

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai PERUMDA Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur

Sriwati¹, Sri Siswani²

*Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Respati Indonesia
Email: sri79wati@gmail.com, siswanisri@yahoo.co.id,*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan penjelas yang teruji tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai, kompetensi terhadap loyalitas pegawai, motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai, kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai dalam Perumda Pasar jaya kantor Area 7 Jakarta Timur. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif . Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Perumda Pasar Jaya kantor Area 7 jakarta Timur. dan objeknya adalah kompetensi, motivasi kerja, loyalitas pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 40 pegawai, semuanya dijadikan satu kesatuan pengamatan, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner, pencatatan dokumen, wawancara langsung dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, Kompetensi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif Pada loyalitas pegawai, Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Di Perumda Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Loyalitas

ABSTRACT

This study aims to obtain tested explanatory findings about the effect of competence and work motivation on employee loyalty, competence on employee loyalty, work motivation on employee loyalty, competence on employee motivation in Perumda Pasar Jaya Office Area 7, East Jakarta. The research design in this study was quantitative. The subjects in this study were all employees at Perumda Pasar Jaya Office Area 7, East Jakarta. and the object is competence, work motivation, employee loyalty. The population of this study amounted to 40 employees, all of which were used as a unit of observation, so this research was a population study. Data were collected by questionnaires, document recording, direct interviews and data analysis using path analysis. The results obtained in this study indicate that Competence and work motivation have a positive effect on employee loyalty, Competence has a positive effect on employee loyalty, Work motivation has a positive effect.

Keywords : Competence, Work Motivation, Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam rangka upaya pengembangan Kontribusi Pasar Jaya yang merupakan BUMD Pemprov DKI Jakarta adalah bagian perusahaan daerah yang lebih Kompeten dan menjaga dorongan kemajuan bisnis perpasaran di DKI Jakarta sangat masuk akal dan tumbuh manfaat dalam Kontribusinya dan peranannya. Seiring perjalanan masa, pasar terus tumbuh. Yang awalnya pasar adalah lokasi berjumpanya antara pedagang serta pembeli, terlaksannya Kontak langsung, sesuai bergulirnya masa dan dorongan konsumen pasar makin berkembang, pasar bukan hanya menjadi wadah berjumpanya pedagang dan pembeli. Maka Pasar adalah objek bisnis tepat dan kepelikan yang mana ketentraman dan kebahagiaan pelanggan (consumer satisfaction) menjadi fokus utama.

Perkembangan penduduk dan pertumbuhan Kota Jakarta cepat berpengaruh pada tata kota, pengaturan dan perencanaan yang terdiri fasilitas dan tempat umum. Hal lain kesediaan fasilitas dan pra fasilitas untuk penduduk ialah pengadaan pasar dan sarana serta perpasaran. Perusahaan Umum daerah (Perumda) Pasar Jaya adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemda DKI Jakarta ditekankan mampu mnciptakan imbalan pendapatan Asli Daerah (PAD) ,bermanfaat sebagai individu serta

pergerak perekonomian daerah bisa melahirkan duta sosial. Mutu sumber daya manusia adalah problem pada kinerja perusahaan Pasar Jaya dalam kehadiran nya pelaku perusahaan kebanggaan kas daerah, oleh karenanya SDM pegawai yang produktif sangat berperan tinggi pada pesatnya Pembanguinan Perumda Pasar Jaya, Mutu Sumber Daya Manusia ialah tenaga kerja yang aset dasar pada waktu pembangunan. Faktor kekuatan kerja yang bermutu bisa menciptakan efek kerja yang terbaik sesuai dengan harapan tujuan kerjanya. Insan sebagai tenaga kerja mapun pegawai adalah sumber daya utama bagi perusahaan, sebab mereka memiliki kemampuan, tenaga dan kreatif dibutuhkan bagi perusahaan guna memperoleh harapannya. Meskipun sumber daya manusia memiliki segala macam keperluan yang akan dilaksanakan. Kemauan para pegawai dalam menjalankan keperluan ini bisa menciptakan dorongan dalam melakukan sesuatu termasuk melaksanakan rutinitas tugas dalam bekerja. Pada akarnya yang terutama pada sumber daya manusia ialah kompetensi, sebab berhubungan oleh kepintaran dasar manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

Keterkaitan kompetensi pada seseorang bisa nampak dari penilaian kinerjanya, maka ini memperlihatkan kalau kompetensi, pengetahuan, dan keahlian condong terlihat dan pasti ada

bentuk dari ciri yang dipunyai pegawai. Di kompetensi yang dipunyai tiap pegawai, bahwa mereka ingin bekerja lebih baik sinkron dengan keterampilan dan kepintaran. Hingga pegawai bisa melakukan serta tepat mengerjakan tugasnya dengan benar serta membuahkan nilai yang terbaik guna kemajuan perusahaan. Motivasi merupakan suatu elemen penggerak seseorang berbuat suatu kegiatan tertentu, karenanya motivasi selalu disandingkan sebagai unsur penggerak sikap seseorang. Tiap kegiatan yang dikerjakan seseorang benar-benar mempunyai suatu unsur faktor yang menghasilkan dorongan pergerakan kerja tersebut. Oleh karena itu, faktor penggerak dari seseorang bisa mengerjakan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah keperluan dan kemauan orang tersebut. Kinerja perusahaan bisa dilihat dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih difokuskan oleh perusahaan maka diinginkan ada kemampuan maupun keahlian yang dimiliki pegawai dan motivasi kerja mampu menaikkan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai juga turut membaik bahwa pemasaran memegang peranan penting dalam menunjang kegiatan para pelaku

bisnis susu dalam meningkatkan volume penjualan.

Ketika kompetensi ini sejalan dengan baik penerapannya maka yang akan timbul adalah dorongan atau motivasi kerja pegawai yang mempunyai kemauan tanggung jawab, ada prestasi kerja, ada rasa maupun peluang untuk maju hingga pengakuan atas kinerja ini untuk menjadi yang lebih baik terlebih pada lingkungan Area 7 yang sangat dibutuhkan kecepatan, ketanggapan untuk hal-hal tugas kerja yang serba cepat turun dari kantor pusat. Dari Kompetensi /persaingan pada keterampilan serta motivasi kinerja pegawai akan bisa mengarah dan melahirkan kearah loyalitas yang tinggi menimbulkan sikap pegawai yang taat akan peraturan, tanggung jawab yang tinggi, mampu bekerja sama, ada jiwa memiliki pada perusahaan hingga tertanam ikatan hubungan yang baik. Namun selama ini belum pernah dilakukan upaya-upaya perbaikan untuk menjadi keunggulan SDM yang baik, Dibutuhkan para pegawai Perumda Pasar jaya mempunyai kompetensi yang di ikuti dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya ada bnyak faktor di dapat, dibawah naungan SDM tentunya hal ini menjadikan para pegawai harus mempunyai loyalitas kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Perumda Pasar jaya pada kantor Area 7 di Jakarta Timur.

TINJAUAN PUSTAKA KOMPETENSI

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan kemampuan Individu yang bisa didapat keinginan mencakup pada ilmu, pengetahuan, keahlian serta perilaku kerja dalam mentuntaskan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar dengan performa yang ditetapkan dan di ditetapkan.

Kompetensi bisa juga merupakan sesuatu ciri bawah orang yang mempunyai sesuatu ikatan yang kausal ataupun ikatan karena akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan ataupun standar, efisien, ataupun berpenampilan superior di tempat kerja pada suasana tertentu (Nursalam. Efendi, 2019).

Kompetensi yaitu sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bagi Wibowo (dalam Lufita Fatrin, 2019), kompetensi adalah suatu kemampuan

untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Bersumber pada teori para ahli diatas maka sintesis dari variabel Kompetensi merupakan kalau Kompetensi digunakan selaku operasionalisasi Keahlian, pada jiwa keahlian, inisatif kerja Pegawai yang terpaut dengan sifat, kepribadian pribadinya serta Motif memunculkan dorongan kerja buat menggapai tujuan industri, yang dimensinya adalah Orientasi pencapaian prestasi; sanggup pengambilan keputusan, perencanaan serta pengorganisasian, kepedulian terhadap perihal yang bertabiat politik, pengembangan diri, sigap kerja secara team work.

Indikator kompetensi bagi Dokter. Emron Edision (dalam Rillia Ramdayanti, 2019: 143) untukenuhi faktor kompetensi, seorang pegawai wajibenuhi unsur- unsur di dasar ini:

1. Pengetahuan
Mempunyai/memiliki pengetahuan yang menunjang pekerjaan, mempunyai kemauan/keinginan buattingkatkan pengetahuan.
2. Kemampuan
Mempunyai/memiliki kemampuan teknis cocok dengan bidang pekerjaan yang ditangani, mempunyai keahlian

dalam mengenali permasalahan, mempunyai keahlian mencari pemecahan atas permasalahan yang di hadapi.

3. Perilaku/Sikap

Mempunyai/memiliki inisiatif dalam menolong rekan kerja, memiliki keramahan serta kesopanan dalam melakukan pekerjaan serta sungguh-sungguh senang-tiap keluhan-keluhan penderita.

MOTIVASI KERJA

Motivasi merupakan sesuatu dorongan serta rangsangan yang akan..menimbulkan seorang bergairah/Semangat dalam bekerja sebab terpenuhi kebutuhannya. Dalam penafsiran lain motivasi bisa dimaksud selaku motif ataupun selaku aspek pendorong yang bertabiat internal yang tiba dari dalam diri seorang buat memunculkan serta memusatkan adanya sikap ataupun perbuatan yang hendak dilakukannya.

Bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi (Syafitri Sitorus *et al.*, 2021; Yoel Brando Sitopu, *et al.*, 2021; Mulang, 2021; Basalamah & As'ad, 2021). Melihat sisi yang lain bagi Winardi (dalam

Desy Puspita dan Sri Widodo, 2020) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif..beberapa serangkaian perilaku serta nilai- nilai yang pengaruhi orang buat menggapai perihal yang khusus cocok dengan tujuan orang perilaku serta nilai tersebut ialah sesuatu yang invisible yang membagikan kekuatan buat mendesak/mendorong orang bertingkah laku dalam menggapai tujuan.

Indikator Motivasi Kerja bagi penilaian Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Nur Azizah, 2019) meliputi:

1. Kemauan Tanggung Jawab
Mempunyai Kemauan tanggung jawab individu yang besar terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Dorongan menimbulkan/Melaksanakan suatu/pekerjaan dengan sebaik baiknya
3. Kesempatan/pejuang ingin lebih Maju
Kemauan memperoleh upah yang adil cocok dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Kemauan memperoleh upah lebih besar dari umumnya.
5. Pekerjaan yang menantang
Kemauan buat belajar memahami pekerjaannya di bidangnya.

LOYALITAS

Dalam melaksanakan aktivitas kerja pegawai tentunya tidak akan menjauh dari kata loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian pegawai tersebut hendak senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai akan merasakan adanya kesenangan yang kuat dan mendaalam terhadap pekerjaan yang dicoba.

Menurut Octavia (2019) loyalitas kerja diartikan sebagai landasan dan haluan berperilaku kerja dalam bentuk kesediaan untuk mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya.

Menurut Walker (dalam Umar, 2019) loyalitas diartikan sebagai lanjutan dari pegawai yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karier yang sudah jelas dan dapat mereka raih.

Indikator loyalitas Bagi Siswanto (dalam Iwan Kurniawan S, 2020) yang bagi individu antara lain:

1. Taat pada peraturan

Tiap kebijakan yang diterapkan dalam Perusahaan buat memperlancar serta mengendalikan jalannya penerapan tugas oleh manajemen Perusahaan yang harus ditaati serta dilaksanakan /dipatuhi dengan baik. Kondisi ini hendak memunculkan adanya bentuk kewajiban pada ketertiban yang

menguntungkan Perusahaan baik internal ataupun eksternal. Kesanggupan dari pegawai buat senantiasa berupaya mematuhi segala peraturan, perintah dari Perusahaan serta tidak melanggar ketertiban maupun peraturan yang sudah diresmikan. Maka itu Ketaatan tenaga kerja ialah sesuatu prioritas guna tingkatan loyalitas pada Pekerjaan di Perusahaan pegawai bernaung.

2. Tanggung jawab pada industri

Ciri pekerjaan serta Implementasi tugasnya akan memiliki konsekuensi yang dibebankan pegawai. Ada Kesanggupan pegawai untuk mampu melakukan tugas sebaik- baiknya serta pemahaman hendak tiap-tiap suatu resiko, dalam penerapan tugasnya hendak membagikan penafsiran tentang keberanian serta pemahaman bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang sudah dilaksanakan.

3. Keinginan untuk mampu bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang- orang dalam sesuatu kelompok/team hendak membolehkan Pada Perusahaan bisa menggapai tujuan yang tidak bisa jadi dicapai oleh orang- orang secara individual. karena untuk menggapai tujuan industri ataupun Perusahaan tidak bisa jadi dicoba secara individual. Hingga sampai taraf dari menjalankan ikatan kerja sama dengan orang lain

- dalam satu organisasi/ kelompok karna akan berdampak memudahkan mudah menggapai tujuan bersama.
4. Rasa jiwa memiliki
Terdapatnya rasa turut jiwa memiliki pada diri pegawai terhadap perusahaan hendak membuat pegawai mempunyai perilaku untuk bisa turut melindungi serta bertanggung jawab terhadap industri sehingga pada tolak ukurnya akan mengambil kesimpulannya berdampak memunculkan loyalitas demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.
 5. Hubungan/Ikatan antar pribadi
Pada jiwa yang memiliki loyalitas yang tinggi mereka akan ada memiliki perilaku yang bersifat elastis ke arah tata ikatan antara individu. Karena nya bisa menggapai tujuan bersama pastinya didukung oleh orang- orang yang terletak dalam perusahaan ataupun industri itu sendiri, jadi ikatan antar individu orang yang terdapat didalamnya sangatlah berarti. Karyawan tersebut hendak mempunyai ikatan sosial yang harmonis baik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengedintifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel

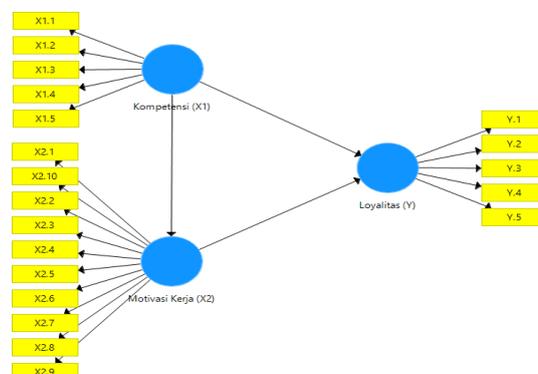
bebas) yang terdiri atas Kompetensi (X1), Motivasi (X2), erhadap variabel Y yaitu Loyalitas kinerja (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini kategori penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Perumda Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden terdiri dari Pegawai tetap (NPP) maupun pegawai Kontrak (PKWT) Perumda Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan Non Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2015: 84) mendefinisikan Non- Probability Sampling yaitu: “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi: sampling sistematis, kuota, aksidental, porpusive, jenuh dan snowball.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2015: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh

adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti yakni 40 responden.

metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis variance. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 3. yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis varian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan



Gambar 5. 1 Model Struktural

Gambar tersebut menunjukkan bahwa konstruk Kompetensi (X1) diukur dengan 5 Komponen indikator yaitu X1.1, X1.2, X 1.3, X 1.4, dan X 1.5. Demikian juga konstruk Motivasi kerja (X2) diukur dengan 9 komponen indikator yaitu X2.1, X2.2, dan X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9 dan konstruk Loyalitas (Y) dengan 5 komponen indikator yaitu Y1, Y2, Y3, Y4 dan Y5. Arah panah antara indikator dengan konstruk laten menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis dilambangkan dengan anak panah antara konstruk).

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a) Uji Validitas

Suatu indikator dikatakan valid apabila

loading factor suatu indicator bernilai positif dan lebih besar dari > 0,5. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari

**Tabel 5. 1
 Result Outer Loading**

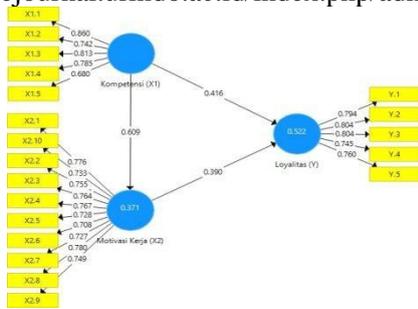
Variabel	Indikator	Outer Loading
Kompetensi (X1)	X1.1	0.860
	X1.2	0.742
	X1.3	0.813
	X1.4	0.785
	X1.5	0.680
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.776
	X2.2	0.755
	X2.3	0.764
	X2.4	0.767
	X2.5	0.728
	X2.6	0.708
	X2.7	0.727
	X2.8	0.780
	X2.9	0.749
	X2.10	0.733
Loyalitas (Y)	Y.1	0.794
	Y.2	0.804
	Y.3	0.804
	Y.4	0.745
	Y.5	0.760

setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Output SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut :

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor kontruknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu kontruk jika indikator lain pada kontruk yang sama berubah (atau dikelaurkan dari model).Indikator reflektif cocokdigunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif.

Berdasarkan table Diatas diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Loyalitas (Y) lebih dari 0,5. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

Berikut adalah diagram *loading factor* masing-masing indikator dalam model penelitian :



Gambar 5. 2 Nilai Loading Factor

Lebih lanjut, indikator reflektif juga perlu diuji discriminant validity dengan cross loading sebagai berikut :

Tabel 5. 2
 Cross Loading

	Kompetensi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Loyalitas (Y)
X1.1	0.860	0.426	0.518
X1.2	0.742	0.393	0.044
X1.3	0.813	0.524	0.468
X1.4	0.785	0.560	0.417
X1.5	0.680	0.446	0.654
X2.1	0.356	0.776	0.515
X2.2	0.518	0.755	0.551
X2.3	0.636	0.764	0.466
X2.4	0.560	0.767	0.673
X2.5	0.343	0.728	0.303
X2.6	0.295	0.708	0.475
X2.7	0.268	0.727	0.529
X2.8	0.486	0.780	0.405
X2.9	0.565	0.749	0.406
X2.10	0.361	0.733	0.367
Y.1	0.581	0.552	0.794
Y.2	0.648	0.509	0.804

Y.3	0.533	0.569	0.804
Y.4	0.344	0.420	0.745
Y.5	0.310	0.420	0.760

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada kontruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada kontruk lain, Berdasarkan tabel diatas nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai >0.70, dan juga pada masing– masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE). Pengujian *discriminant validity* suatu variable dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai \sqrt{AVE} . Jika nilai \sqrt{AVE} lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Berikut hasil perhitungan \sqrt{AVE} masing-masing variabel.

Tabel 5. 3
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.606
X2	0.561
Y	0.611

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa nilai \sqrt{AVE} yang dihasilkan dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Loyalitas (Y) memiliki nilai \sqrt{AVE} lebih besar 0,5. Maka variabel diatas dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,6. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada tabel Di bawah ini:

Tabel 5. 4
Composite Realiability

	Composite Realiability
X1	0.884
X2	0.927
Y	0.887

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity. Nilai composite reliability yang terendah adalah sebesar 0,884 pada Kontruk X1 (Kompetensi)

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan Cronbach's Alpha di mana output SmartPLS Versi 3 memberikan hasil sebagai berikut :

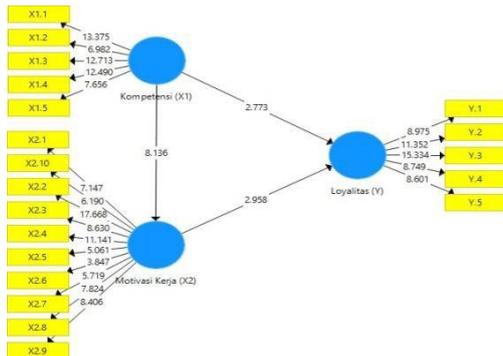
Tabel 5. 5
Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
X1	0.836
X2	0.914
Y	0.844

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi, dan nilai terendah adalah 0,836 pada variabel X1 Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya dengan melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Gambar 5. 3 Uji Validitas, T-Statistic

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat R-square setiap variable laten dependen. Tabel 5.8. merupakan

hasil perkiraan R- square dengan menggunakan PLS.

Tabel 5. 6 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (X2)	0.371	0.355
Loyalitas (Y)	0.522	0.497

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Tabel di atas memberikan nilai R Square (0,371) untuk konstruk X2 (Motivasi Kerja) yang berarti bahwa Loyalitas mampu menjelaskan Motivasi Kerja sebesar 37,1%. Nilai R juga terdapat pada 0,511 yang dipengaruhi oleh Kompetensi dan Motivasi Kerja yaitu sebesar 52,2%. Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 5. 7 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Kompetensi (X1) - > Loyalitas (Y)	0.416	0.412	0.150	2.773	0.006
Kompetensi (X1) - > Motivasi Kerja (X2)	0.609	0.646	0.075	8.136	0.000

Motivasi Kerja (X2) -> Loyalitas (Y)	0.390	0.401	0.132	2.968	0.003
--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

- 1) Pembuktian Hipotesis 1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi (X1) dengan Loyalitas (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 2,773). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,416 yang menunjukkan hubungan antara Kompetensi (X1) dengan Loyalitas (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas (Y) diterima.

- 2) Pembuktian Hipotesis 2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) adalah signifikan dengan T- Statistic sebesar 8,136 (> 1,96). Nilai original sample

estimate adalah positif yaitu sebesar 0,609 yang menunjukkan hubungan antara Kompetensi (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (X2) diterima.

- 3) Pembuktian Hipotesis 3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Loyalitas (Y) adalah signifikan dengan T- Statistic sebesar 2,968). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,390 yang menunjukkan hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Loyalitas (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas (Y) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis SEM (Structural Equation Modeling) dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Loyalitas. Hal ini berarti jika Kompetensi baik maka akan mempengaruhi peningkatan Loyalitas. Begitu juga sebaliknya jika Kompetensi buruk maka

- mempengaruhi penurunan jiwa Loyalitas nya.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa Kompetensi mempunyai peran penting dalam peningkatan Motivasi Kerja. Dengan adanya Kompetensi yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Kerja yang semakin baik. Sebaliknya, jika Kompetensi rendah maka akan berdampak pada penurunan Motivasi Kerja.
 3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Loyalitas. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja sangat penting sebagai landasan dalam meningkatkan Loyalitas pada Perusahaan. Semakin akurat dan tepat sasaran Motivasi Kerja maka akan semakin menumbuhkan peningkatan Loyalitas pada Perusahaan, demikian juga sebaliknya semakin tidak akurat dan tidak tepat sasaran suatu Motivasi Kerja maka akan menimbulkan sebuah ketidakpastian dalam pertumbuhan Loyalitas pada Perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Loyalitas. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator aktif (X 1.5) dalam variable Kompetensi mendapat nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa Perumda Pasar Jaya hendaknya dalam menumbuhkan kreatifitas pegawai pada jiwa Kompetensinya harus lebih detail, akurat, dan tepat sasaran. Hendaknya dalam perekrutan awal pegawai harus benar-benar selektif sehingga bisa menyaring pegawai yang mempunyai pegawai yang Kompetensi mempunyai sikap kreatifitas yang tinggi.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Kerja. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator Pelatihan (X2.6) dalam variable Motivasi Kerja mendapat nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa Perumda Pasar Jaya hendaknya dalam menjaga dan meningkatkan pegawai yang berkompetensi tinggi, lebih

memperhatikan hal-hal yang membuat pegawai semakin termotivasi melakukan yang terbaik dalam bekerja dengan memberikan kesempatan dan pelatihan-pelatihan, hal ini sebagai jalan pegawai rasa keinginan lebih maju, karena dengan ada sikap berikut ini maka secara langsung pegawai akan mempunyai Motivasi Kerja yang tinggi dan baik.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Loyalitas. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator Jiwa Memiliki (Y4) dalam Loyalitas mendapat nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa Perumda Pasar Jaya hendaknya dalam menjaga dan

meningkatkan Jiwa pegawai yang mempunyai rasa memiliki Perusahaan dalam hal pekerjaan, pegawai bangga menjadi bagian pada perusahaan, terus memupuk hubungan dan rasa ini maka pegawai akan Loyalitas tinggi pada pekerjaannya.

Berdasarkan Kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan secara garis besar agar Pegawai Perumda Pasar Jaya selalu memupuk kompetensi dan selalu menjaga Motivasi kerja yang tinggi dengan menjaga tanggung jawab, meningkatkan prestasi kerja, memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk maju dengan berkeaktifitas agar bisa menjaga tingkat Loyalitas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55-69.
- Emron Edison, Y. A. dan I., & Komariyah. (2017). Pengaruh Kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Berkah Bersama. *Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana - Ypkp Bandung*
- HR, A. H., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Department Hotel Aryaduta Lippo Village, Tangerang. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 710-720.
- Isbianto, & Dani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Mitra Tehnik Di Sidoarjo. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue9).
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai,

- Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)*, 17(2), 316–326. <http://jurnal.stkipgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Meilani, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Self Efficacy Serta Dampaknya Pada Loyalitas Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi. *Tawshiyah: Jurnal Sosial Keagamaan Dan Pendidikan Islam*, 15(1).
- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*, 30–32.
- Patandung, H., & Deni, A. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. *Jurnal Ekonomak, Vol. VI No(1)*, hal 33-48.
- Pramesela, D., & Fajri, C. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 18-21.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41.
- Rillia Ramdayanti, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Berkat Bersama (Doctoral Dissertation, Universitas Sangga Buana Ypkp).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Wahendra, A., Astuti, N., & Panjaitan, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung Tahun 2020- 2021). *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 8(1), 1-7.