

PENGARUH DAYA SAING, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ZIAR NIDA UL HARAMAIN

Muhammad Sultan Fashya ^{a*)}, Parwoto ^{a)}

^{a)} Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: sultanfashya@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 29 Juli 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.50>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Daya Saing, Keterlibatan Karyawan, dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ziar Nida ul Haramain. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan. Desain penelitian adalah suatu langkah awal dalam proses penelitian yang menentukan bagaimana penelitian akan dilakukan, desain penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS 4 Versi 4.0.9.9 (Partial Least Squares). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa daya saing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ziar Nida ul Haramain. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ziar Nida ul Haramain. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ziar Nida ul Haramain.

Kata Kunci: Daya Saing, Keterlibatan Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF COMPETITIVENESS, EMPLOYEE ENGAGEMENT, AND WORK MOTIVATION ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ZIAR NIDA UL HARAMAIN

Abstract. This study aims to examine the influence of Competitiveness, Employee Engagement, and Work Motivation on improving employee performance at PT. Ziar Nida ul Haramain. The population in this study consisted of 53 employees. The research design is the first step in the research process that determines how the research will be conducted. The research design used is a quantitative method. In this study, the researcher used the SmartPLS 4 Version 4.0.9.9 (Partial Least Squares) application. The results of this study indicate that competitiveness has a positive and significant effect on the performance of PT. Ziar Nida ul Haramain employees. The results of this study also show that employee engagement has a positive and significant effect on the performance of PT. Ziar Nida ul Haramain employees. The results of this study also show that work motivation has a positive and significant effect on the performance of PT. Ziar Nida ul Haramain employees.

Keywords: Competitiveness, Employee Engagement, Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Menurut (Hasriany Huzain, 2021), sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan penelitian (Pasarela, 2023), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Judijanto et al., 2024), untuk menghadapi daya saing saat ini, perusahaan dituntut agar lebih meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memajukan bisnis dan memenangkan persaingan yang ada. Peranan sumber daya manusia menempati tempat yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan.

PT. Ziar Nida ul Haramain mengalami daya saing diakibatkan banyaknya bermunculan perusahaan jasa penyelenggara umrah yang saling berkompetisi untuk menarik simpati masyarakat, semuanya berlomba-lomba menawarkan pembinaan, pelayanan dan perlindungan dengan berbagai kelebihan fasilitas yang berbeda untuk menarik perhatian masyarakat. Terdapat juga beberapa yang menghambat dalam pelayanan ibadah umrah diantaranya adalah jalur terbang yang jauh, dokumen jamaah yang

tidak lengkap, harga hotel di Saudi Arabia yang tidak stabil, resiko kenaikan harga tiket oleh pihak maskapai penerbangan, dan harga yang tidak terjangkau oleh semua kalangan dan bertambahnya jumlah perusahaan pesaing yang menawarkan promosi dengan harga yang jauh lebih murah. Berikut merupakan data jumlah jamaah PT. Ziar Nida ul Haramain dari tahun 2019 – 2023.



Sumber: Data Jumlah Jamaah PT. Ziar Nida ul Haramain Per Tahun 2019-2023

Gambar 1. Grafik data jumlah jamaah PT. Ziar Nida ul Haramain dari tahun 2019 – 2023

Pada grafik tersebut menunjukkan grafik yang menunjukkan jumlah jamaah pada tahun 2019, jumlah jamaah mencapai 7.500 orang. Jumlah jamaah kemudian menurun di tahun 2020 di 5.300 orang, kemudian pada tahun 2021 terus menurun hingga mencapai 4.100 orang. Pada tahun 2022 jumlah jamaah sedikit meningkat dengan jumlah 4.800 orang. Kemudian pada tahun 2023, jumlah jamaah meningkat lagi menjadi 5.000 orang. Selain penurunan jumlah jamaah, efektivitas kerja juga menjadi sorotan. Kinerja karyawan yang maksimal sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan sikap mental. Data internal menunjukkan adanya persentase pekerjaan yang tidak tuntas yang cukup tinggi, terutama pada masa pandemi. Berikut merupakan data Kualitas Kinerja Karyawan PT Ziar Nida Ul Haramain dari tahun 2019-2023.



Sumber: Data Kualitas Kinerja Karyawan PT Ziar Nida Ul Haramain Per Tahun 2019-2023

Gambar 2. Grafik data Kualitas Kinerja Karyawan PT Ziar Nida Ul Haramain dari tahun 2019-2023.

Pada gambar data tersebut menunjukkan grafik yang menunjukkan kualitas kinerja karyawan yang tidak baik pada PT. Ziar Nida Ul Haramain, pada tahun 2019, persentase kinerja karyawan yang tidak baik dalam pekerjaan yang tidak tuntas adalah 5%. Persentase tersebut kemudian meningkat menjadi 20% pada tahun 2020 dikarenakan pandemi COVID-19 yang terjadi sejak tahun 2020 telah menyebabkan banyak perusahaan mengalami kesulitan ekonomi termasuk PT Ziar Nida Ul Haramain. Hal ini dapat menyebabkan karyawan stres dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kemudian pada tahun 2021 kualitas kinerja karyawan yang tidak baik dalam pekerjaan yang tidak tuntas menurun menjadi 15%. Kemudian pada tahun 2022 kualitas kinerja karyawan yang tidak baik dalam pekerjaan yang tidak tuntas semakin menurun ke 13%, dan hingga mencapai 12% pada tahun 2023.

Menurut (Husniar et al., 2023), daya saing merupakan keunggulan yang membedakannya dengan keunggulan komparatif dan keunggulan. Kedua konsep tersebut yaitu keunggulan kompetitif dan keunggulan didasarkan pada keunggulan yang dimiliki atau dimiliki oleh setiap perusahaan. Daya saing juga diperlukan agar suatu usaha atau industri dapat bertahan. Menurut (Nababan et al., 2022), keterlibatan karyawan juga mengacu pada individu dalam tugas pekerjaan yang dilakukan pada bagian masing-masing dan kesiapsediaan memberikan kontribusi berupa sumber daya fisik, kognitif, dan emosional untuk tugas pokoknya.

Keterlibatan karyawan sebagai instrumen penting dalam manajemen, tidak hanya memperkuat daya saing perusahaan tetapi juga meningkatkan citra organisasi.

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020), motivasi kerja adalah kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Menurut (Yuwono, 2023), kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana menghadapi daya saing dan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Menurut (Anindita, A., & Rahayu, 2021), penilaian kinerja merupakan suatu cara pengukuran kontribusi-kontribusi yang dilakukan oleh individu dalam suatu instansi terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja biasanya menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

II. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif kualitas. Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji pengaruh daya saing, keterlibatan karyawan, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Ziar Nida UI Haramain. Untuk menganalisis data dan menguji hubungan antar variabel tersebut, peneliti menggunakan SmartPLS 4 versi 4.0.9.9. Adapun hipotesis penelitian ini meliputi:

H1: Daya saing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ziar Nida UI Haramain

H2: Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ziar Nida UI Haramain

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ziar Nida UI Haramain

B. Populasi Dan Sample Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ziar Nida UI Haramain sebanyak 53 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode non probability sampling sebagai teknik pengambilan sample. Untuk penarikan sample menggunakan sampling jenuh, di mana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel karena populasi tersebut relatif kecil atau penelitian ingin mempelajari seluruh karakteristik populasi secara menyeluruh. Dengan menggunakan sampling jenuh, tidak ada elemen populasi yang dikecualikan, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara akurat tanpa perlu generalisasi (Swarjana, 2022).

C. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Dodiet Aditya Setyawan, SKM., 2021), secara umum terdapat tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, kuesioner, dan observasi. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini melakukan survei untuk mendapatkan data opini individu. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner.

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis struktural equation modeling partial least square (SEMPLS). Menurut (Khasanah, S. H., Ariani, N., & Argo, 2021), metode analisis deskriptif adalah teknik analisis data yang merumuskan masalah berkaitan dengan pertanyaan mengenai keberadaan variabel independen, yang mana tujuannya adalah untuk memberikan gambaran data yang dikumpulkan tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik ini juga mencakup penyajian data hasil penelitian dalam berbagai bentuk seperti tabel, skoring, grafik, dan bentuk penyajian lain yang relevan. Analisis data yang tergolong statistik deskriptif terdiri dari tabel, grafik, mean, median, modus, pengukuran variasi data, dan teknik statistik lain yang bertujuan hanya mengetahui gambaran atau kecenderungan data tanpa bermaksud melakukan generalisasi.

Metode SEMPLS digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan pendekatan structural equation modeling (SEM) berbasis partial least square (PLS). Menurut (Marliana, 2020), mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten. Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T-statistik dengan nilai T-tabel, yang sebesar 1,96 pada taraf signifikansi $p = 0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat, jika nilai T-statistik lebih besar daripada nilai T-tabel. Dalam kasus di mana sebuah model menggunakan variabel mediasi, analisis regresi berganda menjadi tidak memadai. Dalam situasi seperti ini, metode yang lebih cocok adalah analisis jalur. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk melihat hubungan antara variabel dalam model secara langsung dan tidak langsung, yang membantu mereka memahami lebih baik bagaimana variabel berinteraksi satu sama lain.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur, dapat diketahui bahwa dari seluruh responden (53 responden) sebanyak 20 responden (37,7%) yang dimana mayoritas responden berumur 26 – 30 tahun. Selain itu, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden didominasi oleh pria sebanyak 32 responden (60,4%). Kemudian karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir, hasil responden lebih banyak pada pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 28 responden (52,8%). Adapun pendidikan akhir responden dengan hasil sedikit responden yaitu pasca sarjana berjumlah 1 responden (1,9%). Dan karakteristik responden berdasarkan lama berkerja sebanyak 17 responden (32,1%) yang dimana mayoritas responden telah lama berkerja selama 3 – 4 tahun.

B. Deskriptif Variabel

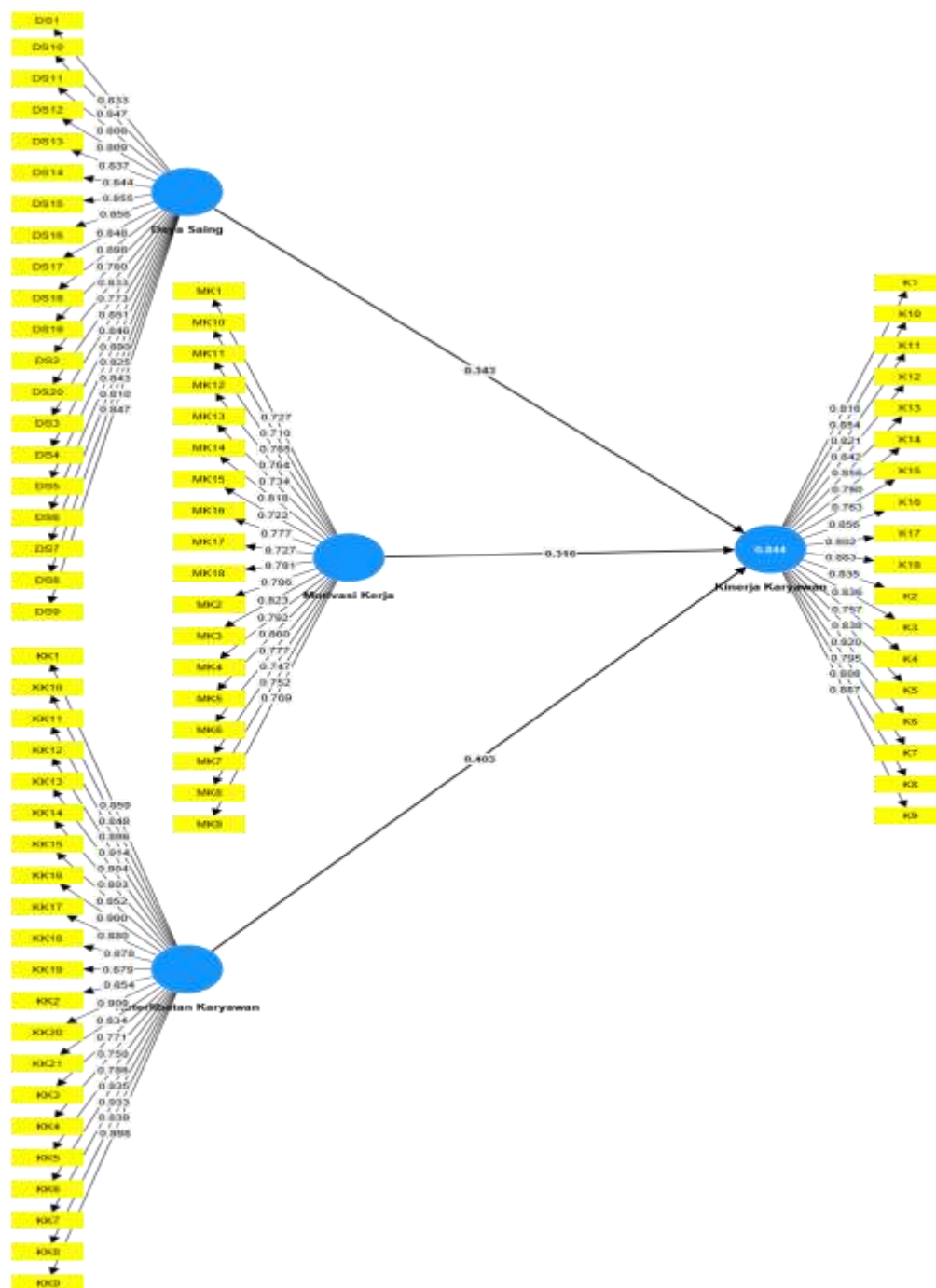
Deskriptif variabel daya saing (X1) pernyataan pada variabel daya saing yang memperoleh nilai mean terendah pada pernyataan pertama sebesar 4,01 dengan nilai standar deviasi 0,879. Kemudian pernyataan ketujuh memperoleh mean terbesar dengan nilai 4,28 dengan nilai standar deviasi 0,833. Selanjutnya deskriptif variabel keterlibatan karyawan (X2), bahwasanya pernyataan pada variabel keterlibatan karyawan yang memperoleh nilai mean terendah pada pernyataan kelima belas dengan nilai 3,83 dengan nilai standar deviasi 1,077. Kemudian pernyataan kedua puluh satu memperoleh nilai mean terbesar dengan nilai 4,20 dengan nilai standar deviasi 0,832. Selanjutnya deskriptif variabel motivasi kerja (X3), bahwasanya pernyataan variabel motivasi kerja yang memperoleh nilai mean terendah pada pernyataan ketiga belas dengan nilai 4,09 dengan nilai standar deviasi 0,830. Kemudian pernyataan kelima memperoleh nilai mean terbesar dengan nilai 4,32 dengan nilai standar deviasi 0,772. Deskriptif variabel kinerja karyawan (Y), bahwasanya pada pernyataan keterlibatan karyawan yang memperoleh nilai mean terendah pada pernyataan keempat belas sebanyak 4,05 dengan nilai standar deviasi 0,763. Kemudian pernyataan kesatu dan kelima memperoleh nilai mean terbesar dengan nilai 4,34 dengan nilai standar deviasi 0,699 dan 0,776.

Analisis Partial Least Square (PLS)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

A. Convergent Validity

Dalam Convergent Validity model pengukuran yang menggunakan indikator refleksif, konvergen validitas dilakukan dengan memeriksa bagaimana nilai item dan nilai konstruk yang sudah dihitung berkorelasi. Tujuan konvergen validitas adalah untuk menentukan validitas hubungan antara indikator dan konstruk atau variabel latennya. Jika nilai loading factor > 0.70 , indikator individu dianggap berkorelasi tinggi atau valid. Namun, jika nilai loading factor pengisian < 0.70 , instrumen penelitian dianggap tidak valid. Menurut hasil penelitian, setiap indikator untuk setiap variabel yang membentuk model studi ini memiliki nilai loading factor > 0.70 , yang menunjukkan bahwa mereka memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat dianggap valid. Pada variabel daya saing (X1) nilai outer loading berkisar antara 0,773 sampai 0,890, mengatakan bahwasanya semua indikator mempunyai peran signifikan dalam menggambarkan konstruk daya saing. Variabel keterlibatan karyawan (X2) dengan nilai loading antara 0,750 hingga 0,914, yang menunjukkan bahwa semua indikatornya valid dalam mengukur keterlibatan karyawan. Kemudian, pada variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai outer loading antara 0,722 – 0,860, mengatakan konsisten dan kekuatan indikator dalam mengukur motivasi kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) juga menunjukkan nilai outer loading antara 0,757 - 0,887, yaitu seluruh indikator memiliki kontribusi yang tinggi pada konstruk kinerja karyawan. Sehingga, bisa disimpulkan bahwasanya seluruh indikator pada model ini memenuhi syarat validitas dan layak untuk dipakai pada proses analisis struktural berikutnya.



Gambar 3. Hasil Outer Model (Algorithm)

B. Average Variance Extracted (AVE)

Metode Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu konstruk. Konstruksi dianggap valid jika nilai AVEnya lebih besar dari 0,5. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5, konstruk tersebut menunjukkan tingkat validitas konvergen yang memadai. Artinya, lebih dari separuh varians indikator dapat diwakili oleh satu variabel laten.

TABEL 1. HASIL PENGUJIAN AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Daya Saing	0.701	Valid
Keterlibatan Karyawan	0.739	Valid
Motivasi Kerja	0.683	Valid
Kinerja Karyawan	0.592	Valid

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang memadai untuk pengujian lebih lanjut. Hal ini karena nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk melebihi 0,50.

C. Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* merupakan pengujian yang dilakukan untuk membuktikan konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant validity* dapat diuji berdasarkan pengamatan terhadap indikator reflektif, yaitu dengan memastikan bahwa nilai cross loading untuk setiap variabel mencapai lebih dari 0,7 dan nilai AVE melebihi 0,5.

TABEL 2. HASIL PENGUJIAN *CROSS LOADING* PADA *DISCRIMINANT VALIDITY*

Kode	Daya Saing	Keterlibatan Karyawan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
DS1	0.833	0.660	0.483	0.671
DS2	0.833	0.593	0.390	0.618
DS3	0.851	0.564	0.419	0.643
DS4	0.846	0.551	0.398	0.619
DS5	0.890	0.524	0.396	0.668
DS6	0.825	0.632	0.519	0.667
DS7	0.843	0.600	0.393	0.669
DS8	0.810	0.523	0.518	0.755
DS9	0.847	0.570	0.449	0.714
DS10	0.847	0.622	0.583	0.742
DS11	0.808	0.624	0.457	0.683
DS12	0.809	0.558	0.439	0.657
DS13	0.837	0.623	0.469	0.633
DS14	0.844	0.601	0.546	0.673
DS15	0.855	0.551	0.522	0.691
DS16	0.856	0.562	0.620	0.733
DS17	0.848	0.582	0.532	0.706
DS18	0.898	0.624	0.574	0.730
DS19	0.780	0.541	0.486	0.597
DS20	0.773	0.529	0.588	0.617
KK1	0.457	0.859	0.430	0.670
KK2	0.542	0.854	0.587	0.749
KK3	0.512	0.771	0.495	0.624
KK4	0.492	0.750	0.460	0.580
KK5	0.515	0.786	0.451	0.653
KK6	0.533	0.835	0.579	0.664
KK7	0.657	0.933	0.510	0.761
KK8	0.587	0.839	0.522	0.741
KK9	0.615	0.898	0.586	0.795
KK10	0.587	0.848	0.487	0.736
KK11	0.597	0.896	0.450	0.688
KK12	0.591	0.914	0.467	0.699
KK13	0.633	0.904	0.450	0.706
KK14	0.589	0.803	0.425	0.622
KK15	0.665	0.852	0.547	0.721
KK16	0.622	0.900	0.534	0.729
KK17	0.628	0.880	0.517	0.696
KK18	0.764	0.878	0.518	0.767
KK19	0.618	0.879	0.388	0.722
KK20	0.688	0.909	0.497	0.797
KK21	0.597	0.834	0.326	0.635
MK1	0.430	0.456	0.727	0.588
MK2	0.335	0.382	0.786	0.527
MK3	0.568	0.499	0.823	0.680
MK4	0.585	0.452	0.792	0.658
MK5	0.499	0.605	0.860	0.692

Kode	Daya Saing	Keterlibatan Karyawan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
MK6	0.548	0.501	0.777	0.657
MK7	0.477	0.454	0.747	0.593
MK8	0.426	0.369	0.752	0.507
MK9	0.388	0.343	0.769	0.482
MK10	0.264	0.357	0.710	0.423
MK11	0.454	0.477	0.765	0.571
MK12	0.487	0.347	0.764	0.501
MK13	0.565	0.496	0.734	0.580
MK14	0.434	0.410	0.818	0.555
MK15	0.241	0.376	0.722	0.464
MK16	0.468	0.386	0.777	0.578
MK17	0.332	0.397	0.727	0.533
MK18	0.464	0.458	0.781	0.609
K1	0.680	0.650	0.603	0.816
K2	0.666	0.740	0.597	0.835
K3	0.688	0.684	0.573	0.836
K4	0.557	0.576	0.501	0.757
K5	0.668	0.721	0.662	0.838
K6	0.601	0.655	0.649	0.820
K7	0.595	0.655	0.658	0.795
K8	0.561	0.646	0.599	0.808
K9	0.710	0.776	0.701	0.887
K10	0.726	0.735	0.586	0.854
K11	0.711	0.674	0.634	0.821
K12	0.730	0.711	0.629	0.842
K13	0.704	0.685	0.622	0.856
K14	0.665	0.557	0.585	0.790
K15	0.542	0.621	0.622	0.763
K16	0.697	0.740	0.628	0.856
K17	0.679	0.631	0.583	0.802
K18	0.797	0.716	0.655	0.883

Berdasarkan hasil output PLS yang ditampilkan, dapat diamati bahwa variabel daya saing, keterlibatan karyawan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai loading factor tertinggi jika dihubungkan dengan indikator yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid berdasarkan pengujian discriminant validity yang telah dilakukan. Hasil analisis cross loading menginformasikan bahwasanya tidak ditemukan adanya permasalahan discriminant validity pada masing – masing variabel.

D. Discriminant Validity (HTMT)

Nilai kedua pada pengujian validitas diskriminan adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Rasio ini mengukur rata-rata keterkaitan antara indikator dengan keseluruhan konstruk. Tujuannya adalah untuk menilai seberapa unik variabel-variabel dalam penelitian tersebut

TABEL 3. HASIL PENGUJIAN DISCRIMINANT VALIDITY (HTMT)

Variabel	Daya Saing (X1)	Keterlibatan Karyawan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X3)
Daya Saing				
Keterlibatan Karyawan	0.708			
Kinerja Karyawan	0.824	0.835		
Motivasi Kerja	0.592	0.577	0.763	

Berdasarkan tabel diatas, nilai HTMT pada validitas diskriminan berada di bawah 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut menunjukkan validitas diskriminan yang memadai

E. Cronbach's alpha dan Composite Reliability

Untuk menilai reliabilitas instrumen dalam model penelitian, pengujian reliabilitas cronbach's alpha dan gabungan dilakukan. Hasil yang melebihi 0,70 untuk masing-masing variabel laten menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau kuesioner yang digunakan untuk instrumen dalam studi ini telah terbukti konsisten dan memadai.

TABEL 4. HASIL PENGUJIAN CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Daya Saing	0.977	0.978	Valid
Keterlibatan Karyawan	0.982	0.983	Valid
Motivasi Kerja	0.959	0.962	Valid
Kinerja Karyawan	0.973	0.974	Valid

Dapat dilihat bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memadai, di mana semua variabel laten terbukti reliabel karena nilai-nilai tersebut melebihi 0.70 dengan kata lain kuesioner yang dipakai untuk alat dalam studi ini sudah terbukti layak dan memadai.

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Selanjutnya, hasil pengujian model struktural (inner model) terdiri dari uji F-square, uji R-square, model fit, dan hasil pengujian hipotesis.

A. F-square

Uji F-square menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Apabila nilai F-Square mencapai 0,02, maka pengaruh tersebut dikategorikan sebagai kecil; jika mencapai 0,15, dikategorikan sebagai sedang; dan jika mencapai 0,35, dikategorikan sebagai besar.

TABEL 5. NILAI UJI F-SQUARE

Variabel	Daya Saing	Keterlibatan Karyawan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Daya Saing				0.349
Keterlibatan Karyawan				0.499
Motivasi Kerja				0.389
Kinerja Karyawan				

Nilai F-square pada pengaruh daya saing pada kinerja karyawan berada pada kategori sedang dengan nilai 0,349. Sedangkan pengaruh motivasi kerja dan keterlibatan karyawan pada kinerja karyawan berada pada kategori besar/kuat dengan nilai sebesar 0,499 dan 0,389.

B. R-square

Dalam penelitian ini, Nilai determinasi dapat diukur menggunakan R-Square atau R-Square Adjusted apabila terdapat hanya satu variabel bebas (Regiasa & Primagraha, 2022). Apabila nilai *R-Square* mencapai 0,67, hal ini mengindikasikan kekuatan model yang tinggi, sedangkan nilai 0,33 menunjukkan kekuatan model yang sedang, dan nilai 0,19 menandakan kekuatan model yang rendah.

TABEL 6. NILAI UJI R-SQUARE

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.844	0.835

Hasil analisis nilai *R-Square* (R^2) dan *R-Square Adjusted* menunjukkan bahwa *R-Square Adjusted* untuk variabel Kinerja Karyawan mencapai 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Daya Saing (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersamaan mampu menjelaskan 83,5% variabilitas dalam variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun sisa variabilitas sebesar 16,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Dengan merujuk pada standar interpretasi nilai *R-Square*, nilai *R-Square* sebesar 0,844 termasuk dalam kategori tinggi ($R^2 > 0,67$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diterapkan memiliki kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

C. Fit Model

Menurut (Subhaktiyasa, 2024) pengujian model fit merupakan indikator yang mengevaluasi tingkat kecocokan antara model statistik, seperti model persamaan struktural (SEM), dengan data empiris yang diamati. Pada konteks ini, SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) berperan sebagai salah satu indeks fit untuk mengukur kesesuaian keseluruhan model.

Agar model dapat diterima, nilai SRMR harus berada dalam rentang 0,08 hingga 0,10 untuk mendapatkan model yang dapat diterima.

TABEL 7. HASIL PENGUJIAN MODEL FIT

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.078	0.078
d ULS	18.310	18.310
d G	n/a	n/a
Chi-Square	∞	∞
NFI	n/a	n/a

Bahwasanya nilai SRMR < 0,10 yakni sebesar 0,078 < 0,10 maka untuk hasil pengujian model dalam studi ini bisa dikatakan sudah mempunyai goodness of fit yang baik atau Model Fit. Hasil pengujian hipotesis, penentuan ada tidaknya pengaruh positif dapat diidentifikasi melalui perbandingan antara nilai t-tabel dari tingkat signifikansi alpha 0,05 (5%), yang bernilai 1,96. dengan nilai t-hitung yang diperoleh dari hasil analisis. Kriteria pengujian signifikansi yang lazim digunakan adalah jika nilai P-value < 0,05 yaitu terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya jika nilai P-value > 0,05 yaitu konstruk tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

TABEL 8. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Variabel	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Daya Saing -> Kinerja Karyawan	0.343	2.297	0.011	Berpengaruh Positif Dan Signifikan
Keterlibatan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.403	2.753	0.003	Berpengaruh Positif Dan Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.316	2.462	0.007	Berpengaruh Positif Dan Signifikan

Pengaruh Daya Saing Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel daya saing terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-Statistic sebesar 2.297, original sample sebesar 0,343 dan nilai P -value sebesar 0,011. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan arah positif, dan P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa daya saing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel daya saing indikator yang paling dominan adalah prioritas tugas dengan item pernyataan "Saya mampu menyusun prioritas tugas agar pekerjaan selesai dengan lebih efektif" (DS18=27.849). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengelola tugas-tugasnya dengan menentukan urutan penting dan mendesak dari pekerjaan yang harus diselesaikan. Dengan menyusun prioritas tugas dengan tepat, karyawan dapat mengalokasikan waktu dan sumber daya secara efisien, sehingga pekerjaan tidak hanya selesai tepat waktu tetapi juga dengan hasil maksimal. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Amelyawati et al., 2023), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara daya saing dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan (Murad et al., 2022), mendukung bahwa daya saing terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-Statistic sebesar 2.753, original sample sebesar 0,403 dan nilai P -value sebesar 0,003. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan arah positif, dan P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel keterlibatan karyawan indikator yang paling dominan adalah berkerja dibawah tekanan dengan item pernyataan "Saya mampu bekerja di bawah tekanan tanpa kehilangan kendali" (KK13=29.812). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk tetap tenang, fokus, dan mengendalikan diri saat menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Sentoso & Kunci, 2023), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan (Seprianto, 2021), menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-Statistic sebesar 2,562, original sample sebesar 0,316 dan nilai P -value sebesar 0,007. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan arah positif, dan P-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja indikator yang paling dominan adalah suasana kerja dengan item pernyataan “Suasana kerja di kantor/travel mendukung produktivitas saya” (MK5=20.639). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang baik mencakup hubungan antar karyawan yang positif, komunikasi terbuka, fasilitas dan peralatan yang memadai, serta gaya kepemimpinan yang suportif. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Tolu & Mamentu, 2021), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan (Dewi et al., 2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN

Daya saing terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Ziar Nida Ul Haramain. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi daya saing yang dimiliki, semakin baik pula kinerja karyawan PT. Ziar Nida Ul Haramain. Hal ini juga menunjukkan bahwa memperkuat daya saing karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Keterlibatan karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Ziar Nida Ul Haramain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, maka kinerja karyawan PT. Ziar Nida Ul Haramain juga semakin meningkat. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan keterlibatan untuk mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Ziar Nida Ul Haramain. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Ziar Nida Ul Haramain. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan produktivitas yang lebih tinggi.

V. REFERENSI

- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Anindita, A., & Rahayu, W. I. (2021). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA KANDATEL BONE MENGGUNAKAN METODE SAW. *Jurnal Ilmiah Teknik Informatika*, 15(1), 44–61.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v>
- Dodiet Aditya Setyawan, SKM., M. (2021). *BUKU AJAR STATISTIKA*. Adab. <https://doi.org/978-623-5687-22-3>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Hasriany Huzain. (2021). PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Block Caving – A Viable Alternative?*, 21(1), 1–9. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=EYXtEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA118&dq=pengaruh+capability+terhadap+daya+saing+lulusan+smk&ots=k1Dnqf5SAB&sig=iUljGmBemYmq2m46w9-9wnXeVo>
- Husniar, F., Sari, T. R., Safira, A. M., & Kamila, E. R. (2023). Strategi Pengembangan Produk Baru Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 22–34. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2156>
- Judijanto, L., Afrizal, D., Suharyanto, S., Supriyanto, E., & ... (2024). *MSDM: Membangun Organisasi yang Berdaya Saing*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=EYXtEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA118&dq=pengaruh+capability+terhadap+daya+saing+lulusan+smk&ots=k1Dnqf5SAB&sig=iUljGmBemYmq2m46w9-9wnXeVo>
- Khasanah, S. H., Ariani, N., & Argo, J. G. (2021). Analisis Citra Merek, Kepercayaan Merek, dan Kepuasan Merek terhadap Loyalitas Merek. *Prosiding Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 394–411.
- Marliana, R. R. (2020). Partial Least Squares-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Kualitas Google Classroom Berdasarkan. *Jurnal Matematika, Statistika & Komputasi*, 16(2), 174–186. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v>
- Murad, A. A., Cakranegara, P. A., & Jayanto, I. (2022). Effect of Competition and Incentive on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5, 9928–9934.
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Pasarela, H. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya Organisasi. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75.
- Regiasa, T., & Primagraha, U. (2022). PENGARUH PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN KAPUR PADA PT. SURYA. 3(September), 268–276.
- Sentoso, A., & Kunci, K. (2023). Analisis dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan

- keterlibatan karyawan sebagai mediasi pada perusahaan freight forwarder kota batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 102–113.
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2795>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). PLS-SEM for Multivariate Analysis : A Practical Guide to Educational Research using SmartPLS. *Journal of Education and Learning Innovation*, 4(3).
- Swarjana, I. K. (2022). Populasi-Sampel Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset; 2022. 3-6p. In *ANDI (Anggota IKAPI)* (p. 152).
- Tolu, A., & Mamentu, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Yuwono, I. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(2).