,646	0,801	0,754	0,717
AP2	0,791	0,463	0,517	0,387	0,570	0,525
AP3	0,851	0,623	0,501	0,768	0,676	0,533
CM1	0,716	0,837	0,723	0,722	0,807	0,736
CM2	0,532	0,857	0,722	0,764	0,808	0,758
CM3	0,681	0,898	0,714	0,820	0,846	0,749
CM4	0,846	0,861	0,660	0,769	0,738	0,782
CM5	0,489	0,846	0,517	0,612	0,669	0,717
HRC1	0,685	0,822	0,953	0,676	0,793	0,699
HRC2	0,489	0,668	0,883	0,499	0,688	0,554
HRC3	0,567	0,591	0,839	0,513	0,676	0,498
LM10	0,677	0,813	0,650	0,950	0,887	0,759
LM11	0,600	0,861	0,637	0,847	0,839	0,737
LM12	0,537	0,712	0,491	0,869	0,755	0,727
LM2	0,844	0,836	0,648	0,934	0,872	0,746
LM3	0,766	0,831	0,657	0,895	0,800	0,802
LM4	0,680	0,694	0,469	0,839	0,702	0,616
LM5	0,662	0,755	0,598	0,888	0,786	0,668
LM6	0,772	0,750	0,523	0,811	0,730	0,643
LM7	0,689	0,678	0,514	0,861	0,744	0,647

LM8	0,633	0,627	0,418	0,811	0,743	0,675
LM9	0,642	0,644	0,421	0,809	0,665	0,684
OC1	0,718	0,721	0,633	0,582	0,795	0,759
OC10	0,731	0,753	0,721	0,748	0,835	0,693
OC11	0,657	0,689	0,717	0,703	0,860	0,731
OC2	0,641	0,735	0,808	0,669	0,861	0,675
OC3	0,608	0,577	0,400	0,738	0,710	0,669
OC4	0,658	0,825	0,700	0,763	0,831	0,822
OC5	0,586	0,844	0,665	0,737	0,825	0,765
OC6	0,620	0,727	0,554	0,771	0,742	0,787
OC7	0,675	0,748	0,645	0,852	0,897	0,691
OC8	0,694	0,838	0,687	0,828	0,853	0,698
OC9	0,517	0,696	0,766	0,682	0,788	0,601
OS1	0,495	0,570	0,360	0,429	0,595	0,729
OS2	0,553	0,695	0,634	0,757	0,750	0,823
OS3	0,675	0,858	0,654	0,827	0,842	0,909
OS4	0,537	0,662	0,442	0,538	0,616	0,759

Nilai korelasi variabel laten dan indikatornya harus lebih besar dibanding indikator tersebut dengan variabel laten lainnya ketika suatu nilai *cross loading* dapat dikatakan baik (Hair et al., 2011). Pada unit D nilai *cross loading* dari masing-masing indikator dan variabel latennya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungann indikator tersebut dengan variabel laten lainnya.

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Tabel 4. 33 *Composite Reliability* Unit D

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Asset Performance</i>	0,885
<i>Competence Management</i>	0,934
<i>Human Resource Competence</i>	0,922
<i>Leadership Management</i>	0,971
<i>Organisational Culture</i>	0,957
<i>Organisational Structure</i>	0,882

Composite reliability merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *composite reliability* > 0,70 untuk setiap variabel. Pada unit D nilai *composite reliability* setiap variabel > 0,7

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. 34 *Cronbach's Alpha* Unit D

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Asset Performance</i>	0,805
<i>Competence Management</i>	0,912
<i>Human Resource Competence</i>	0,872
<i>Leadership Management</i>	0,966
<i>Organisational Culture</i>	0,951
<i>Organisational Structure</i>	0,821

Cronbach's alpha merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit D nilai *cronbach's alpha* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.5.5 *Evaluation of Measurement Model Unit E*

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

- *Outer Loading*

Tabel 4. 35 *Outer Loading* Unit E

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,968					
AP2	0,945					
AP3	0,746					
CM1		0,864				
CM2		0,869				
CM4		0,906				
CM5		0,925				
HRC1			0,852			
HRC2			0,956			

Indikator	Asset Performance	Competence Management	Human Resource Competence	Leadership Management	Organisational Culture	Organisational Structure
HRC3			0,909			
LM10				0,932		
LM11				0,898		
LM12				0,897		
LM2				0,883		
LM3				0,869		
LM4				0,872		
LM5				0,915		
LM6				0,913		
LM7				0,904		
LM8				0,953		
LM9				0,901		
OC1					0,815	
OC10					0,870	
OC2					0,834	
OC3					0,834	
OC4					0,889	
OC5					0,858	
OC6					0,935	
OC7					0,712	
OC8					0,855	
OC9					0,863	
OS2						0,912
OS3						0,899
OS4						0,815

Berdasarkan perhitungann menggunakan smartpls terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai $< 0,7$. Indikator tersebut adalah LM1, CM3, OC11 dan OS1. karena nilai *outer loading* $< 0,7$. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai $< 0,7$ perlu dilakukan perhitungan ulang. Dari hasil perhitungan ulang didapatkan hasil seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$.

- *Average Variance Extracted*

Tabel 4. 36 AVE Unit E

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Asset Performance</i>	0,795
<i>Competence Management</i>	0,795
<i>Human Resource Competence</i>	0,822
<i>Leadership Management</i>	0,817
<i>Organisational Culture</i>	0,720
<i>Organisational Structure</i>	0,769

Nilai *average variance extracted* harus > 0.5 . Apabila nilai AVE tidak lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan variabe-variabel yang digunakan belum mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut. Pada unit E nilai AVE untuk seluruh variabel > 0.5 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut.

b. *Discriminant Validity*

- *Fornell Larcker*

Tabel 4. 37 *Fornell Larcker* Unit E

Variabel	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
<i>Asset Performance</i>	0,892					
<i>Competence Management</i>	-0,285	0,892				
<i>Human Resource Competence</i>	-0,161	0,787	0,907			
<i>Leadership Management</i>	0,055	0,309	0,307	0,904		
<i>Organisational Culture</i>	-0,193	0,831	0,878	0,466	0,848	
<i>Organisational Structure</i>	-0,173	0,637	0,725	0,447	0,820	0,877

Uji *Fornell Larcker* dilakukan untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri. Apabila hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih

kecil dibandingkan dengan hubungann variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator dengan nilai *outer loading* terkecil pada variabel tersebut. Pada unit E setiap variabel memiliki nilai *fornell larcker* lebih besar dibanding korelasi terhadap variabel lainnya.

- *Cross Loading*

Tabel 4. 38 *Outer Loading* Unit E

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,968	-0,290	-0,163	0,008	-0,211	-0,221
AP2	0,945	-0,268	-0,163	0,106	-0,178	-0,093
AP3	0,746	-0,140	-0,036	0,049	-0,043	-0,157
CM1	-0,314	0,864	0,632	0,348	0,744	0,570
CM2	-0,182	0,869	0,755	0,273	0,789	0,585
CM4	-0,327	0,906	0,687	0,258	0,685	0,578
CM5	-0,206	0,925	0,722	0,231	0,743	0,539
HRC1	-0,198	0,691	0,852	0,270	0,723	0,549
HRC2	-0,092	0,756	0,956	0,317	0,845	0,717
HRC3	-0,151	0,691	0,909	0,245	0,818	0,702
LM10	0,106	0,286	0,298	0,932	0,441	0,389
LM11	-0,049	0,383	0,366	0,898	0,547	0,530
LM12	0,094	0,319	0,286	0,897	0,447	0,404
LM2	0,079	0,121	0,190	0,883	0,298	0,335
LM3	0,148	0,197	0,284	0,869	0,425	0,438
LM4	0,007	0,332	0,341	0,872	0,461	0,445
LM5	0,089	0,232	0,221	0,915	0,381	0,332
LM6	-0,007	0,336	0,239	0,913	0,391	0,344
LM7	0,116	0,232	0,188	0,904	0,373	0,324
LM8	-0,019	0,313	0,251	0,953	0,404	0,436
LM9	0,021	0,222	0,311	0,901	0,363	0,382
OC1	-0,076	0,650	0,723	0,218	0,815	0,615
OC10	-0,182	0,765	0,840	0,334	0,870	0,720
OC2	-0,190	0,645	0,698	0,458	0,834	0,769
OC3	-0,162	0,612	0,672	0,455	0,834	0,687
OC4	-0,229	0,848	0,720	0,359	0,889	0,681
OC5	-0,263	0,762	0,796	0,368	0,858	0,746
OC6	-0,197	0,802	0,852	0,343	0,935	0,741
OC7	0,051	0,491	0,511	0,793	0,712	0,636
OC8	-0,261	0,767	0,814	0,295	0,855	0,677
OC9	-0,084	0,681	0,806	0,316	0,863	0,643
OS2	-0,137	0,428	0,554	0,404	0,653	0,912

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
OS3	-0,110	0,449	0,524	0,397	0,637	0,899
OS4	-0,194	0,738	0,774	0,371	0,822	0,815

Nilai korelasi variabel laten dan indikatornya harus lebih besar dibanding indikator tersebut dengan variabel laten lainnya ketika suatu nilai *cross loading* dapat dikatakan baik (Hair et al., 2011). Pada unit E nilai *cross loading* dari masing-masing indikator dan variabel latennya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungann indikator dengan variabel laten lainnya.

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Tabel 4. 39 *Composite Reliability* Unit E

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Asset Performance</i>	0,920
<i>Competence Management</i>	0,939
<i>Human Resource Competence</i>	0,933
<i>Leadership Management</i>	0,980
<i>Organisational Culture</i>	0,962
<i>Organisational Structure</i>	0,909

Composite reliability merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *composite reliability* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit E nilai *composite reliability* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. 40 *Cronbach's Alpha* Unit E

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Asset Performance</i>	0,886
<i>Competence Management</i>	0,914
<i>Human Resource Competence</i>	0,891
<i>Leadership Management</i>	0,978
<i>Organisational Culture</i>	0,956
<i>Organisational Structure</i>	0,850

Cronbach's alpha merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit E nilai *cronbach's alpha* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.5.6 Evaluation of Measurement Model Unit F

1. Uji Validitas

a. Convergent Validity

- *Outer Loading*

Tabel 4. 41 *Outer Loading* Unit F

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,895					
AP2	0,899					
AP3	0,847					
CM1		0,743				
CM2		0,760				
CM3		0,717				
CM4		0,835				
CM5		0,852				
HRC1			0,857			
HRC2			0,901			
HRC3			0,708			
LM10				0,894		
LM11				0,890		
LM12				0,892		
LM4				0,835		
LM5				0,769		

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
LM6				0,814		
LM7				0,916		
LM8				0,859		
LM9				0,903		
OC1					0,754	
OC10					0,870	
OC2					0,848	
OC3					0,801	
OC4					0,812	
OC6					0,714	
OC8					0,817	
OC9					0,868	
OS2						0,957
OS3						0,966

Berdasarkan perhitungannya menggunakan smartpls terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai $< 0,7$. Indikator tersebut adalah LM1, LM2, OC11, OC5, OS4, LM3, OS1 dan OC7. karena nilai *outer loading* $< 0,7$. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai $< 0,7$ perlu dilakukan perhitungan ulang. Dari hasil perhitungan ulang didapatkan hasil seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$.

- *Average Variance Extracted*

Tabel 4. 42 AVE Unit F

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Asset Performance</i>	0,776
<i>Competence Management</i>	0,613
<i>Human Resource Competence</i>	0,683
<i>Leadership Management</i>	0,747
<i>Organisational Culture</i>	0,659
<i>Organisational Structure</i>	0,925

Nilai *average variance extracted* harus > 0.5 . Apabila nilai AVE tidak lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan variabel-variabel yang digunakan belum mewakili indikator-

indikator pada variabel tersebut. Pada unit F nilai AVE untuk seluruh variabel > 0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut.

b. *Discriminant Validity*

- *Fornell Larcker*

Tabel 4. 43 *Fornell Larcker Unit F*

Variabel	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
<i>Asset Performance</i>	0,881					
<i>Competence Management</i>	0,039	0,783				
<i>Human Resource Competence</i>	-0,083	0,798	0,826			
<i>Leadership Management</i>	0,329	0,618	0,659	0,865		
<i>Organisational Culture</i>	0,069	0,805	0,824	0,670	0,812	
<i>Organisational Structure</i>	-0,058	0,764	0,816	0,556	0,785	0,962

Uji *fornell larcker* dilakukan untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri. Apabila hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih kecil dibandingkan dengan hubungann variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator dengan nilai *outer loading* terkecil pada variabel tersebut. Pada unit E setiap variabel memiliki nilai *fornell larcker* lebih besar dibanding korelasi terhadap variabel lainnya.

- *Cross Loading*

Tabel 4. 44 *Cross Loading* Unit F

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,895	-0,024	-0,078	0,273	0,022	-0,091
AP2	0,899	0,059	-0,042	0,262	0,106	-0,031
AP3	0,847	0,051	-0,101	0,328	0,040	-0,044
CM1	0,082	0,743	0,686	0,515	0,638	0,656
CM2	-0,095	0,760	0,682	0,353	0,662	0,781
CM3	0,134	0,717	0,471	0,493	0,459	0,430
CM4	0,066	0,835	0,646	0,582	0,688	0,547
CM5	-0,005	0,852	0,588	0,485	0,657	0,508
HRC1	-0,115	0,621	0,857	0,459	0,684	0,814
HRC2	-0,185	0,653	0,901	0,467	0,746	0,740
HRC3	0,092	0,690	0,708	0,691	0,600	0,467
LM10	0,226	0,517	0,548	0,894	0,514	0,389
LM11	0,313	0,572	0,654	0,890	0,649	0,591
LM12	0,202	0,554	0,655	0,892	0,660	0,557
LM4	0,335	0,606	0,646	0,835	0,614	0,562
LM5	0,182	0,411	0,399	0,769	0,596	0,334
LM6	0,429	0,507	0,429	0,814	0,506	0,378
LM7	0,407	0,590	0,633	0,916	0,624	0,516
LM8	0,162	0,530	0,547	0,859	0,497	0,502
LM9	0,290	0,494	0,565	0,903	0,481	0,434
OC1	0,007	0,576	0,768	0,466	0,754	0,570
OC10	-0,035	0,776	0,794	0,524	0,870	0,833
OC2	-0,004	0,686	0,734	0,629	0,848	0,771
OC3	0,113	0,703	0,644	0,651	0,801	0,563
OC4	-0,007	0,568	0,678	0,460	0,812	0,694
OC6	0,209	0,484	0,434	0,464	0,714	0,317
OC8	0,158	0,661	0,610	0,543	0,817	0,607
OC9	0,088	0,711	0,616	0,599	0,868	0,592
OS2	-0,020	0,694	0,727	0,492	0,711	0,957
OS3	-0,088	0,771	0,838	0,573	0,795	0,966

Nilai korelasi variabel laten dan indikatornya harus lebih besar dibanding indikator tersebut dengan variabel laten lainnya ketika suatu nilai *cross loading* dapat dikatakan baik (Hair et al., 2011). Pada unit F nilai *cross loading* dari masing – masing indikator dan variabel latennya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungann indikator dengan variabel laten lainnya.

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Tabel 4. 45 *Composite Reliability* Unit F

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Asset Performance</i>	0,912
<i>Competence Management</i>	0,888
<i>Human Resource Competence</i>	0,865
<i>Leadership Management</i>	0,964
<i>Organisational Culture</i>	0,939
<i>Organisational Structure</i>	0,961

composite reliability merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *composite reliability* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit F nilai *composite reliability* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. 46 *Cronbach's Alpha* Unit F

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Asset Performance</i>	0,857
<i>Competence Management</i>	0,842
<i>Human Resource Competence</i>	0,760
<i>Leadership Management</i>	0,957
<i>Organisational Culture</i>	0,926
<i>Organisational Structure</i>	0,919

Cronbach's alpha merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit F nilai *cronbach's alpha* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.5.7 Evaluation of Measurement Model Unit G

1. Uji Validitas

a. Convergent Validity

- *Outer Loading*

Tabel 4. 47 *Outer Loading* Unit G

Indikator	Asset Performance	Competence Management	Human Resource Competence	Leadership Management	Organisational Culture	Organisational Structure
AP1	0,923					
AP2	0,824					
AP3	0,918					
CM1		0,807				
CM2		0,712				
CM3		0,752				
CM4		0,824				
CM5		0,768				
HRC1			0,927			
HRC2			0,887			
HRC3			0,858			
LM10				0,911		
LM11				0,867		
LM12				0,844		
LM2				0,765		
LM3				0,823		
LM4				0,821		
LM5				0,909		
LM6				0,892		
LM7				0,817		
LM8				0,855		
LM9				0,883		
OC1					0,764	
OC10					0,902	
OC2					0,858	
OC3					0,919	
OC4					0,735	
OC7					0,732	
OC9					0,742	
OS2						0,889
OS3						0,894
OS4						0,719

Berdasarkan perhitungann menggunakan smartpls terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai $< 0,7$. Indikator tersebut adalah LM1, OC11, OC5, OC6, OC8 dan OS 1. karena nilai *outer loading* $< 0,7$. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai $< 0,7$ perlu dilakukan perhitungan ulang. Dari hasil perhitungan ulang didapatkan hasil seluruh indikaktor memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$.

- *Average Variance Extracted*

Tabel 4. 48 AVE Unit G

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Asset Perfomance</i>	0,881	0,980	0,919	0,792
<i>Competence Management</i>	0,836	0,861	0,881	0,599
<i>Human Resource Competence</i>	0,870	0,876	0,920	0,794
<i>Leadership Management</i>	0,963	0,966	0,967	0,730
<i>Organisational Culture</i>	0,912	0,930	0,930	0,658
<i>Organisational Structure</i>	0,781	0,791	0,875	0,702

Nilai *average variance extracted* harus > 0.5 . Apabila nilai AVE tidak lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan variabe-variabel yang digunakan belum mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut. Pada unit G nilai AVE untuk seluruh variabel > 0.5 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut.

b. *Discriminant Validity*

- *Fornell Flarcker*

Tabel 4. 49 Fornell Larcker Unit G

Variabel	<i>Asset Perfomance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
<i>Asset Perfomance</i>	0,890					
<i>Competence Management</i>	-0,046	0,774				

<i>Human Resource Competence Leadership Management</i>	-0,016	0,760	0,891			
<i>Organisational Culture</i>	-0,318	0,417	0,394	0,854		
<i>Organisational Structure</i>	-0,236	0,598	0,625	0,740	0,811	
	-0,404	0,486	0,438	0,542	0,771	0,838

Uji *fornell larcker* dilakukan untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri. Apabila hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih kecil dibandingkan dengan hubungann variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator dengan nilai *outer loading* terkecil pada variabel tersebut. Pada unit G setiap variabel memiliki nilai *fornell larcker* lebih besar dibanding korelasi terhadap variabel lainnya.

- *Cross Loading*

Tabel 4. 50 *Cross Loading* Unit G

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,923	0,062	0,077	-0,235	-0,162	-0,289
AP2	0,824	0,172	0,085	-0,095	-0,025	-0,132
AP3	0,918	-0,195	-0,122	-0,391	-0,315	-0,504
CM1	-0,065	0,807	0,560	0,419	0,502	0,358
CM2	-0,037	0,712	0,377	0,303	0,519	0,505
CM3	-0,159	0,752	0,443	0,272	0,396	0,272
CM4	-0,056	0,824	0,736	0,365	0,560	0,494
CM5	0,089	0,768	0,683	0,254	0,354	0,272
HRC1	0,002	0,664	0,927	0,376	0,647	0,513
HRC2	-0,066	0,607	0,887	0,292	0,528	0,427
HRC3	0,014	0,743	0,858	0,375	0,498	0,247
LM10	-0,182	0,340	0,373	0,911	0,654	0,432
LM11	-0,180	0,349	0,419	0,867	0,673	0,495
LM12	-0,171	0,333	0,456	0,844	0,610	0,383
LM2	-0,191	0,370	0,228	0,765	0,600	0,444
LM3	-0,241	0,378	0,428	0,823	0,563	0,337
LM4	-0,163	0,355	0,143	0,821	0,492	0,303

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
LM5	-0,262	0,433	0,346	0,909	0,610	0,497
LM6	-0,233	0,367	0,351	0,892	0,696	0,420
LM7	-0,545	0,373	0,304	0,817	0,725	0,622
LM8	-0,393	0,393	0,320	0,855	0,590	0,527
LM9	-0,363	0,244	0,299	0,883	0,679	0,559
OC1	0,004	0,505	0,520	0,369	0,764	0,536
OC10	-0,355	0,492	0,569	0,697	0,902	0,789
OC2	-0,082	0,645	0,626	0,606	0,858	0,580
OC3	-0,201	0,429	0,448	0,720	0,919	0,678
OC4	-0,235	0,419	0,404	0,564	0,735	0,524
OC7	-0,333	0,466	0,434	0,639	0,732	0,680
OC9	0,045	0,481	0,603	0,489	0,742	0,491
OS2	-0,425	0,278	0,288	0,534	0,628	0,889
OS3	-0,454	0,345	0,381	0,450	0,699	0,894
OS4	-0,115	0,613	0,432	0,374	0,603	0,719

Nilai korelasi variabel laten dan indikatornya harus lebih besar dibanding indikator tersebut dengan variabel laten lainnya ketika suatu nilai *cross loading* dapat dikatakan baik (Hair et al., 2011). Pada unit G nilai *cross loading* dari masing-masing indikator dan variabel latennya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungann indikator dengan variabel laten lainnya

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Tabel 4. 51 *Composite Reliability* Unit G

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Asset Performance</i>	0,919
<i>Competence Management</i>	0,881
<i>Human Resource Competence</i>	0,920
<i>Leadership Management</i>	0,967
<i>Organisational Culture</i>	0,930
<i>Organisational Structure</i>	0,875

Composite reliability merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *composite reliability* > 0,70

untuk setiap variabel. Pada unit G nilai *composite reliability* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. 52 *Cronbach's Alpha* Unit G

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Asset Performance</i>	0,881
<i>Competence Management</i>	0,836
<i>Human Resource Competence</i>	0,870
<i>Leadership Management</i>	0,963
<i>Organisational Culture</i>	0,912
<i>Organisational Structure</i>	0,781

Cronbach's alpha merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit G nilai *cronbach's alpha* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.5.8 *Evaluation of Measurement Model Unit H*

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

- *Outer Loading*

Tabel 4. 53 *Outer Loading* Unit H

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,885					
AP2	0,893					
AP3	0,720					
CM1		0,950				
CM2		0,908				
CM3		0,760				
CM4		0,916				
CM5		0,898				

Indikator	Asset Perfomance	Competence Management	Human Resource Competence	Leadership Management	Organisation al Culture	Organisation al Structure
HRC1			0,961			
HRC2			0,923			
HRC3			0,966			
LM1				0,772		
LM10				0,864		
LM11				0,927		
LM12				0,787		
LM2				0,765		
LM3				0,882		
LM5				0,899		
LM6				0,869		
LM7				0,920		
LM8				0,891		
LM9				0,919		
OC1					0,882	
OC10					0,948	
OC11					0,909	
OC2					0,927	
OC3					0,854	
OC4					0,902	
OC5					0,844	
OC6					0,953	
OC7					0,906	
OC8					0,886	
OC9					0,965	
OS1						0,827
OS2						0,815
OS3						0,913
OS4						0,825

Berdasarkan perhitungann menggunakan smartpls terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai $< 0,7$. Indikator tersebut adalah LM4. karena nilai *outer loading* $< 0,7$. Apabila terdapat indikator yang memiliki nilai $< 0,7$ perlu dilakukan perhitungan ulang. Dari hasil perhitungan ulang didapatkan hasil seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$.

- *Average Variance Extracted*

Tabel 4. 54 AVE Unit H

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Asset Performance</i>	0,699
<i>Competence Management</i>	0,790
<i>Human Resource Competence</i>	0,903
<i>Leadership Management</i>	0,748
<i>Organisational Culture</i>	0,824
<i>Organisational Structure</i>	0,716

Nilai *average variance extracted* harus > 0.5 . Apabila nilai AVE tidak lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan variabel-variabel yang digunakan belum mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut. Pada unit H nilai AVE untuk seluruh variabel > 0.5 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dapat mewakili indikator-indikator pada variabel tersebut.

b. *Discriminant Validity*

- *Fornell Larcker*

Tabel 4. 55 *Fornell Larcker* Unit H

Variabel	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
<i>Asset Performance</i>	0,836					
<i>Competence Management</i>	0,931	0,889				
<i>Human Resource Competence</i>	0,545	0,668	0,951			
<i>Leadership Management</i>	0,853	0,911	0,732	0,865		
<i>Organisational Culture</i>	0,832	0,915	0,802	0,943	0,908	
<i>Organisational Structure</i>	0,798	0,860	0,746	0,968	0,878	0,846

Uji *fornell larcker* dilakukan untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri. Apabila hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih kecil dibandingkan dengan hubungann variabel tersebut dengan variabel lainnya, maka perlu dilakukan eliminasi pada indikator dengan nilai *outer loading* terkecil pada variabel tersebut. Pada unit H setiap variabel memiliki nilai *fornell larcker* lebih besar dibanding korelasi terhadap variabel lainnya.

- *Cross Loading*

Tabel 4. 56 *Cross Loading* Unit H

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
AP1	0,885	0,855	0,415	0,744	0,713	0,683
AP2	0,893	0,865	0,425	0,680	0,646	0,650
AP3	0,720	0,606	0,521	0,702	0,712	0,657
CM1	0,869	0,950	0,549	0,862	0,843	0,813
CM2	0,869	0,908	0,501	0,742	0,722	0,726
CM3	0,780	0,760	0,384	0,627	0,607	0,587
CM4	0,844	0,916	0,779	0,887	0,948	0,829
CM5	0,800	0,898	0,630	0,866	0,849	0,808
HRC1	0,533	0,681	0,961	0,749	0,781	0,768
HRC2	0,491	0,578	0,923	0,578	0,702	0,603
HRC3	0,528	0,642	0,966	0,749	0,799	0,746
LM1	0,533	0,587	0,624	0,772	0,749	0,738
LM10	0,721	0,733	0,590	0,864	0,781	0,840
LM11	0,776	0,817	0,709	0,927	0,873	0,916
LM12	0,655	0,761	0,512	0,787	0,677	0,782
LM2	0,671	0,648	0,619	0,765	0,780	0,700
LM3	0,688	0,737	0,665	0,882	0,808	0,872
LM5	0,793	0,877	0,743	0,899	0,858	0,908
LM6	0,731	0,772	0,587	0,869	0,812	0,849
LM7	0,814	0,876	0,628	0,920	0,895	0,857
LM8	0,881	0,922	0,602	0,891	0,841	0,833
LM9	0,814	0,905	0,665	0,919	0,869	0,897
OC1	0,705	0,833	0,731	0,850	0,882	0,828
OC10	0,742	0,805	0,702	0,883	0,948	0,787
OC11	0,743	0,836	0,748	0,777	0,909	0,681
OC2	0,765	0,869	0,829	0,895	0,927	0,884
OC3	0,671	0,738	0,764	0,831	0,854	0,830
OC4	0,739	0,799	0,797	0,807	0,902	0,758
OC5	0,739	0,770	0,585	0,783	0,844	0,684

Indikator	<i>Asset Performance</i>	<i>Competence Management</i>	<i>Human Resource Competence</i>	<i>Leadership Management</i>	<i>Organisational Culture</i>	<i>Organisational Structure</i>
OC6	0,793	0,850	0,743	0,930	0,953	0,872
OC7	0,781	0,795	0,738	0,841	0,906	0,786
OC8	0,833	0,943	0,639	0,892	0,886	0,816
OC9	0,777	0,878	0,743	0,911	0,965	0,831
OS1	0,588	0,618	0,663	0,818	0,776	0,827
OS2	0,634	0,689	0,594	0,763	0,682	0,815
OS3	0,776	0,816	0,673	0,897	0,805	0,913
OS4	0,701	0,788	0,585	0,788	0,699	0,825

Nilai korelasi variabel laten dan indikatornya harus lebih besar dibanding indikator tersebut dengan variabel laten lainnya ketika suatu nilai *cross loading* dapat dikatakan baik (Hair et al., 2011). Pada unit H nilai *cross loading* dari masing-masing indikator dan variabel latanya memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai hubungann indikator dengan variabel laten lainnya.

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Tabel 4. 57 *Composite Reliability* Unit H

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Asset Performance</i>	0,874
<i>Competence Management</i>	0,949
<i>Human Resource Competence</i>	0,966
<i>Leadership Management</i>	0,970
<i>Organisational Culture</i>	0,981
<i>Organisational Structure</i>	0,909

Composite reliability merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *composite reliability* > 0,70 untuk setiap variabel. Pada unit H nilai *composite reliability* setiap variabel > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. 58 *Cronbach's Alpha* Unit H

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Asset Performance</i>	0,779
<i>Competence Management</i>	0,934
<i>Human Resource Competence</i>	0,946
<i>Leadership Management</i>	0,966
<i>Organisational Culture</i>	0,978
<i>Organisational Structure</i>	0,867

Cronbach's alpha merupakan suatu indikator dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas suatu variabel dalam kategori baik apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ untuk setiap variabel. Pada unit H nilai *cronbach's alpha* setiap variabel $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

4.6 Evaluation of Structural Model (Inner Model)

4.6.1 Evaluation of Structural Model Unit A

1. R-square

Tabel 4. 59 R Square Unit A

Variabel	R Square
<i>Asset Performance</i>	0,538
<i>Human Resource Competence</i>	0,618
<i>Organisational Culture</i>	0,720

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%.

2. Bootstrapping

Tabel 4. 60 *Bootstrapping* Unit A

Variabel	T Statistics	P Values
<i>Competence Management - > Human Resource Competence Human Resource Competence -> Asset Performance</i>	17,228	0,000
<i>Leadership Management -> Organisational Culture Organisational Culture -> Asset Performance</i>	4,780	0,000
<i>Organisational Structure - > Organisational Culture</i>	4,237	0,000
	4,243	0,000

Berdasarkan uji *bootstrapping* dapat diketahui H1, H2, H3, dan H4 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 sedangkan H5 tidak diterima karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,05.

4.6.2 Evaluation of Structural Model Unit B

1. R-square

Tabel 4. 61 R Square Unit B

Variabel	R Square
<i>Asset Performance</i>	0,068
<i>Human Resource Competence</i>	0,737
<i>Organisational Culture</i>	0,707

Berdasarkan perhitungann *r-square* dapat disimpulkan pada unit B variabel *asset performance* dipengaruhi oleh variabel *organisational culture* sebesar 6,8%. Variabel *human resource competence* dipengaruhi oleh variabel *competence management* sebesar 73,7%. Variabel *Organisational Culture* dipengaruhi oleh variabel *leadership management* dan *organisational culture* sebesar 70,7%.

2. *Bootstrapping*

Tabel 4. 62 *Boostrapping* Unit B

Variabel	T Statistics	P Values
<i>Competence Management - > Human Resource Competence Human Resource</i>	24,139	0,000
<i>Competence -> Asset Perfomance</i>	1,860	0,064
<i>Leadership Management -> Organisational Culture</i>	3,964	0,000
<i>Organisational Culture -> Asset Perfomance</i>	1,070	0,285
<i>Organisational Structure - > Organisational Culture</i>	2,795	0,005

Berdasarkan uji *bootstrapping* dapat diketahui H1, H2 dan H3 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 sedangkan H4 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,05.

4.6.3 Evaluation of Structural Model Unit C

1. R-square

Tabel 4. 63 R Square Unit C

Variabel	R Square
<i>Asset Perfomance</i>	0,424
<i>Human Resource Competence</i>	0,160
<i>Organisational Culture</i>	0,590

Berdasarkan perhitungann R-square dapat disimpulkan pada unit C variabel *asset perfomance* dipengaruhi oleh variabel *organisational culture* sebesar 42,4%. Variabel *human resource competence* dipengaruhi oleh variabel *competence management* sebesar 16%. Variabel *Organisational Culture* dipengaruhi oleh variabel *leadership management* dan *organisational structure* sebesar 59%.

2. *Boostrapping*

Tabel 4. 64 *Bootstrapping* Unit C

Variabel	T Statistics	P Values
Competence Management - > <i>Human Resource Competence</i>	1,572	0,117
<i>Human Resource Competence</i> -> <i>Asset Performance</i>	0,753	0,452
<i>Leadership Management</i> -> <i>Organisational Culture</i>	1,258	0,209
<i>Organisational Culture</i> -> <i>Asset Performance</i>	2,539	0,011
<i>Organisational Structure</i> -> <i>Organisational Culture</i>	4,987	0,000

Berdasarkan uji *bootstrapping* dapat diketahui H1, H3 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan *p-values* > 0,05 sedangkan H2 dan H4 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan memiliki nilai *p-values* < 0,05.

4.6.4 Evaluation of Structural Model Unit D

1. R-square

Tabel 4. 65 R Square Unit D

Variabel	R Square
<i>Asset Performance</i>	0,628
<i>Human Resource Competence</i>	0,618
<i>Organisational Culture</i>	0,873

Berdasarkan perhitungann R-square dapat disimpulkan pada unit D variabel *Asset Performance* dipengaruhi oleh variabel *Organisational Culture* sebesar 62,8%. Variabel *Human Resource Competence* dipengaruhi oleh variabel *competence management* sebesar 61,8%. Variabel *Organisational Culture* dipengaruhi oleh variabel *leadership management* dan *organisational structure* sebesar 87,3%.

2. *Bootstrapping*

Tabel 4. 66 *Bootstrapping* Unit D

Variabel	T Statistics	P Values
<i>Competence Management -> Human Resource Competence</i>	11,591	0,000
<i>Human Resource Competence -> Asset Performance</i>	0,299	0,765
<i>Leadership Management -> Organisational Culture</i>	3,011	0,003
<i>Organisational Culture -> Asset Performance</i>	5,364	0,000
<i>Organisational Structure -> Organisational Culture</i>	2,419	0,016

Berdasarkan uji *bootstrapping* dapat diketahui H1, H2, H3 dan H4 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 sedangkan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 tetapi memiliki nilai *p-values* > 0,05.

4.6.5 Evaluation of Structural Model Unit E

1. R-square

Tabel 4. 67 R Square Unit E

Variabel	R Square
<i>Asset Performance</i>	0,038
<i>Human Resource Competence</i>	0,620
<i>Organisational Culture</i>	0,685

Berdasarkan perhitungann *r-square* dapat disimpulkan pada unit E variabel *asset performance* dipengaruhi oleh variabel *organisational culture* sebesar 3,8%. Variabel *human resource competence* dipengaruhi oleh variabel *competence management* sebesar 62%. Variabel *Organisational Culture* dipengaruhi oleh variabel *leadership management* dan *organisational structure* sebesar 68,5%.

2. *Bootstrapping*

Tabel 4. 68 *Bootstrapping* Unit E

Variabel	T Statistics	P Values
<i>Competence Management</i>		
-> <i>Human Resource Competence</i>	12,084	0,000
<i>Human Resource Competence</i> -> <i>Asset Performance</i>	0,109	0,913
<i>Leadership Management</i>		
-> <i>Organisational Culture</i>	0,798	0,426
<i>Organisational Culture</i> -> <i>Asset Performance</i>	0,633	0,527
<i>Organisational Structure</i>		
-> <i>Organisational Culture</i>	5,396	0,000

Berdasarkan uji *bootstrapping* dapat diketahui H2 dan H3 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 sedangkan H1, H4, dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,5.

4.6.6 Evaluation of Structural Model Unit F

1. R-square

Tabel 4. 69 R Square Unit F

Variabel	R Square
<i>Asset Performance</i>	0,065
<i>Human Resource Competence</i>	0,637
<i>Organisational Culture</i>	0,695

Berdasarkan perhitungann *r-square* dapat disimpulkan pada unit F variabel *asset performance* dipengaruhi oleh variabel *organisational culture* sebesar 6,5%. Variabel *human resource competence* dipengaruhi oleh variabel *competence management* 63,7%. Variabel *organisational culture* dipengaruhi oleh variabel *leadership management* dan *organisational culture* sebesar 69,5%.

2. Bootstrapping

Tabel 4. 70 *Bootstrapping* Unit F

Variabel	T Statistics	P Values
<i>Competence Management - > Human Resource Competence</i>	14,286	0,000
<i>Human Resource Competence -> Asset Performance</i>	1,202	0,230
<i>Leadership Management -> Organisational Culture</i>	3,018	0,003
<i>Organisational Culture -> Asset Performance</i>	1,299	0,194
<i>Organisational Structure - > Organisational Culture</i>	4,834	0,000

Berdasarkan uji *bootstrapping* dapat diketahui H1, H2 dan H3 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 sedangkan H4 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,05.

4.6.7 Evaluation of Structural Model Unit G

1. R-square

Tabel 4. 71 R Square Unit G

Variabel	R Square
<i>Asset Performance</i>	0,084
<i>Human Resource Competence</i>	0,578
<i>Organisational Culture</i>	0,742

Berdasarkan perhitungann R-square dapat disimpulkan pada unit G variabel *asset performance* dipengaruhi oleh variabel *organisational culture* sebesar 8,4%. Variabel *human resource competence* dipengaruhi oleh *competence management* sebesar 57,8%. Variabel *organisational culture* dipengaruhi oleh variabel *leadership management* dan *organisational structure* sebesar 74,2%.

2. Bootstrapping

Tabel 4. 72 *Bootstrapping* Unit G

Variabel	T Statistics	P Values
<i>Competence Management - > Human Resource Competence</i>	14,460	0,000
<i>Human Resource Competence -> Asset Performance</i>	0,893	0,372
<i>Leadership Management -> Organisational Culture</i>	3,122	0,002
<i>Organisational Culture -> Asset Performance</i>	1,403	0,161
<i>Organisational Structure - > Organisational Culture</i>	3,071	0,002

Berdasarkan uji *bootstrapping* dapat diketahui H1, H2 dan H3 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 sedangkan H4 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,05.

4.7.8 Evaluation of Structural Model Unit H

1. R-square

Tabel 4. 73 R Square Unit H

Variabel	R Square
<i>Asset Performance</i>	0,733
<i>Human Resource Competence</i>	0,447
<i>Organisational Culture</i>	0,908

Berdasarkan perhitungann R-square dapat disimpulkan pada unit H variabel *asset performance* dipengaruhi oleh variabel *organisational culture* sebesar 73,3%. Variabel *human resource competence* dipengaruhi oleh *competence management* sebesar 44,7%. Variabel *organisational culture* dipengaruhi oleh *leadership management* dan *organisational structure* sebesar 90,8%.

2. Bootstrapping

Tabel 4. 74 *Bootstrapping* Unit H

Variabel	T Statistics	P Values
<i>Competence Management -> Human Resource Competence</i>	8,155	0,000
<i>Human Resource Competence -> Asset Perfomance</i>	1,849	0,065
<i>Leadership Management -> Organisational Culture</i>	4,607	0,000
<i>Organisational Culture -> Asset Perfomance</i>	7,590	0,000
<i>Organisational Structure -> Organisational Culture</i>	1,638	0,102

Berdasarkan uji *bootstrapping* dapat diketahui H1, H3 dan H4 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05 sedangkan H2 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,5

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian ini diambil berdasarkan subjek penelitian ini agar dapat mengetahui permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini. Terdapat empat kriteria responden pada penelitian ini yaitu, unit kerja, jenis kelamin, usia dan masa kerja di PT XYZ. Pada kriteria unit kerja terdapat 8 jenis unit yang terdiri dari unit A-unit H. Karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 285 orang dan jenis kelamin perempuan sebesar 60 orang dengan persentase pekerja laki-laki 82,61% dan pekerja perempuan sebesar 17,39%. Berdasarkan usia pekerja yang memiliki usia 19-56 tahun dengan usia 19-30 tahun berjumlah 79 orang, pekerja dengan usia 31-40 tahun sebesar 130 orang dan usia 41-56 tahun sebesar 136 orang. Kriteria berdasarkan masa kerja berkisar dari 1-lebih dari 10 tahun dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 22 orang, masa kerja 4-6 tahun berjumlah 73 orang, masa kerja 7-9 tahun berjumlah 49 orang dan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 201 orang.

Target penelitian ini merupakan karyawan PT XYZ pada Unit A-H, hal ini berdasarkan rekomendasi dari departemen *human capital management* dikarenakan delapan unit ini memiliki penerapan budaya organisasi yang lebih baik dibandingkan unit lainnya. Karyawan-karyawan yang menjadi responden dengan karakteristik yang bervariasi, langkah selanjutnya adalah melakukan uji pengaruh terkait variabel yang mempengaruhi kinerja aset di PT XYZ.

5.2 Analisis Evaluation of Measurement Model Setiap Unit (Outer Model)

5.2.1. Analisis Evaluation of Measurement Model Unit A

1. Uji Validitas

Pada uji validitas terdapat dua tahapan yang pertama adalah *convergent validity* dan yang kedua adalah *discriminant validity*. Pada *convergent validity* terdapat perhitungann *outer loading* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak memiliki korelasi dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada unit A terdapat dua indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$. Indikator pertama adalah LM1 yang merupakan indikator dari variabel *leadership management* dengan nilai *outer loading*

<0,7 dan indikator kedua adalah CM3 yang merupakan indikator dari variabel *competence management* dengan nilai *outer loading* <0,7 sehingga kedua indikator tersebut harus dieliminasi dan perlu dilakukan perhitungann ulang untuk mendapatkan nilai *outer loading* yang sesuai dengan standar. Setelah dilakukan perhitungan ulang didapatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Selanjutnya adalah perhitungann untuk mendapatkan nilai *discriminant validity*. Pada tahap ini dilakukan perhitungann untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih baik dibandingkan dengan hubungann variabel itu dengan variabel lainnya, yang kedua perhitungann untuk mengetahui hubungann indikator dengan variabel latanya lebih baik dibandingkan dengan hubungann indikator dengan variabel laten lain. Pada unit A diketahui bahwa hubungan variabel dengan variabel dan indikator dengan variabel latanya memiliki nilai yang lebih baik dibanding hubungann variabel dengan variabel lainya dan indikator dengan variabel laten lain.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji realibilitas terdapat dua jenis perhitungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,7. Pada unit A setelah dilakukannya eliminasi indikator pada tahap *outer loading* seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* 0,7 sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator yang ada pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.2.2. Analisis Evaluation of Measurement Model Unit B

1. Uji Validitas

Pada uji validitas terdapat dua tahapan yang pertama adalah *convergent validity* dan yang kedua adalah *discriminant validity*. Pada *convergent validity* terdapat perhitungann *outer loading* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak memiliki korelasi dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada unit B terdapat tiga indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Indikator pertama adalah LM1 yang merupakan indikator dari variabel *leadership management* dengan nilai *outer loading* <0,7, indikator kedua adalah CM3 yang merupakan indikator dari variabel *competence management* dengan nilai *outer loading* <0,7 dan yang ketiga adalah OC5 yang merupakan indikator dari *organisational culture* sehingga ketiga indikator tersebut harus dieliminasi dan perlu dilakukan perhitungann ulang untuk mendapatkan

nilai *outer loading* yang sesuai dengan standar. Setelah dilakukan perhitungan ulang didapatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Selanjutnya adalah perhitungann untuk mendapatkan nilai *discriminant validity*. Pada tahap ini dilakukan perhitungann untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih baik dibandingkan dengan hubungann variabel itu dengan variabel lainnya, yang kedua perhitungann untuk mengetahui hubungann indikator dengan variabel latenyanya lebih baik dibandingkan dengan hubungann indikator dengan variabel laten lain. Pada unit B diketahui bahwa hubungan variabel dengan variabel dan indikator dengan variabel latenyanya memiliki nilai yang lebih baik dibanding hubungann variabel dengan variabel lainnya dan indikator dengan variabel laten lain.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji realibilitas terdapat dua jenis perhitungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $> 0,7$. Pada unit B setelah dilakukannya eliminasi indikator pada tahap *outer loading* seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $0,7$ sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator yang ada pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.2.3. Analisis *Evaluation of Measurement Model Unit C*

1. Uji Validitas

Pada uji validitas terdapat dua tahapan yang pertama adalah *convergent validity* dan yang kedua adalah *discriminant validity*. Pada *convergent validity* terdapat perhitungann *outer loading* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak memiliki korelasi dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada unit C terdapat indikator-indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$. Indikator pertama adalah CM1, CM2 dan CM5 yang merupakan indikator dari variabel *competence management* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$, indikator kedua adalah HRC1 dan HRC2 yang merupakan indikator dari variabel *human resource competence* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$, indikator yang ketiga adalah lm1, lm10, lm2 dan lm4 yang merupakan indikator dari variabel *leadership management* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$, indikator keempat adalah OC1, OC3, OC4, OC6, OC7 dan OC8 yang merupakan indikator variabel *organisational culture* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$ dan indikator kelima adalah OS3 dan OS4 yang merupakan indikator variabel

organisational structure dengan nilai *outer loading* $< 0,7$ sehingga indikator-indikator tersebut harus dieliminasi dan perlu dilakukan perhitungannya ulang untuk mendapatkan nilai *outer loading* yang sesuai dengan standar. Setelah dilakukan perhitungannya ulang didapatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Selanjutnya adalah perhitungannya untuk mendapatkan nilai *discriminant validity*. Pada tahap ini dilakukan perhitungannya untuk mengetahui hubungannya variabel dengan variabel itu sendiri lebih baik dibandingkan dengan hubungannya variabel itu dengan variabel lainnya, yang kedua perhitungannya untuk mengetahui hubungannya indikator dengan variabel latennya lebih baik dibandingkan dengan hubungannya indikator dengan variabel laten lain. Pada unit B diketahui bahwa hubungan variabel dengan variabel dan indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih baik dibandingkan hubungannya variabel dengan variabel lain dan indikator dengan variabel laten lain.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas terdapat dua jenis perhitungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $> 0,7$. Pada unit C setelah dilakukannya eliminasi indikator pada tahap *outer loading* seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator yang ada pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.2.4. Analisis Evaluation of Measurement Model Unit D

1. Uji Validitas

Pada uji validitas terdapat dua tahapan yang pertama adalah *convergent validity* dan yang kedua adalah *discriminant validity*. Pada *convergent validity* terdapat perhitungannya *outer loading* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak memiliki korelasi dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada unit D terdapat indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$. Indikator tersebut adalah LM1 yang merupakan indikator dari variabel *leadership nanagement* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$. Sehingga indikator tersebut harus dieliminasi dan perlu dilakukan perhitungannya ulang untuk mendapatkan nilai *outer loading* yang sesuai dengan standar. Setelah dilakukan perhitungannya ulang didapatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Selanjutnya adalah perhitungannya untuk mendapatkan nilai *discriminant validity*. Pada tahap ini dilakukan perhitungannya untuk mengetahui

hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih baik dibandingkan dengan hubungann variabel itu dengan variabel lainnya, yang kedua perhitungann untuk mengetahui hubungann indikator dengan variabel latenya lebih baik dibandingkan dengan hubungann indikator dengan variabel laten lain. Pada unit D diketahui bahwa hubungann variabel dengan variabelnya dan indikator dengan variabel latenya memiliki nilai yang lebih baik dibanding hubungann variabel dengan variabel lainnya dan indikator dengan variabel laten lain.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji realibilitas terdapat dua jenis perhitungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $> 0,7$. Pada unit D setelah dilakukannya eliminasi indikator pada tahap *outer loading* seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $0,7$ sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator yang ada pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.2.5. Analisis *Evaluation of Measurement Model Unit E*

1. Uji Validitas

Pada uji validitas terdapat dua tahapan yang pertama adalah *convergent validity* dan yang kedua adalah *discriminant validity*. Pada *convergent validity* terdapat perhitungann *outer loading* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak memiliki korelasi dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada unit E terdapat ermpat indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$. Indikator pertama adalah LM1 yang merupakan indikator dari variabel *leadership management* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$, indikator kedua adalah CM3 yang merupakan indikator dari variabel *competence management* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$, indikator ketiga adalah oc11 yang merupakan indikator dari *organisational culture* dan indikator keempat adalah os1 indikator dari variabel *organisational strucutre* sehingga keempat indikator tersebut harus dieliminasi dan perlu dilakukan perhitungann ulang untuk mendapatkan nilai *outer loading* yang sesuai dengan standar. Setelah dilakukan perhitungann ulang didapatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Selanjutnya adalah perhitungann untuk mendapatkan nilai *discriminant validity*. Pada tahap ini dilakukan perhitungann untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih baik dibandingkan dengan hubungann variabel itu dengan

variabel lainnya, yang kedua perhitungannya untuk mengetahui hubungannya indikator dengan variabel latennya lebih baik dibandingkan dengan hubungannya indikator dengan variabel laten lain. Pada unit E diketahui bahwa hubungan variabel dengan variabel dan indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih baik dibandingkan hubungannya variabel dengan variabel lainnya dan indikator dengan variabel laten lain.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas terdapat dua jenis perhitungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $> 0,7$. Pada unit E setelah dilakukannya eliminasi indikator pada tahap *outer loading* seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $0,7$ sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator yang ada pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.2.6. Analisis *Evaluation of Measurement Model Unit F*

1. Uji Validitas

Pada uji validitas terdapat dua tahapan yang pertama adalah *convergent validity* dan yang kedua adalah *discriminant validity*. Pada *convergent validity* terdapat perhitungannya *outer loading* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak memiliki korelasi dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada unit F terdapat tiga indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$. Indikator pertama adalah LM1, LM2 dan LM3 yang merupakan indikator dari variabel *leadership management* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$, indikator kedua adalah OC11, OC5 dan OC7 yang merupakan indikator dari variabel *organisational culture* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$ dan yang ketiga adalah OS4 dan OS1 yang merupakan indikator dari *organisational structure* sehingga ketiga indikator tersebut harus dieliminasi dan perlu dilakukan perhitungannya ulang untuk mendapatkan nilai *outer loading* yang sesuai dengan standar. Setelah dilakukan perhitungan ulang didapatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Selanjutnya adalah perhitungannya untuk mendapatkan nilai *discriminant validity*. Pada tahap ini dilakukan perhitungannya untuk mengetahui hubungannya variabel dengan variabel itu sendiri lebih baik dibandingkan dengan hubungannya variabel itu dengan variabel lainnya, yang kedua perhitungannya untuk mengetahui hubungannya indikator dengan variabel latennya lebih baik dibandingkan dengan hubungannya indikator dengan variabel laten lain. Pada unit B

diketahui bahwa hubungan variabel dengan variabel dan indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih baik dibanding hubungann variabale dengan variabel lainya dan indikator dengan variabel laten lain.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji realibilitas terdapat dua jenis perhitungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. suatu indikator dikatan reliabel apabila memiliki nilai *composite Reliability* dan *cronbach's alpha* $> 0,7$. Pada unit B setelah dilakukannya eliminasi indikator pada tahap *outer loading* seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $0,7$ sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator yang ada pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.2.7. Analisis *Evaluation of Measurement Model Unit G*

1. Uji Validitas

Pada uji validitas terdapat dua tahapan yang pertama adalah *convergent validity* dan yang kedua adalah *discriminant validity*. Pada *convergent validity* terdapat perhitungann *outer loading* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak memiliki korelasi dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada unit G terdapat tiga indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$. Indikator pertama adalah LM1 yang merupakan indikator dari variabel *leadership management* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$, indikator kedua adalah OC11, OC5, OC6 dan OC8 yang merupakan indikator dari variabel *organisational culture* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$ dan yang ketiga adalah OS1 yang merupakan indikator dari *organisational strucure* sehingga ketiga indikator tersebut harus dieliminasi dan perlu dilakukan perhitungann ulang untuk mendapatkan nilai *outer loading* yang sesuai dengan standar. Setelah dilakukan perhitungann ulang didapatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Selanjutnya adalah perhitungann untuk mendapatkan nilai *discriminant validity*. Pada tahap ini dilakukan perhitungann untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih baik dibandingkan dengan hubungann variabel itu dengan variabel lainya, yang kedua perhitungann untuk mengetahui hubungann indikator dengan variabel latennya lebih baik dibandingkan dengan hubungann indikator dengan variabel laten lain. Pada unit B diketahui bahwa hubungan variabel dengan variabel dan indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih baik dibanding hubungann variabale dengan variabel lainya dan indikator dengan variabel laten lain.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji realibilitas terdapat dua jenis perhitungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $> 0,7$. Pada unit G setelah dilakukannya eliminasi indikator pada tahap *outer loading* seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $0,7$ sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator yang ada pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.2.8. Analisis Evaluation of Measurement Model Unit H

1. Uji Validitas

Pada uji validitas terdapat dua tahapan yang pertama adalah *convergent validity* dan yang kedua adalah *discriminant validity*. Pada *convergent validity* terdapat perhitungann *outer loading* untuk mengetahui indikator-indikator yang tidak memiliki korelasi dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada unit H terdapat indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$. Indikator tersebut adalah LM4 yang merupakan indikator dari variabel *leadership management* dengan nilai *outer loading* $< 0,7$. Sehingga indikator tersebut harus dieliminasi dan perlu dilakukan perhitungann ulang untuk mendapatkan nilai *outer loading* yang sesuai dengan standar. Setelah dilakukan perhitungan ulang didapatkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Selanjutnya adalah perhitungann untuk mendapatkan nilai *discriminant validity*. Pada tahap ini dilakukan perhitungann untuk mengetahui hubungann variabel dengan variabel itu sendiri lebih baik dibandingkan dengan hubungann variabel itu dengan variabel lainnya, yang kedua perhitungann untuk mengetahui hubungann indikator dengan variabel latanya lebih baik dibandingkan dengan hubungann indikator dengan variabel laten lain. Pada unit H diketahui bahwa hubungan variabel dengan variabel dan indikator dengan variabel latanya memiliki nilai yang lebih baik dibanding hubungann variabale dengan variabel lainnya dan indikator dengan variabel laten lain.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji realibilitas terdapat dua jenis perhitungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite*

reliability dan *cronbach's alpha* $> 0,7$. Pada unit H setelah dilakukannya eliminasi indikator pada tahap *outer loading* seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $0,7$ sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator yang ada pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.3 Analisis Evaluation of Structural Model Setiap Unit (Inner Model)

5.3.1. Analisis Evaluation of Structural Model Unit A

Pada tahap ini dilakukan uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*. Terdapat lima hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

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 perfomance*

H5: *Human resource competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *asset perfomance*

Berdasarkan perhitungann *bootstrapping* menggunakan *smartpls* 3.0 H1, H2, H3, dan H4 diterima karena memiliki nilai *t-values* $> 1,96$ dan *p-values* $< 0,05$ dimana H1 memiliki nilai *t-values* sebesar 5.245 dan *p-values* sebesar 0,00, H2 memiliki nilai *t-values* sebesar 4.502 dan *p-values* sebesar 0,00, H3 memiliki nilai *t-values* sebesar 17.784 dan *p-values* sebesar 0,00, H4 memiliki nilai *t-values* sebesar 4.457 dan *p-values* sebesar 0,00, sedangkan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* $< 1,96$ dan memiliki nilai *p-values* $> 0,5$ dimana H5 memiliki *t-values* sebesar 0.960 dan nilai *p-values* sebesar 0,338.

5.3.2. Analisis Evaluation of Structural Model Unit B

Pada tahap ini dilakukan uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*. Terdapat lima hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

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*

Berdasarkan perhitungann *bootstrapping* menggunakan *smartpls* 3.0 H1, H2 dan H3 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05, dimana H1 memiliki nilai *t-values* sebesar 4.506 dan *p-values* sebesar 0,00, H2 memiliki nilai *t-values* sebesar 3.069 dan *p-values* sebesar 0,00, H3 memiliki nilai *t-values* sebesar 24.791 dan *p-values* sebesar 0,00, sedangkan H4 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,5 dimana H4 memiliki nilai *t-values* sebesar 1.069 dan *p-values* sebesar 0,228 dan H5 memiliki *t-values* sebesar 1.895 dan nilai *p-values* sebesar 0.059.

5.3.3. Analisis *Evaluation of Structural Model Unit C*

Pada tahap ini dilakukan uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*. Terdapat lima hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

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*

Berdasarkan perhitungann *bootstrapping* menggunakan *smartpls* 3.0 H2 dan H4 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05, dimana H2 memiliki nilai *t-values* sebesar 5.831 dan *p-values* sebesar 0,00, H4 memiliki nilai *t-values* sebesar 2.276 dan *p-values* sebesar 0,023, sedangkan H1, H3 dan H5 ditolak

karena memiliki nilai *t-values* $< 1,96$ dan memiliki nilai *p-values* $> 0,5$ dimana H1 memiliki nilai *t-values* sebesar 1.302 dan *p-values* sebesar 0,194, H3 memiliki nilai *t-values* sebesar 1.464 dan *p-values* sebesar 0,144 dan H5 memiliki nilai *t-values* sebesar 0.650 dan *p-values* sebesar 0,516.

5.3.4. Analisis *Evaluation of Structural Model Unit D*

Pada tahap ini dilakukan uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*. Terdapat lima hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

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*

Berdasarkan perhitungann *bootstrapping* menggunakan *smartpls 3.0* H1, H2, H3, dan H4 diterima karena memiliki nilai *t-values* $> 1,96$ dan *p-values* $< 0,05$ dimana H1 memiliki nilai *t-values* sebesar 3.039 dan *p-values* sebesar 0,002, H2 memiliki nilai *t-values* sebesar 2.481 dan *p-values* sebesar 0,013, H3 memiliki nilai *t-values* sebesar 10,734 dan *p-values* sebesar 0,00, H4 memiliki nilai *t-values* sebesar 4.902 dan *p-values* sebesar 0,00, sedangkan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* $< 1,96$ dan memiliki nilai *p-values* $> 0,5$ dimana H5 memiliki *t-values* sebesar 0.283 dan nilai *p-values* sebesar 0,777.

5.3.5. Analisis *Evaluation of Structural Model Unit E*

Pada tahap ini dilakukan uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*. Terdapat lima hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

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*

Berdasarkan perhitungann *bootstrapping* menggunakan *smartpls* 3.0 H2 dan H3 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05, dimana H2 memiliki nilai *t-values* sebesar 4.997 dan *p-values* sebesar 0,00, H3 memiliki nilai *t-values* sebesar 12.310 dan *p-values* sebesar 0,023, sedangkan H1, H4 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,5 dimana H1 memiliki nilai *t-values* sebesar 0,781 dan *p-values* sebesar 0.435, H4 memiliki nilai *t-values* sebesar 0.620 dan *p-values* sebesar 0.535 dan H5 memiliki nilai *t-values* sebesar 0.110 dan *p-values* sebesar 0.913.

5.3.6. Analisis *Evaluation of Structural Model Unit F*

Pada tahap ini dilakukan uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*. Terdapat lima hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

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*

Berdasarkan perhitungann *bootstrapping* menggunakan *smartpls* 3.0 H1, H2 dan H3 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05, dimana H1 memiliki nilai *t-values* sebesar 3.018 dan *p-values* sebesar 0,003, H2 memiliki nilai *t-values* sebesar 4.792 dan *p-values* sebesar 0,00, H3 memiliki nilai *t-values* sebesar 14.431 dan *p-values* sebesar 0,00, sedangkan H4 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,5 dimana H4 memiliki nilai *t-values*

sebesar 1.364 dan *p-values* sebesar 0.173 dan H5 memiliki *t-values* sebesar 1.305 dan nilai *p-values* sebesar 0.192.

5.3.7. Analisis *Evaluation of Structural Model Unit G*

Pada tahap ini dilakukan uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*. Terdapat lima hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

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*

Berdasarkan perhitungann *bootstrapping* menggunakan *smartpls* 3.0 H1, H2 dan H3 diterima karena memiliki nilai *t-values* > 1,96 dan *p-values* < 0,05, dimana H1 memiliki nilai *t-values* sebesar 3.086 dan *p-values* sebesar 0,002, H2 memiliki nilai *t-values* sebesar 3.020 dan *p-values* sebesar 0,003, H3 memiliki nilai *t-values* sebesar 15.671 dan *p-values* sebesar 0,00, sedangkan H4 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* < 1,96 dan memiliki nilai *p-values* > 0,5 dimana H4 memiliki nilai *t-values* sebesar 1.497 dan *p-values* sebesar 0.135 dan H5 memiliki *t-values* sebesar 0.876 dan nilai *p-values* sebesar 0.381.

5.3.8. Analisis *Evaluation of Structural Model Unit H*

Pada tahap ini dilakukan uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*. Terdapat lima hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: *Leadership management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational culture*

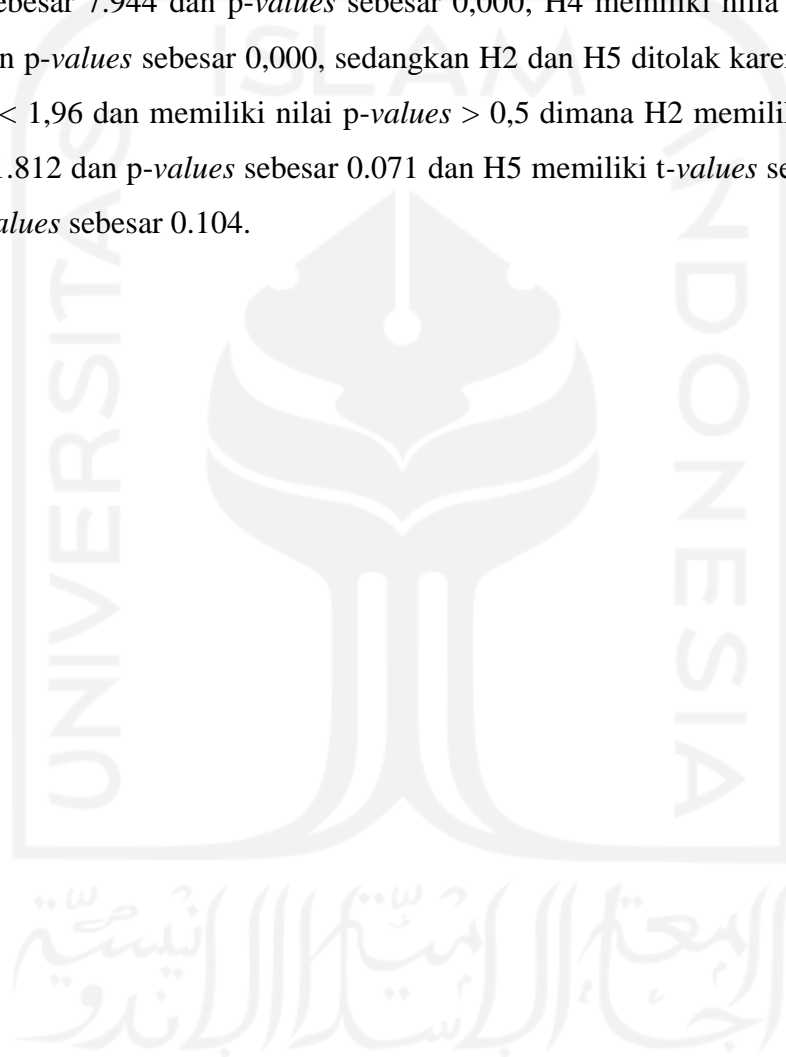
H2: *Organisational structure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational culture*

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*

Berdasarkan perhitungann *bootstrapping* menggunakan *smartpls* 3.0 H1, H3 dan H4 diterima karena memiliki nilai *t-values* $> 1,96$ dan *p-values* $< 0,05$, dimana H1 memiliki nilai *t-values* sebesar 4.578 dan *p-values* sebesar 0,000, H3 memiliki nilai *t-values* sebesar 7.944 dan *p-values* sebesar 0,000, H4 memiliki nilai *t-values* sebesar 7.568 dan *p-values* sebesar 0,000, sedangkan H2 dan H5 ditolak karena memiliki nilai *t-values* $< 1,96$ dan memiliki nilai *p-values* $> 0,5$ dimana H2 memiliki nilai *t-values* sebesar 1.812 dan *p-values* sebesar 0.071 dan H5 memiliki *t-values* sebesar 1.630 dan nilai *p-values* sebesar 0.104.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan dari pengolahan dan analisis pembahasan data yang dilakukan sebelumnya.

1. Berdsarkan hasil uji *bootsrapping* dapat diketahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *asset perfomance* di PT XYZ pada masing-masing unit sebagai berikut:

- Pada unit B dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *asset perfomance* 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 perfomance*.
- Pada unit B dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *asset perfomance* 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*.
- Pada unit C dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *asset perfomance* adalah *organisational structure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational culture*, dan variabel *organisational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *asset perfomance*.
- Pada unit D dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *asset perfomance* 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 perfomance*.
- Pada unit E dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *asset perfomance* adalah *organisational structure* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *organisational culture* dan variabel *competence management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *human resource competence*.

- Pada unit F dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel 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* dan variabel *competence management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *human resource competence*.
 - Pada unit G dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel 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* dan variabel *competence management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *human resource competence*.
 - Pada unit H dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *asset performance* adalah *leadership management* 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*.
2. Dari hipotesis yang dibuat dan hasil uji *bootsrapping* dapat diketahui bahwa grup *organisation and people* yang terdiri dari variabel *leadership management*, *organisational structure*, *organisational culture*, *competence management* memiliki pengaruh terhadap *asset performance* pada PT XYZ. Berdasarkan analisis lebih lanjut diketahui bahwa tidak semua variabel yang terdapat pada grup *organisation and people* memiliki pengaruh pada setiap unit yang diteliti. Hal ini dikarenakan setiap unit memiliki lingkungan kerja dan pemimpin yang berbeda-beda.

6.2 Saran

Peneliti memberikan saran dari hasil analisis variabel yang mempengaruhi *Asset Performance* di PT XYZ sebagai berikut:

Dengan analisis variabel-variabel dari hasil uji *outer* dan *inner model* maka hasil penelitian ini dapat menjadi suatu pertimbangan perusahaan dapat melakukan evaluasi dan pemerataan terkait penerapan variabel-variabel yang mempengaruhi *Asset Performance* di setiap unit.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Arisanti, H. (2010). *Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Bengkulu.*
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Cahyo, I. W. N. (2019). *Engineering Asset Management: (Pengantar Manajemen Aset Industri berbasis ISO 55000).* Universitas Islam Indonesia.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV.
- Ghazali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares; Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. *Semarang: Badan Penerbit Undip.*
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Husin, N., Nimran, U., & Setiawan, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 1–11.
- Jöreskog, K. G. (1969). A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 34(2), 183–202.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*.
- Management, T. I. of A., & The Institute of Asset Management. (2012). *Asset Management An Anatomy. Asset Management 2011, February*, 1–68.
- Munawir, M. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepe-mimpinan, Motivasi, Struktur organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Program Pascasarjana Unsyiah. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3, 27–36.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian Cetakan Keenam.* Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition.* McGraw-Hill Education New York, MA.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168.
- Persada, G. (2009). *Pengantar Statistik Pendidikan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Putra Salain, P. P., & Wardana, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi Inovasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Denpasar). *Buletin Studi Ekonomi*, 44255.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Manajemen, Edisi Kedelapan.* Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P. (1990). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit, PT. Prenhallindo, Jakarta.

- Rudhaliawan, V. M. (2013). *Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)*. Brawijaya University.
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 40–45.
- Sarwono, J. (2012). *Mengenal pls-sem*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis*. Edisi.
- Sevilla, C. G. (1992). *Research methods*. Rex Bookstore, Inc.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*. Penerbit Andi.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9–16.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sumargo, B. (2020). *Teknik sampling*. Unj press.
- Supriyanto, W., & Iswandari, R. (2017). Kecenderungan sivitas akademika dalam memilih sumber referensi untuk penyusunan karya tulis ilmiah di perguruan tinggi. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 13(1), 79–86.
- Suryaningsum, S. (2008). Perspektif Struktur Organisasi (Tinjauan Sebagai Pengubah Perilaku). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 63–74.
- Taris, T. W. (2002). *BM Byrne, Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum, 2001 0-8058-3322-6. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 11, 243–246.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*, Devisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta:, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wold, H. (1974). Causal flows with latent variables: partings of the ways in the light of NIPALS modelling. *European Economic Review*, 5(1), 67–86.
- Xenikou, A., & Simosi, M. (2006). *Organisational Culture and transformational leadership as predictors of business unit performance*. *Journal of Managerial Psychology*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Variabel

Kuesioner Penelitian untuk Mengetahui & Menganalisis Variabel Anatomi Manajemen Aset Group 5 (People and Organization) dalam Mempengaruhi Implementasi dan Keberhasilan Manajemen Aset di PT PJB

Kuesioner Penelitian Bertujuan untuk Mengetahui dan Menganalisis Variabel Anatomi Manajemen Aset Group 5 (People and Organization) dalam Mempengaruhi Implementasi dan Keberhasilan Manajemen Aset di PT PJB

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara Responden Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian kami terkait "Mengetahui dan Menganalisis Variabel Anatomi Manajemen Aset Group 5 (People and Organization) dalam Mempengaruhi Implementasi dan Keberhasilan Manajemen Aset di PJB", kami membutuhkan data pendukung.

Section 3 of 8

Leadership Management

Leadership Management adalah sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan leadership skill. Secara umum, bisa diartikan sebagai keterampilan untuk mengatur suatu organisasi, yang dibarengi dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi, dengan cara yang efisien dan efektif. Pada penelitian ini dimensi yang diukur pada variabel Leadership Management adalah Stimulasi Intelektual, Supportive, Visioner, Wise Decision Maker, Inspiring, Convincing, dan Good Influence.

Saya memahami pentingnya menjaga aset perusahaan (berbentuk fisik, keuangan, sumber daya manusia, informasi, dan intangible asset) agar dapat terhindar dari resiko yang ada.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Section 7 of 8

Human Resource Competence

Human Resource Competence (Kompetensi Sumber Daya Manusia) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pada penelitian ini dimensi yang digunakan adalah Pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skill), dan Ciri diri (Traits).

Pengetahuan yang saya miliki saat ini menunjang pekerjaan saya dalam menjaga kinerja aset.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Section 5 of 8

Organizational Strcutuce

Organizational Structure adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi yang baik dan sesuai dengan bisnis dapat membantu sebuah organisasi berkembang dan mencapai tujuan serta visi dan misi perusahaan. Organizational Structure memiliki hubungan yang sangat erat dengan Organizational Culture. Dalam penelitian ini dimensi yang akan digunakan pada Organizational Structure adalah Collaborative Teamwork, Suitable, Correlation with Culture, dan Clear Job Description.

Pengambilan keputusan tentang manajemen aset/tata kelola pembangkitan tidak dilakukan oleh satu pihak saja, tetapi dilakukan dengan melibatkan beberapa pihak yang memiliki kepentingan terhadap permasalahan yang sedang dihadapi.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Section 6 of 8

Competence Management

Competence Management adalah memberikan gambaran karakteristik dari setiap karyawan yang diperlukan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara baik, dikelola dan dikembangkan sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing perusahaan. Penelitian ini akan menggunakan beberapa dimensi pada variabel berikut yaitu Self-Management, Self-Awareness, Social-Awareness, Responsible decision making.

Saya mengatur waktu kerja dan menyeimbangkannya dengan kebutuhan pribadi saya untuk meningkatkan kinerja aset sumber daya manusia (SDM).

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Section 8 of 8

Section title (optional)

Terima kasih sudah bersedia untuk mengisi kuesioner ini dengan baik. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi PT. PJB dalam meningkatkan kinerja manajemen aset.



Lampiran 2. Raw Data

Questionnaire PT. PJB (Responses) ☆ ☰

File Edit View Insert Format Data Tools Extensions Help Last edit was 5 days ago

100% 123 Default (All) 10

A1	Email Address	Name	Umur	Jenis Kelamin	Divisi/Bidang	Jabatan	Unit	Berapa lama ker	Saya memahami	Pemimpin saya	I	J	K	L	M	N
1																
2	rehasuawati.kha.Riza.Suzanti	Reza Suzanti	41-56 tahun	Perempuan	BADV	KBADV	Kantor Pusat	1-3 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
3	fardiana.pradita	Fardiana Pradita	31-40 tahun	Perempuan	BADV	Staff Regulasi	Kantor Pusat	4-6 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
4	rianti.setyowati	Rianti Budi S	31-40 tahun	Perempuan	BSSM	Manajer	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	4	5	4	5	4	4	4
5	idebagun@gmail.com	Ida Bagus Hasto	31-40 tahun	Laki-laki	BSSM	Manajer	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4
6	niken.widi@pjb.com	Niken Widi	41-56 tahun	Perempuan	BHP	Staff	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
7	yessika.billah.baryesika	Yessika Billah Baryesika	19-30 tahun	Perempuan	BHP	Staff	Kantor Pusat	4-6 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
8	sudarni@pjb.com	Sudarni	31-40 tahun	Perempuan	BHP	Staff	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
9	rona.naia@pjb.com	Rona Naia	41-56 tahun	Perempuan	BHP	Manajer	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
10	e.nurcahyo@pjb.com	Eko Nurcahyo	41-56 tahun	Laki-laki	BHP	Officer	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4
11	nds.ganang@pjb.com	Ganang Eko Nur	19-30 tahun	Laki-laki	BHP	Junior off pener	Kantor Pusat	4-6 tahun	5	4	4	4	5	4	4	4
12	wulan.narby@pjb.com	Wulan Narby	31-40 tahun	Perempuan	Bidang Kepala	Asistant Analyst	Kantor Pusat	> 10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4
13	andri@pjb.com	Andri Darma Ni	41-56 tahun	Laki-laki	Bidang	Teknologi Senior Specialist	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
14	ihum.nyanti@pjb.com	Ihum Nyanti	41-56 tahun	Laki-laki	Bidang	Teknologi Manajer Perencana	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	4	5	5	5	5	5	5
15	adri.prastya@pjb.com	Adri Pradiya	19-30 tahun	Laki-laki	Bidang	Umum di Staf Properti	Kantor Pusat	1-3 tahun	4	4	5	4	4	4	4	4
16	bima.surya@pjb.com	Bima Surya Sofi	19-30 tahun	Laki-laki	BKEM	Asistant Analys	Kantor Pusat	1-3 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4
17	dhiyaya@pjb.com	Dedy Hidayat	41-56 tahun	Laki-laki	BKOC	Analyst Kineji	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
18	lisa@pjb.com	Lisa	41-56 tahun	Laki-laki	BKEM	Manajer	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
19	rdosandani@pjb.com	R. D. Sandani	41-56 tahun	Laki-laki	BOSM	Kabod	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
20	inassri@pjb.com	Inassri	31-40 tahun	Perempuan	BKEM	Manajer	Kantor Pusat	> 10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4
21	puspitasari@pjb.com	Puspita Puspa	31-40 tahun	Perempuan	BRIS	Staff	Kantor Pusat	> 10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4
22	saiful.ansari@pjb.com	Saiful Anas	31-40 tahun	Laki-laki	BKOC	AA PAKD	Kantor Pusat	4-6 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5
23	meisri2011@gmail.com	Meisri	41-56 tahun	Perempuan	BKEM	MHN	Kantor Pusat	> 10 tahun	5	3	4	4	3	3	3	3
24	gurtuti.amirah@pjb.com	Gurtuti Amirah	19-30 tahun	Perempuan	BKEM	Ass. Of. Hubun	Kantor Pusat	4-6 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4

Form Responses 1 DATA SKRIPSI SAMPLING KANTOR PUSAT (A) UNIT MAINTENANCE (B) UP BRANTAS (C)

Questionnaire PT. PJB (Responses) ☆ ☰

File Edit View Insert Format Data Tools Extensions Help Last edit was 5 days ago

75% 123 Default (All) 10

C28	Jumlah Responden	Populasi	Sampel	KODE	Status	Respon	Prevalensi
1	KANTOR PUSAT	343	78	A			
2	UP BRANTAS	479	98	B			
3	UP BRANTAS	181	39	C			
4	UP BRANTAS	181	37	D			
5	UP BRANTAS	181	41	E			
6	UP BRANTAS	181	44	F			
7	UP BRANTAS	181	39	G			
8	UP BRANTAS	181	39	H			
9	UP BRANTAS	181	39	I			
10	UP BRANTAS	181	39	J			
11	UP BRANTAS	181	39	K			
12	UP BRANTAS	181	39	L			
13	UP BRANTAS	181	39	M			
14	UP BRANTAS	181	39	N			
15	UP BRANTAS	181	39	O			
16	UP BRANTAS	181	39	P			
17	UP BRANTAS	181	39	Q			
18	UP BRANTAS	181	39	R			
19	UP BRANTAS	181	39	S			
20	UP BRANTAS	181	39	T			
21	UP BRANTAS	181	39	U			
22	UP BRANTAS	181	39	V			
23	UP BRANTAS	181	39	W			
24	UP BRANTAS	181	39	X			
25	UP BRANTAS	181	39	Y			
26	UP BRANTAS	181	39	Z			
27	UP BRANTAS	181	39				
28	UP BRANTAS	181	39				
29	UP BRANTAS	181	39				
30	UP BRANTAS	181	39				
31	UP BRANTAS	181	39				
32	UP BRANTAS	181	39				
33	UP BRANTAS	181	39				
34	UP BRANTAS	181	39				
35	UP BRANTAS	181	39				
36	UP BRANTAS	181	39				
37	UP BRANTAS	181	39				
38	UP BRANTAS	181	39				
39	UP BRANTAS	181	39				
40	UP BRANTAS	181	39				
41	UP BRANTAS	181	39				
42	UP BRANTAS	181	39				
43	UP BRANTAS	181	39				
44	UP BRANTAS	181	39				
45	UP BRANTAS	181	39				
46	UP BRANTAS	181	39				
47	UP BRANTAS	181	39				
48	UP BRANTAS	181	39				
49	UP BRANTAS	181	39				
50	UP BRANTAS	181	39				
51	UP BRANTAS	181	39				
52	UP BRANTAS	181	39				
53	UP BRANTAS	181	39				
54	UP BRANTAS	181	39				
55	UP BRANTAS	181	39				
56	UP BRANTAS	181	39				
57	UP BRANTAS	181	39				
58	UP BRANTAS	181	39				
59	UP BRANTAS	181	39				
60	UP BRANTAS	181	39				
61	UP BRANTAS	181	39				
62	UP BRANTAS	181	39				
63	UP BRANTAS	181	39				
64	UP BRANTAS	181	39				
65	UP BRANTAS	181	39				
66	UP BRANTAS	181	39				
67	UP BRANTAS	181	39				
68	UP BRANTAS	181	39				
69	UP BRANTAS	181	39				
70	UP BRANTAS	181	39				
71	UP BRANTAS	181	39				
72	UP BRANTAS	181	39				
73	UP BRANTAS	181	39				
74	UP BRANTAS	181	39				
75	UP BRANTAS	181	39				
76	UP BRANTAS	181	39				
77	UP BRANTAS	181	39				
78	UP BRANTAS	181	39				
79	UP BRANTAS	181	39				
80	UP BRANTAS	181	39				
81	UP BRANTAS	181	39				
82	UP BRANTAS	181	39				
83	UP BRANTAS	181	39				
84	UP BRANTAS	181	39				
85	UP BRANTAS	181	39				
86	UP BRANTAS	181	39				
87	UP BRANTAS	181	39				
88	UP BRANTAS	181	39				
89	UP BRANTAS	181	39				
90	UP BRANTAS	181	39				
91	UP BRANTAS	181	39				
92	UP BRANTAS	181	39				
93	UP BRANTAS	181	39				
94	UP BRANTAS	181	39				
95	UP BRANTAS	181	39				
96	UP BRANTAS	181	39				
97	UP BRANTAS	181	39				
98	UP BRANTAS	181	39				
99	UP BRANTAS	181	39				
100	UP BRANTAS	181	39				

Form Responses 1 DATA SKRIPSI SAMPLING KANTOR PUSAT (A) UNIT MAINTENANCE (B) UP BRANTAS (C)

Lampiran 3. Dokumentasi Kegiatan

The image shows a Zoom meeting recording of a presentation. The top slide is titled "Portfolio PT PLN (Persero)" and features the logos of PLN, AHHLAH, and PJB. It states that PLN is 100% owned by the government and 99.99% of its subsidiaries are owned by PLN. The subsidiaries listed include PT Pembangkitan Jawa-Bali, PT Indonesia Power, PT Ican+, PT PLN Batam, PT PLN Enginring, PT PLN Tarakan, PT PLN Batubara, PT PLN Gas & Geothermal, PT Mijahati Holding BV, PT Pelayan Baktra Adhigura, PT Halejora Power, PT EMI, and PT Mandas Cipa Tenaga Nusantara.

The bottom slide is titled "Dasar-dasar Implementasi dan Pengembangan Manajemen Aset (ISO 55000:2014 & An Anatomy of Asset Management - IAM)". It includes a diagram of the "Hierarchy of assets within an integrated management system" and a flowchart of the "IAM's Conceptual Asset Management model". The flowchart shows the relationship between Organizational Strategic Plan, Strategy & Planning, Asset Management Decision Making, Asset Information, Lifecycle Delivery, and Risk & Review.