

## Analysis Of Individual Competence, Motivation, And Team Effectiveness In Human Resource Development To Support The Regeneration On Medan Teater Members

### Analisis Kecakapan Individu, Motivasi, dan Efektivitas Tim Kerja Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Mendukung Regenerasi Anggota Medan Teater

Gilang Ramadani <sup>1)</sup>; Emi Wakhyuni <sup>2)</sup>; Soulthan Saladin Batubara <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: <sup>1)</sup> [gilangramadani382@gmail.com](mailto:gilangramadani382@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [10 April 2026]

Revised [20 Mei 2026]

Accepted [22 Mei 2026]

#### KEYWORDS

Organizational Sustainability,  
Member Regeneration,  
Individual Competence.

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Keberlanjutan organisasi seni sangat ditentukan oleh keberhasilan proses regenerasi anggota. Dalam konteks Medan Teater, regenerasi tidak hanya bergantung pada rekrutmen anggota baru, tetapi juga pada kualitas pengembangan sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh kecakapan individu (X1), motivasi (X2), dan efektivitas tim kerja (X3). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecakapan individu, motivasi, dan efektivitas tim kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y) dalam mendukung regenerasi anggota Medan Teater. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang anggota Medan Teater yang ditentukan melalui teknik sampling yang digunakan dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert. Data dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda yang mencakup uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecakapan individu, motivasi, dan efektivitas tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung regenerasi anggota. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan regenerasi di Medan Teater memerlukan peningkatan kompetensi individu, penguatan motivasi, serta kerja tim yang efektif sebagai fondasi utama dalam proses pembinaan anggota.

#### ABSTRACT

The sustainability of arts organizations is largely determined by the success of their member regeneration processes. In the context of Medan Teater, regeneration depends not only on the recruitment of new members but also on the quality of human resource development, which is influenced by individual competence (X1), motivation (X2), and team effectiveness (X3). This study aims to analyze the effects of individual competence, motivation, and team effectiveness on human resource development (Y) in supporting the regeneration of Medan Teater members. This research employs a quantitative approach with a causal associative design. The respondents consisted of 54 members of Medan Teater, selected using the sampling technique applied in this study. Data were collected through Likert-scale questionnaires. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis, including t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ), with the assistance of the SPSS program. The results indicate that, partially, individual competence, motivation, and team effectiveness have a positive and significant effect on human resource development. Simultaneously, these three independent variables also exert a significant influence on human resource development in supporting member regeneration. Accordingly, the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted. These findings suggest that successful regeneration at Medan Teater requires the enhancement of individual competencies, the strengthening of motivation, and effective teamwork as the primary foundations of the member development process.

## PENDAHULUAN

Keberlanjutan suatu organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses sistematis dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi individu guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2017; Mangkunegara, 2017). Dalam konteks organisasi seni seperti Medan Teater, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bertujuan meningkatkan kualitas individu, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam mendukung proses regenerasi anggota agar keberlangsungan organisasi tetap terjaga secara berkelanjutan. Regenerasi anggota dalam organisasi seni merupakan proses strategis yang memastikan kesinambungan nilai, kreativitas, serta struktur organisasi dari satu generasi

ke generasi berikutnya. Tanpa sistem pembinaan yang terarah dan berkesinambungan, organisasi seni berpotensi mengalami stagnasi bahkan penurunan eksistensi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam menjaga kesinambungan kualitas pertunjukan, kepemimpinan, dan manajemen organisasi.

Secara konseptual, kecakapan individu mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sutrisno, 2019). Individu yang memiliki kecakapan memadai cenderung lebih adaptif dan mampu berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Dalam organisasi seni, kecakapan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup kemampuan memahami peran artistik, disiplin latihan, serta kemampuan bekerja sama dalam produksi pertunjukan. Dengan demikian, kecakapan individu menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pengembangan anggota. Selain kecakapan, motivasi berperan sebagai faktor psikologis yang mendorong individu untuk berpartisipasi aktif dan berprestasi. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Anggota yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen dan konsistensi dalam mengikuti latihan, pementasan, serta kegiatan organisasi lainnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menghambat proses pembelajaran dan memperlambat regenerasi organisasi.

Efektivitas tim kerja juga memiliki peran signifikan dalam organisasi yang berbasis kolaborasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016), tim kerja yang efektif ditandai dengan komunikasi yang baik, koordinasi yang jelas, serta kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi seni seperti Medan Teater, kerja tim menjadi kebutuhan utama karena setiap produksi pertunjukan melibatkan kolaborasi antar anggota. Tim yang efektif memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan antar generasi, memperkuat solidaritas, serta menciptakan lingkungan pembinaan yang kondusif. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, proses pembinaan tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan tanggung jawab, dan kesiapan individu dalam melanjutkan peran organisasi (Mangkunegara, 2017). Kecakapan individu yang didukung motivasi tinggi serta kerja tim yang efektif akan menciptakan sistem pembinaan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Sebaliknya, apabila salah satu faktor tersebut lemah, maka proses regenerasi berpotensi mengalami hambatan.

Secara empiris, sebagian besar penelitian terdahulu menempatkan kecakapan individu, motivasi, dan efektivitas tim kerja sebagai determinan kinerja organisasi dalam konteks perusahaan atau institusi formal. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung regenerasi pada organisasi seni berbasis komunitas masih relatif terbatas. Padahal, organisasi seni memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi bisnis, terutama dalam aspek komitmen berbasis minat, pembinaan kreatif, serta struktur kepemimpinan kolektif. Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian empiris yang lebih kontekstual dalam organisasi seni. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecakapan individu, motivasi, dan efektivitas tim kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung regenerasi anggota Medan Teater, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen SDM pada organisasi seni serta memberikan implikasi praktis bagi keberlanjutan Medan Teater

## LANDASAN TEORI

Sumber daya manusia adalah konsep yang menggambarkan nilai yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi berdasarkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan atribut lainnya yang dapat berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan organisasi (Harahap, 2024). Dalam penelitian ini, teori pengembangan SDM digunakan untuk menjelaskan bagaimana kecakapan individu, motivasi, dan efektivitas tim kerja berperan dalam mendukung regenerasi anggota Medan Teater. Pengembangan SDM juga berfungsi sebagai upaya menjaga kualitas dan keberlanjutan organisasi melalui pembinaan yang berkesinambungan. Selain itu, proses pengembangan SDM mampu meningkatkan kepercayaan diri individu dalam menjalankan peran organisasi. Dengan pengembangan SDM yang baik, organisasi dapat menciptakan anggota yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Kecakapan individu adalah kemampuan seseorang dalam mengelola pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi (Leuhery, 2024 : 45). Dalam konteks penelitian ini, kecakapan individu meliputi penguasaan keterampilan teknis, pemahaman peran, kemampuan beradaptasi, serta kontribusi dalam pembinaan anggota baru. Kecakapan individu juga mencerminkan kesiapan anggota dalam menghadapi perubahan dan dinamika organisasi. Anggota

yang memiliki kecakapan baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, kecakapan individu berperan dalam meningkatkan kualitas kerja tim secara keseluruhan..

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Herwati, 2023). Dalam penelitian ini, motivasi tercermin dari semangat, komitmen, konsistensi, dan keinginan anggota untuk berkembang dalam Medan Teater. Motivasi juga memengaruhi tingkat loyalitas anggota terhadap organisasi. Anggota yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan partisipasi yang lebih aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Selain itu, motivasi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab anggota dalam menjalankan perannya.

Efektivitas tim kerja adalah kemampuan kelompok dalam bekerja sama secara harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Efektivitas tim kerja mengacu pada kemampuan sebuah tim untuk mencapai tujuan dan hasil yang ldtediinginkan dengan cara yang efisien dan efektif (Putra ., 2024). Dalam organisasi seni, efektivitas tim menjadi

kunci keberhasilan kolaborasi dan transfer pengetahuan dalam proses regenerasi. Tim kerja yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Kerja sama yang baik dapat meningkatkan kualitas hasil kerja serta mempercepat penyelesaian tugas organisasi. Selain itu, efektivitas tim kerja dapat memperkuat hubungan antar anggota sehingga tercipta solidaritas organisasi.

Sumber daya manusia adalah konsep yang menggambarkan nilai yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi berdasarkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan atribut lainnya yang dapat berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan organisasi tersebut (Harahap, 2024). Dalam penelitian ini, pengembangan SDM diukur melalui peningkatan kemampuan anggota, kesiapan menerima tanggung jawab, serta keberhasilan proses regenerasi anggota Medan Teater. Pengembangan SDM juga berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Proses pengembangan yang berkelanjutan dapat menciptakan anggota yang profesional dan berdaya saing. Selain itu, pengembangan SDM menjadi strategi penting dalam menjaga eksistensi organisasi dalam jangka panjang.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kecakapan individu (X1), motivasi (X2), dan efektivitas tim kerja (X3) terhadap pengembangan sumber daya manusia (Y) dalam mendukung regenerasi anggota Medan Teater. Data diperoleh melalui kuesioner terstruktur berskala Likert yang disebarikan kepada anggota aktif Medan Teater di Kota Medan pada periode penelitian tahun 2025. Populasi penelitian berjumlah 54 anggota, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Sumber data

terdiri atas data primer melalui kuesioner dan Google Form, serta data sekunder dari buku dan jurnal terkait. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). $R^2$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kecakapan Individu**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	24,2333	4,185	0,593	0,823
P02	24,2333	4,461	0,431	0,846
P03	24,2333	3,978	0,722	0,803
P04	24,2333	4,323	0,670	0,816
P05	24,1000	4,507	0,592	0,826
P06	24,1333	3,568	0,679	0,812
P07	24,2333	3,978	0,592	0,824

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P08	8,3000	0,631	0,477	0,656
P09	8,4333	0,461	0,558	0,539
P10	8,1333	0,464	0,521	0,594

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Efektifitas Tim Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	16,3333	1,333	0,405	0,722
P12	16,2333	1,151	0,575	0,661
P13	16,3000	1,321	0,571	0,682
P14	16,3000	1,114	0,616	0,644
P15	16,0333	0,999	0,446	0,743

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P16	21,1000	2,921	0,613	0,847
P17	21,0333	2,723	0,838	0,801
P18	21,1667	3,109	0,731	0,827
P19	21,1333	3,292	0,523	0,859
P20	21,1667	3,247	0,614	0,845
P21	21,0667	2,823	0,649	0,841

**Uji Reliabilitas****Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kecakapan Individu	0,843	7	Reliabel/handal
Motivasi	0,711	3	Reliabel/handal
Efektifitas Tim Kerja	0,736	5	Reliabel/handal
Pengembangan Sumber daya manusia	0,861	6	Reliabel/handal

**Uji Normalitas****Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,31009890
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,068
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan data pada tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai signifikan pada Asymp Sig. (2 -tailed) di atas pada tingkat signifikan 0,200. Dimana, Asymp Sig. (2 tailed) > 0,05 dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

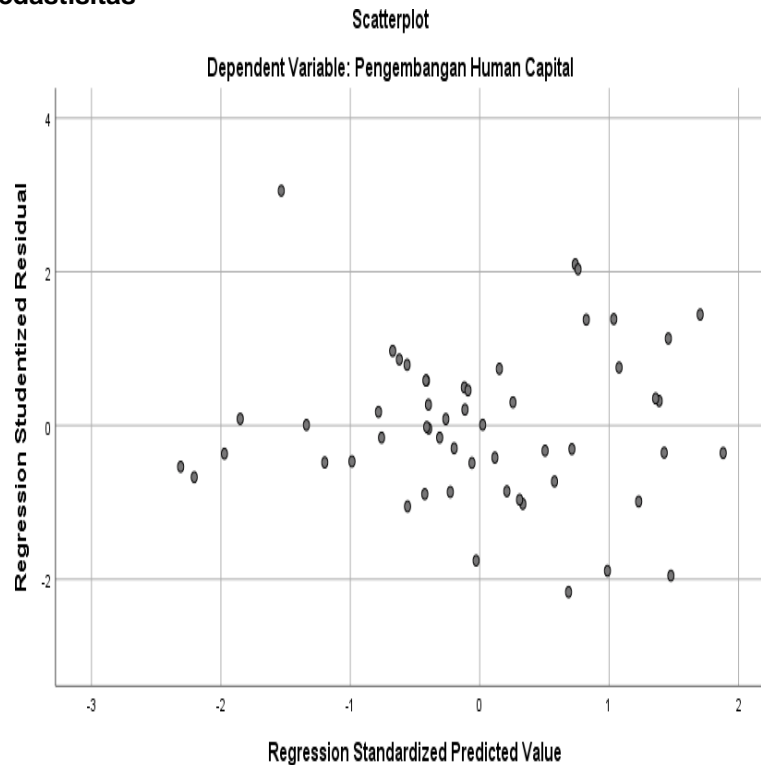
## Uji Multikolineritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecakapan Individu	0,708	1,412
	Motivasi	0,722	1,384
	Efektivitas Tim Kerja	0,757	1,322

a. Dependent Variable: Pengembangan Sumber daya manusia

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data pada gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,532	1,940		0,274	0,785
	Kecakapan Individu	0,405	0,084	0,489	4,843	0,000
	Motivasi	0,500	0,201	0,249	2,487	0,016
	Efektivitas Tim Kerja	0,283	0,109	0,253	2,587	0,013

a. Dependent Variable: Pengembangan Sumber daya manusia

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,532 + 0,405 X_1 + 0,500 X_2 + 0,283 + e$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kecakapan individu, motivasi, serta efektivitas tim kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia. Setiap peningkatan kecakapan individu, motivasi, serta efektivitas tim kerja meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,532	1,940		0,274	0,785
	Kecakapan Individu	0,405	0,084	0,489	4,843	0,000
	Motivasi	0,500	0,201	0,249	2,487	0,016
	Efektivitas Tim Kerja	0,283	0,109	0,253	2,587	0,013

a. Dependent Variable: Pengembangan Sumber daya manusia

**Tabel 10. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.	
1	Regression	1027,385	3	342,462	.000 <sup>b</sup>	
	Residual	580,708	50	11,614		
	Total	1608,093	53			

a. Dependent Variable: Pengembangan Sumber daya manusia  
b. Predictors: (Constant), Efektivitas Tim Kerja, Motivasi, Kecakapan Individu

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	0,639	0,617	3,40796

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Tim Kerja, Motivasi, Kecakapan Individu  
b. Dependent Variable: Pengembangan Sumber daya manusia

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 27.

### Pembahasa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan individu, motivasi, dan efektivitas tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung regenerasi anggota Medan Teater. Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai thitung sebesar 4,843 > ttabel 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,405. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecakapan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Artinya, semakin tinggi kecakapan individu yang meliputi kemampuan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja positif, pengalaman kerja, partisipasi dalam organisasi, kesediaan mengikuti pelatihan, serta motivasi dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kualitas pengembangan SDM. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Nugroho (2022) serta Putri dan Hidayat (2022) yang menyatakan bahwa kecakapan individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme kerja. Selain itu, penelitian Siregar dan Lestari (2024) juga menegaskan bahwa kecakapan individu mampu mendorong transfer pengetahuan dan peningkatan kapasitas kerja secara kolektif dalam organisasi.

Hasil olah data menunjukkan nilai thitung sebesar 2,487 > ttabel 2,008 dengan tingkat signifikansi 0,016 < 0,05 serta koefisien regresi sebesar 0,500. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi individu, seperti ketekunan dalam menjalankan tugas organisasi, keuletan dalam menghadapi kesulitan, serta minat terhadap permasalahan organisasi, maka semakin meningkat pula kualitas pengembangan SDM. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati dan Pratama (2022) yang menyatakan

bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan partisipasi individu dalam kegiatan pengembangan diri. Penelitian Halim dan Sari (2024) serta Prakoso dan Yuliani (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen kerja, kinerja individu, serta efektivitas pengembangan SDM dalam organisasi.

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,587 > t$  tabel  $2,008$  dengan tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$  serta koefisien regresi sebesar  $0,283$ . Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM. Efektivitas tim kerja yang ditunjukkan melalui ketercapaian tujuan, kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, keterkaitan antaranggota tim, serta pencapaian hasil kerja terbukti mampu meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasution (2021) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja tim memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan SDM. Penelitian Sari (2023) dan Pratama (2025) juga menunjukkan bahwa kerja tim yang efektif mampu meningkatkan kolaborasi, produktivitas, serta kualitas pengembangan SDM, khususnya pada organisasi kreatif.

Hasil olah data melalui uji  $F$  menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar  $29,487 > F$  tabel  $2,79$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa kecakapan individu, motivasi, dan efektivitas tim kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM. Nilai adjusted  $R$  square sebesar  $0,617$  menunjukkan bahwa  $61,7\%$  variasi pengembangan SDM dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan  $38,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar  $0,799$  menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan SDM tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dorongan motivasi serta efektivitas kerja tim. Kombinasi ketiga faktor tersebut mampu meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan serta mendukung regenerasi anggota dalam organisasi.

Jika dibandingkan dengan pendekatan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi bisnis yang cenderung berorientasi pada sistem formal, struktur hierarkis, dan insentif material, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam organisasi seni berbasis komunitas, faktor nilai, komitmen, dan solidaritas memiliki peran yang lebih dominan. Hal ini menegaskan bahwa model pengembangan sumber daya manusia bersifat kontekstual, sehingga penerapannya perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi. Dalam konteks Medan Teater, proses regenerasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat kultural dan artistik.

Secara konseptual, penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan kecakapan individu, peningkatan motivasi, serta pembangunan tim kerja yang solid perlu dijadikan strategi utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi seni. Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut secara simultan, organisasi dapat menciptakan sistem pembinaan yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi seni dalam merancang sistem regenerasi yang lebih efektif dan terstruktur.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kecakapan individu, motivasi, dan efektivitas tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung regenerasi anggota Medan Teater. Kecakapan individu menjadi dasar dalam meningkatkan kualitas kontribusi anggota, sementara motivasi berperan sebagai pendorong utama keterlibatan dan konsistensi partisipasi dalam organisasi. Di sisi lain, efektivitas tim kerja menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi dan transfer pengetahuan antar generasi. Secara simultan, ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk sistem pembinaan yang berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan regenerasi anggota Medan Teater ditentukan oleh sinergi antara kompetensi individu, dorongan motivasi, dan kerja tim yang solid. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi seni berbasis komunitas memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara aspek kemampuan, psikologis, dan kolektif. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas anggota tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus dirancang secara menyeluruh agar keberlanjutan organisasi tetap terjaga dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi seni memiliki karakteristik pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda dengan organisasi bisnis formal, terutama dalam hal dominasi motivasi intrinsik dan nilai kebersamaan. Hal ini memperlihatkan bahwa strategi pengembangan yang diterapkan perlu mempertimbangkan budaya organisasi serta dinamika komunitas yang ada di dalamnya. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperluas kajian manajemen sumber daya manusia pada organisasi seni, khususnya terkait proses regenerasi anggota. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi Medan Teater dalam merancang sistem pembinaan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan guna menjaga eksistensi organisasi di masa mendatang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Medan Teater disarankan untuk terus meningkatkan kecakapan individu anggota melalui program pelatihan dan pembinaan yang lebih terstruktur, baik dalam aspek teknis maupun manajerial, guna memperkuat kesiapan dalam proses regenerasi. Selain itu, organisasi perlu menjaga dan meningkatkan motivasi anggota dengan menciptakan lingkungan yang suportif, memberikan apresiasi atas kontribusi, serta membuka ruang pengembangan diri dan kreativitas agar partisipasi dan komitmen anggota tetap terjaga. Penguatan efektivitas tim kerja juga penting dilakukan melalui peningkatan komunikasi, koordinasi yang jelas, serta kegiatan yang mampu mempererat solidaritas antar anggota sehingga transfer pengetahuan dan pengalaman dapat berlangsung secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau komitmen organisasi guna memperkaya kajian mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi seni berbasis komunitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Anwar, S., & Hasnain, A. (2020). Individual competency and organizational performance: Mediating role of motivation. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(2), 693–702. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v6i2.1147>
- Apriani, D., & Suharto. (2022). Pengaruh kecakapan individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada organisasi nirlaba. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 45–57.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Budianto, A., & Kartini, D. (2019). Pengaruh efektivitas tim kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia di organisasi seni pertunjukan. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(2), 112–124.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives* (3rd ed.). Pearson Education.
- Chen, G., Kanfer, R., DeShon, R. P., & Mathieu, J. E. (2018). The motivating potential of teams: Test and extension of cross-level model of motivation in teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 131, 47–60.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dewi, R. S., & Prasetyo, A. (2021). Analisis pengembangan SDM berbasis kompetensi pada organisasi komunitas seni dan budaya. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(1), 33–48.
- Dwipayana, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2020). Pengaruh motivasi dan kemampuan individu terhadap kinerja sumber daya manusia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 9(4), 1423–1442. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p07>
- Fauziah, N., & Rahmawati, E. (2022). Peran regenerasi anggota dalam keberlangsungan organisasi seni dan budaya. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 12(2), 88–101.
- Ferdiana, R., & Santoso, B. (2023). Efektivitas tim kerja dan dampaknya pada pengembangan kompetensi anggota organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(1), 21–35.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2014). Employee compensation: The neglected area of HRM research. *Human Resource Management Review*, 24(1), 1–4.

- Hackman, J. R. (2012). From causes to conditions in group research. *Journal of Organizational Behavior*, 33(3), 428–444. <https://doi.org/10.1002/job.1774>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi ke-2)*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources (10th ed.)*. Pearson.
- Ibrahim, R., & Boerhaneoddin, A. (2016). Is job satisfaction mediating the relationship between compensation structure and organisational commitment? A study in the Malaysian power utility. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 1(2), 16–45.
- Ilyas, M., & Saputra, R. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM pada organisasi berbasis komunitas. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 115–130.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Kurniawan, A., & Sari, D. P. (2021). Efektivitas tim kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi seni pertunjukan di Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(3), 201–215.
- Lestari, W., & Nugroho, A. (2020). Pengaruh kecakapan individu terhadap pengembangan organisasi pada kelompok seni dan budaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 55–68.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. Routledge.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (13th ed.)*. Information Age Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi ke-13)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A century of work teams in the *Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 452–467.
- McClelland, D. C. (2014). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Mulyasa, E. (2018). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (11th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Nurhayati, S., & Wahyuni, I. (2021). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap pengembangan SDM di organisasi non-profit. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 178–192.
- Prasetyo, H., & Muflikah, U. (2020). Pengaruh motivasi dan kecakapan individu terhadap efektivitas kerja tim dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 44–57. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.44-57>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2021). Analisis faktor penentu kompetensi individu dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 1–14.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi ke-2)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saputra, D., & Marlina, N. (2022). Kecakapan individu, motivasi, dan kinerja tim: Studi pada organisasi seni dan budaya di Sumatera. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(2), 87–100.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (3rd ed.)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cohen, D. (2012). Teams are changing: Are research and practice evolving fast enough? *Industrial and Organizational Psychology*, 5(1), 2–24.
- Thoha, M. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Wahyudi, A., & Santoso, S. (2021). Regenerasi organisasi: Strategi pengembangan SDM untuk keberlangsungan komunitas seni pertunjukan. *Jurnal Seni dan Budaya*, 5(1), 14–28.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi ke-5)*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in Organizations (9th ed.)*. Pearson.
- Yuliani, T., & Hasanah, U. (2023). Efektivitas tim kerja sebagai mediator antara motivasi individu dan pengembangan organisasi komunitas. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 63–77