VOLUME 03 No. 01 Januari - Juni 2019

ISSN.2550-027

JM-MANAJEMEN
JURNAL MANAJEMEN

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT DAPENSI Trio Usaha Kantor Pusat Bandung)

Ariostar

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN PATRIAL LEAST SQUARES-SEM ANALYS) (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Aryanti)

Darul Wiyono, VIP Paramarta

PERANAN PERPUTARAN PIUTANG USAHA TERHADAP ROI PERUSAHAAN (Studi Kasus Laporan Keuangan Pada Kota Bukit Indah Plaza Hotel Purwakarta)

Demsi Minar dan Nenden Wita Purnamasari

KAJIAN HISTORIS PENGARUH PENGEMBANGAN PRODUK INTERNATIONAL EXPRESS MAIL SERVICE (EMS) TERHADAP LABA PERUSAHAAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO)

Enot Rukmana

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Sangga Buana YPKP Bandung)

Jimmi Jauhari

PEMBERDAYAAN TACIT KNOWLEDGE PADA KEGIATAN BELAJAR DAN MENGAJAR DI PERGURUAN TINGGI

Martin Purnama Chandra

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KESEHATAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT JALAN YANG MENGGUNAKAN BPJS KESEHATAN DI PUSKESMAS CICANGKANGGIRANG KECAMATAN SINDANGKERTA KABUPATEN BANDUNG BARAT

Shandi Abdulrahman

PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DOSEN DAN MOTIVASI DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUASAN MAHASISWA STAI SABILI BANDUNG

Setya Indrawanto

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA USB YPKP BANDUNG

SUSUNAN TIM JURNAL *JM.*MANAJEMEN
PRODI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA USB YPKP BANDUNG

Penanggung Jawab:
Dr. Didin Saepudin, SE.,M.Si.

Penasihat:
- Rektor USB YPKP
  Dr. Asep Effendi R, SE., M.Si., PIA., CFrA.

- Ketua LPPM USB YPKP
  Prof. Dr. Ir. Hadi U. Muono, M.Sc., MIHT.

Penanggung Jawab:
Sri Rochani Mulyani, SE.,M.Si.

Dewan Redaksi / Pengarah:
Dr. Hj. Erna Garnia, SE.,MM.
Dr. Abdul Gani Sidqi, SE.,M.Si.
Dr. Zainal Aripin, Ir.,M.Si.

Dewan Editor:
Dr. Drs. Y. Ony Djogo, SH.,MM.,M.Ap.
Dr. Drs. H. Vip Paramarta, MM.

Anggota:
Dr. Kosasih, MM.
Dr. Biller Panjaitan, M.Si.

Publikasi dan Sirkulasi
Cicih Carwilah, S.Ip.
Ridwan Maulana, S.Ikom.

Alamat Redaksi:
Program Pascasarjana USB YPKP Bandung
Jalan Surapati No. 189 Bandung 40123
No. ISSN. 2550-0279
Email: usbypkp.mm@gmail.com (cp. 0812-2158-082)

DAFTAR ISI

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus di PT DAPENSI Trio Usaha Kantor Pusat Bandung)

Ariostar – .....

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Pendekatan *Partial Least Squares*-Sem *Analysis*

(Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Ariyanti)

Darul Wiyono, VIP Paramarta – .....

Peranan Perputaran Piutang Usaha Terhadap ROI Perusahaan

(Studi Kasus Laporan Keuangan Pada Kota Bukit Indah Plaza Hotel Purwakarta)

Demsi Minar dan Nenden Wita Purnamasari – .....

Kajian Historis Pengaruh Pengembangan Produk *International Express Mail Service (Em*
Terhadap Laba Perusahaan Pada Pt Pos Indonesia (Persero)

Enot Rukmana – 3.....

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan

(Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Sangga Buana YPKP Bandung)

Jimmi Jauhari – .....

Pemberdayaan *Tacit Knowledge* Pada Kegiatan Belajar dan Mengajar Di Perguruan Ting

Martin Purnama Chandra – .....

Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Yang Menggunakan Bpjs Kesehatan Di Puskesmas Cicangkanggirang Kecamatan Sindangkert Kabupaten Bandung Barat

Shandhi Abdulrahman – .....

Pemimpinan Transformasional, Kompetensi Dosen dan Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Serta Implikasinya Pada Kepuasan Mahasiswa STAI Sabili Bandung

Setya Indrawanto – .....

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN *PARTIAL LEAST SQUARES*-SEM *ANALYSIS*

(Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Ariyanti)

Darul Wiyono[1], Vip Paramarta[2]

[1]Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen USB YPKP Bandung [2]Dosen Program Studi Magister Manajemen USB YPKP Bandung

ABSTRAK

Kinerja perusahaan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan perannya sesuai dengan kebutuhan karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui (1) kompetensi, (2) Motivasi Kerja, (3) Kinerja Karyawan, dan (4) Pengaruh kompetesi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *deskriptif* dan *verifikatif* dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*, dan untuk menguji hipotesis penelitian ini akan dianalisis menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Model*, SEM) dengan metode alternatif *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi dengan motivasi kerja pada Yayasan Pendidikan Ariyanti. Hasil hipotesis kedua menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti. Jadi jelaslah bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan. Hal ini harus diperhatikan karena terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara ketiganya. Sehingga pengembangan kompetensi dan motivasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, perusahaan yang keberlanjutan bergantung pada kemampuan perusahaan dalam merespon perubahan yang ada secara efektif, yaitu dengan melakukan penyesuaian secara global. Li, *et al.* (2006) mengungkapkan bahwa adanya sejumlah keunikan yang menjadi karakteristik sebuah perusahaan yang tidak dimiliki perusahaan lain. Hal inilah yang kemudian dapat menciptakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan suatu kinerja perusahaan. Yayasan Pendidikan Ariyanti merupakan lembaga swasta yang bergerak di bidang

pendidikan. Penelitian mengenai faktorfaktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Ariyanti melibatkan beberapa variabel. Variabel-variabel yang digunakan merupakan variabel laten yang tidak bisa diukur secara langsung. Proses ini memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan, sehingga dibutuhkan teknik analisis yang mampu mengakomodasi seluruh variabel dengan baik yaitu pemodelan persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling.*

Model persamaan struktural yang dapat diaplikasikan kedalam sebuah penelitian ini, yaitu *Component Based Structural Equation Modeling* atau dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang tidak didasarkan pada banyak asumsi seperti tidak harus berdistribusi normal multivariat dan ukuran sampel tidak harus besar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi Karyawan

Kompensasi menurut Spencer & Spencer dalam Tjakraatmadja dan Lantu (2006:118) sebagai karakter sikap dan perilaku atau kemampuan pekerja yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Selanjutnya Spencer & Spencer 1993:34 dalam Tjakraatmadja dan Lantu, (2006:72) mengklasifikasikan dimensi kompetensi individual menjadi 3 (tiga), yaitu: (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, dan (3) kompetensi sosial.

2.2. Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2008:227) mengemukakan Teori DuaFaktor. Teori dua faktor terdiri dari dua faktor, yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*. Teori ini beranggapan setiap orang mempunyai dua macam kebutuhan, yaitu *hygiene* dan *motivator*. Kebutuhan *hygiene* terdiri dari faktor ekstrinsik yang ada dalam lingkungan kerja berupa kondisi kerja, pengawasan, dan penggajian. Kebutuhan motivator terdiri dari faktor intrinsik berupa aktualisasi diri, pengakuan, dan aktivitas kerja.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Mia Lasmaya (2016:33), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Fautino Cardoso Gomes (2003:142) ada 8 (delapan) dimensi penilaian kinerja, yaitu: (1) *Quantity of work*, (2) *Quality of work*, (3) *Job knowledge*, (4) *Creativeness*, (5) *Cooperation*, (6) *Dependability*, (7) *Initiative*, dan (8) *Personal quality*.

2.4. *Structural Equation Modeling* (SEM)

Menurut Chin dalam Ghozali (2015) SEM adalah salah satu kajian bidang statistika yang

dapat digunakan untuk mengatasi masalah penelitian, dimana peubah bebas maupun peubah respon adalah peubah yang tak terukur. Terdapat dua model persamaan struktural yaitu SEM berdasarkan pada *covariance* (CBSEM) dan SEM berbasis *component* (PLS).

2.5. *Partial Least Square* (PLS) Sebagai alternatif CBSEM, pendekatan *component based* dengan *Partial Least Square* (PLS) orientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/ teori ke *component based predictive model*. PLS dapat mengalisis sekaligus variabel laten yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif. Ukuran sampel dalam PLS ditentukan dengan salah satu aturan sebagai berikut (Hair, *et al.*, 2014). 1. Sepuluh kali jumlah indikator formatif (mengabaikan indikator reflektif) 2. Sepuluh kali jumlah jalur struktural (*struktural path*) pada inner model

2.5.1. Spesifikasi Model PLS (PLS) PLS terdiri atas hubungan eksternal (*outer model* atau model pengukuran) dan hubungan internal (*inner model* atau model struktural).

Inner Model

Model ini menitikberatkan pada model struktur variabel laten, dimana antar variabel laten diasumsikan memiliki hubungan yang linier dan memiliki hubungan sebab-akibat.

Persamaan *inner model* adalah:

$$n_j = \beta_{0j} + \gamma_{0j} + \sum_{i=1}^{n} \beta_{ji}\xi_i + \sum_{i=1}^{n} \gamma_{ji}\eta_i + \zeta_j$$

Dengan asumsi:

$$E(\zeta_j) = 0, E(\xi_i\zeta_j) = 0, E(\eta_i\zeta_j) = 0$$

dimana:

n_j: peubah laten tidak bebas ke-j

η_i: peubah laten tidak bebas ke-I untuk i≠j

eksogen ke-i ke variabel lat-
endogen ke-j en

β_{ji}: koefisien lintas/jalur peubah laten

γ_{ji}: koefisien lintas peubah laten endogen ke-i ke variabel laten

endogen ke-j

β_{0j}: intersep

ζ_j: kesalahan pengukuran (inner residual) variabel laten ke-j

Outer Model

Membangun hubungan antara sekumpulan indikator dengan variabel latennya. Outer model mengacu pada model pengukuran. Ada tiga cara membangun antara indikator dengan variabel laten, yaitu hubungan reflektif, hubungan formatif, dan MIMIC (*Multi Effect Indicators for Multiple Causes*).

1. Hubungan Reflektif Pada hubungan reflektif, indikator adalah cerminan atau manifestasi dari variabel latennya, indikator X_{jk} diasumsikan sebagai fungsi linier dari variabel latennya

ζ_j.

$$X_{jk} = \lambda_{0jk} + \lambda_{jk}\xi_j + \delta_{jk}$$

Dengan λ_{jk} adalah koefisien loading dan δ_{jk} adalah residual.

2. Hubungan Formatif Pada bentuk hubungan formatif, perubahan variabel laten diakibatkan oleh perubahan indikator. Variabel laten ξ_j diasumsikan sebagai fungsi linier dari indikatornya X_{jk}.

$$\xi_j = \pi_{0j} + \sum \pi_{jk} + X_{jk} + \delta_j$$

3. MIMIC (*Multiple Effect Indicators for Multiple Cases*)

MIMIC merupakan gabungan dari model reflektif dan model formatif.

$$X_{jh} = \lambda_{0jh} + \lambda_{jh}\xi_j + \varepsilon_{jh} \text{ dan } \xi_j = \pi_{0j} + \sum_j \pi_{j1}X_{j1}\delta$$

Indeks h digunakan untuk indikator hubungan reflektif sedangkan l digunakan untuk indikator hubungan formatif dan h+l=k.

Weight Relation

Weight relation digunakan untuk mengestimasi nilai dari variabel laten dengan rumus sebagai berikut:

$$Y_j = \sum_k \widetilde{W}_{jk} X_{jk}$$

Dimana $\widetilde{W}_{jk}$ adalah bobot. Dengan menggunakan relasi bobot masalah ketidakpastian faktor (*factor indeterminacy*) yang hadir dalam model struktural berbasis kovarian dapat dihindari dalam PLS.

2.5.2. Algoritma PLS Tahap 1:

$Y_j = \sum_k w_{jk} X_{jk}$, dengan w_{jk} adalah *outer weight*

Tahap 1.1: *outside approximation*

Pada tahap ini iterasi dimulai dengan sebuah pendekatan awal untuk setiap variabel laten sebagai kombinasi linier dari setiap variabel manifesnya.

$$Y_j = \sum_k \widetilde{w}_{jk} X_{jk}$$

Dengan $\widetilde{w}_{jk}$ adalah *outer weight*.

Tahap 1.2: *inside approximation* Tahap ini memperhatikan hubungan antara variabel laten dalam *inner model* untuk mendapatkan suatu pendekatan baru dari setiap variabel laten sebagai agregat tertimbang dari variabel laten lainnya yang saling berdekatan.

$$Z_j = \sum_{i \leftrightarrow j} e_{ij} Y_i$$

Dengan e_{ij} adalah *inner weight*. a. Centroid scheme

Skema ini hanya memperhitungkan tanda arah korelasi antara variabel laten yang berdekatan. Skema ini tidak mempertimbangkan kekuatan jalur. Bobot *inner model* e_{ij} merupakan korelasi tanda (*sign correlation*) antara Y_j dan Y_i, ditulis sebagai berikut:

$$e_{ij} = \begin{Bmatrix} \text{sign}\left[\text{cor}(Y_j Y_i), \text{untuk } Y_j \text{ dan } Y_i \text{ berdekatan}\right] \\ 0, \text{untuk yang lainnya} \end{Bmatrix}$$

b. *Factor scheme*

Skema ini tidak hanya mempertimbangkan tanda arah, tetapi juga mempertimbangkan kekuatan jalur dalam model struktural. Bobot *inner model* e_{ij} merupakan korelasi antara Y_j dan Y_i, ditulis sebagai berikut:

$$e_{ij} = \begin{Bmatrix} \text{cor}\left(Y_j Y_i\right), \text{untuk } Y_j \text{ dan } Y_i \text{ berdekatan} \\ 0, \text{untuk yang lainnya} \end{Bmatrix}$$

c. *Path scheme*

Sebuah variabel laten dapat sebagai prediktor maupun prediktan tergantung hubungan sebab dan akibatnya. Sebuah variabel laten dapat sebagai sebuah prediktan jika dipengaruhi oleh variabel laten lainnya atau sebagai prediktor jika mempengaruhi variabel laten lainnya. Jika variabel laten Y_i prediktan dari variabel laten Y_j maka *inner weight* sama dengan nilai korelasi antara Y_i dan Y_j. Pada sisi lain, untuk prediktor-prediktor Y_i dari variabel laten Y_j maka *inner weight* adalah koefisien regresi dari Y_i dalam regresi berganda terhadap Y_j.

$$e_{ij} = \begin{Bmatrix} \text{cor}(Y_i Y_j), \text{untuk } Y_j \text{ dan } Y_i \text{ berdekatan} \\ Y_j = \sum_i e_{ij} Y_i, \text{untuk } e_{ij} \text{ dalam regresi } Y_j \text{ pada } Y_i \\ 0, \text{untuk yang lainnya} \end{Bmatrix}$$

Tahap 1.3: *Updating Outer Weight* Dalam tahap *inside approximation* informasi yang terkandung di dalam *inner relation* dimasukan kedalam proses estimasi variabel laten. Dengan $\mathbf{X}_j$ adalah matriks yang berisi manifes variabel X_{jk} dan $\mathbf{w}_j$ adalah faktor bobot w_{jk}.

1. Model A: $\widetilde{W}_{jk} = \left(Y_j' Y_i\right)^{-1} Y_j' X_{jk}$
2. Model B: $\widetilde{W}_j = \left(X_j' X_i\right)^{-1} X_j' Y_j$

Tahap 1.4: Pemeriksaan *Konvergensi*

Wold (1982) dalam Ghozali (2015) menyarankan batasan $\left|\widetilde{W}_{jk}^{s-1} - \widetilde{W}_{jk}^{s}\right| <$

10^{-5} sebagai batas konvergensi. Jika telah konvergen, maka didapat nilai dugaan akhir variabel laten.

$$Y_j = \sum_k \widetilde{W}_{jk}^{new} X_{jk}$$

Tahap 2:

Tahap kedua menduga estimasi koefisien jalur $\hat{\beta}_{j1} = \beta_{ji}$ untuk setiap *inner model*. Untuk model struktural, koefisien jalur diduga dengan *ordinary least square* pada regresi berganda Y_j dan Y_i yang bersesuaian.

$Y_j = \sum_{i \leftrightarrow j} \tilde{\beta}_{ji} Y_i$ sehingga $\hat{\beta}_{j1} = (Y_i' Y_i)^{-1} Y_i' Y_j$

Tahap 3:

Pada tahap ketiga algoritma ini terdiri dari menghitung koefisien *loading*. Koefisien *loading* diperoleh dengan menghitung korelasi antara variabel laten dengan masing-masing indikatornya (Willy

Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

$\hat{\lambda}_{jk} = \mathrm{cor}(X_{jk} Y_j)$

2.5.3. Evaluasi Model PLS

1. **Evaluasi Model Pengukuran** 1) Composite Reliability (ρc) Nilai Composite Reliability (ρc) digunakan untuk mengukur konsistensi dari blok indikator. Direkomendasikan nilai Composite

Reliability (ρc) lebih besar dari 0,6

(Ghozali, 2015). Composite Reliability (ρc) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut.

$$\rho c = \frac{\left(\sum_k \lambda_{jk}\right)^2}{\left(\sum_k \lambda_{jk}\right)^2 + \sum_k \mathrm{var}(\varepsilon_{jk})}$$

2) *Convergen Validity*

Convergen validity dilihat berdasarkan korelasi antar skor item/indikator dengan skor variabel laten. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.7 dengan variabel laten yang ingin diukur.

3) *Discriminant Validity* Validitas diskriminan indikator dapat dilihat pada *cross-loading* antara indikator dengan variabel latennya. Jika korelasi variabel laten dengan indikator lebih besar daripada ukuran variabel laten lainnya, maka hal itu menunjukan bahwa konsrtuk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya

(Ghozali, 2015).

2. Evaluasi Model Struktural

Kualitas model struktural dievaluasi melalui pengujian indeks pengukuran yaitu R^2 (Willy Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

3. Pengujian Hipotesis

PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi normal, sebagai gantinya PLS bergantung pada prosedur *bootstrap* nonparametrik untuk menguji signifikansi koefisiennya (Hair, et al., 2014).

Hipotesis statistik untuk *outer model:*

$H_0: \lambda_{jk} \leq 0$

$H_1: \lambda_{jk} > 0$

Hipotesis statistik untuk *inner model:*

$H_0: \beta_i \leq 0$

$H_1: \beta_i > 0$

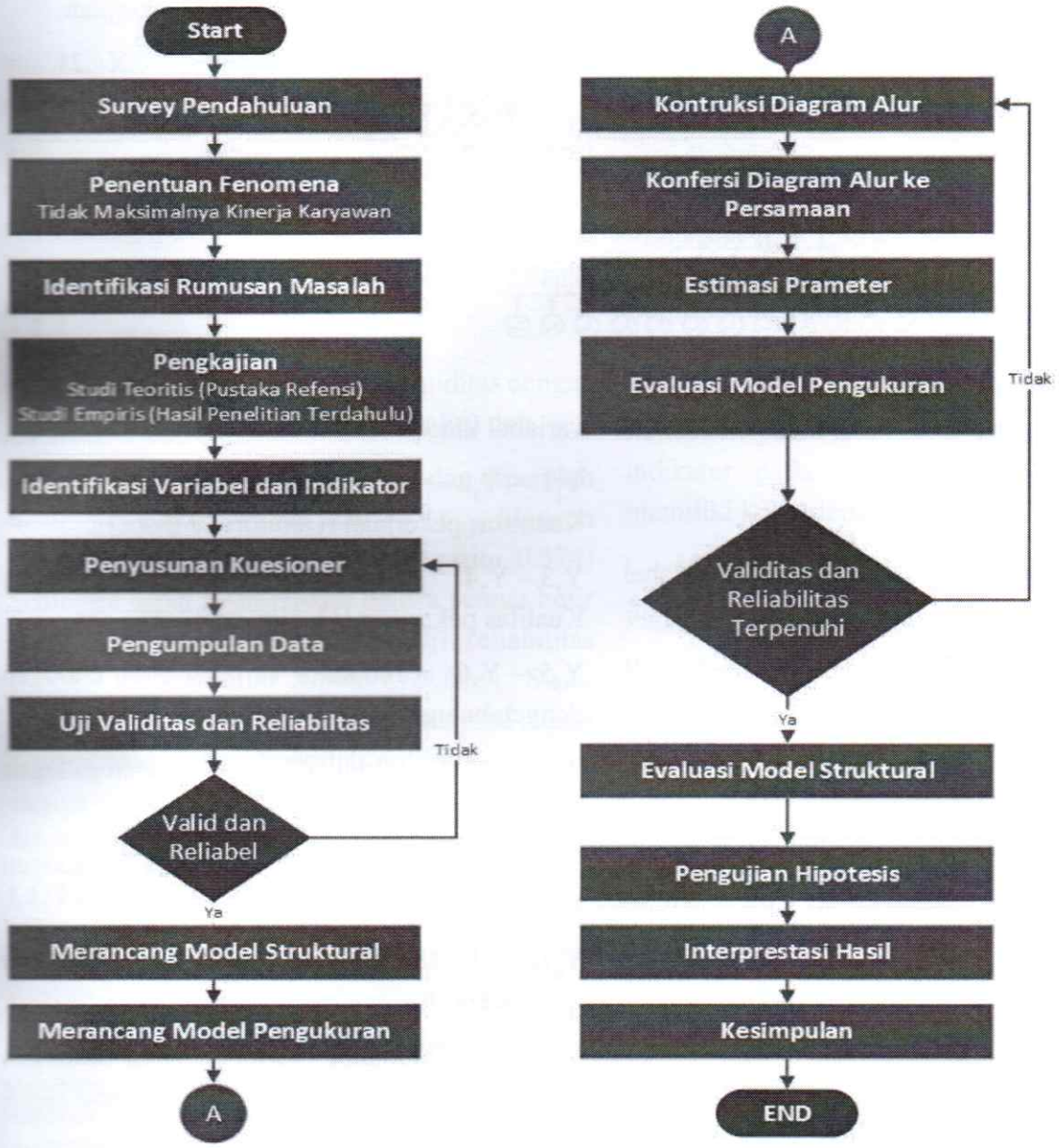
Statistik uji yang digunakan adalah uji t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\lambda_{jk}}{SE(\lambda_{jk})} \qquad t = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)}$$

Dengan t merupakan t-hitung dan $SE(\beta_g)$ adalah *standard error* yang diperoleh dari *bootstrapping*. Ketika ukuran dari nilai empiris t yang dihasilkan > 1.64 diasumsikan bahwa koefisien jalur berbeda secara signifikan dengan pada level signifikansi 5% (α = 0.05 tes 1 arah).

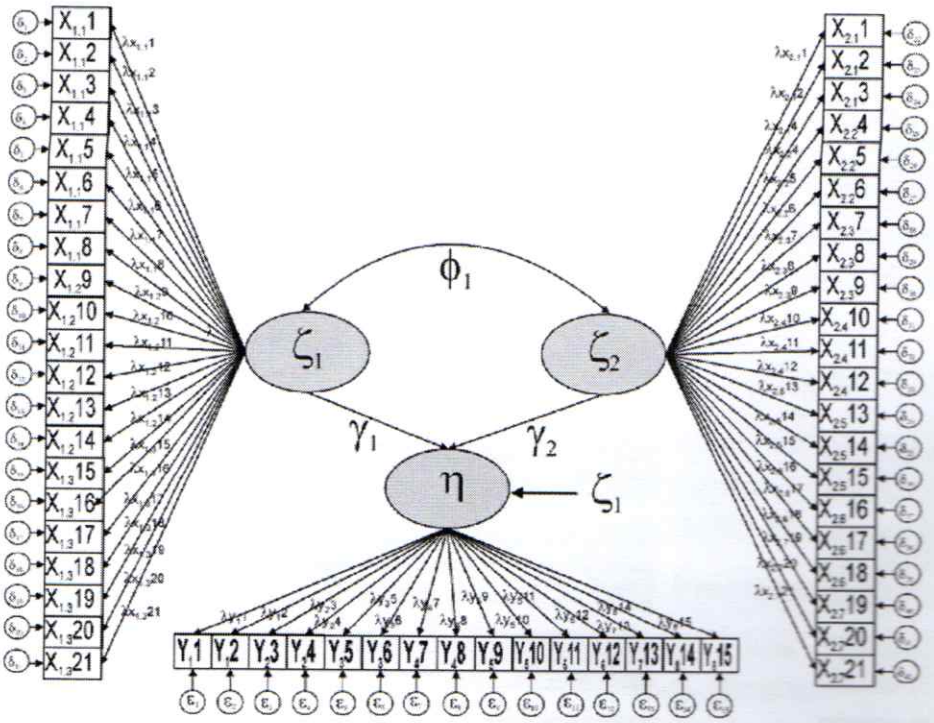
3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Ariyanti pada bulan November 2017. Ukuran sampel yang digunakan adalah 63. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified Propotional Random Sampling*.



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

4. HASIL DAN PENELITIAN



Gambar 2: Struktur Analisis Variabel Penelitian

Dimana:

x_1 = Variabel laten eksogen konsep variabel Kompetensi (ksi)

$X_{1.1}1 - X_{1.1}8$ = Indikator kompetensi intelektual

$X_{1.2}9 - X_{1.2}14$ = Indikator kompetensi emosional

$X_{1.3}15 - X_{1.3}21$ = Indikator kompetensi sosial

$\lambda X_{1.1}1 - \lambda X_{1.3}21$ = Koefisien pengaruh langsung indikator variabel eksogen kompetensi $\delta_1 - \delta_{21}$ = Kekeliruan pengukuran masing – masing indicator eksogen kompetensi

x_2 = Variabel laten eksogen konsep variabel motivasi kerja (ksi)

$X_{2.1}1 - X_{2.1}3$ = Indikator motivasi pengembangan diri

$X_{2.2}4 - X_{2.2}6$ = Indikator motivasi tanggung jawab

$X_{2.3}7 - X_{2.3}9$ = Indikator motivasi kebanggaan dalam bekerja

$X_{2.4}10 - X_{2.4}12$ = Indikator motivasi pencapaian tugas

$X_{2.5}13 - X_{2.5}15$ = Indikator motivasi pengakuan

$X_{2.6}16 - X_{2.6}18$ = Indikator motivasi pengembangan karir $X_{2.7}19 - X_{2.7}21$ = Indikator motivasi tantangan pekerjaan

$\lambda X_{2.1}1 - \lambda X_{2.7}21$ = Koefisien pengaruh langsung indikator variabel eksogen motivasi $\delta_{22} - \delta_{42}$ = Kekeliruan pengukuran masing – masing indikator eksogen Motivasi h = Variabel laten endogen konsep variabel kinerja karyawan

$Y_1 1 - Y_1 2$ = Indikator variabel laten endogen Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)

$Y_2 3 - Y_2 4$ = Indikator variabel laten endogen Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)

$Y_3 5 - Y_3 6$ = Indikator variabel laten endogen Pengetahuan Jabatan (*Job Knowledge*)

$Y_4 7 - Y_4 8$ = Indikator variabel laten endogen Kreatifitas (*Creativeness*)

$Y_5 9 - Y_5 11$ = Indikator variabel laten endogen Kerja sama (*Cooperation*)

$Y_6 12$ = Indikator variabel laten endogen Dependability

$Y_7 13$ = Indikator variabel laten endogen Inisiatif (*Initiative*)

$Y_8 14 - Y_8 15$ = Indikator variabel laten endogen Kualitas diri (*Personal Qualities*) $\lambda Y_1 1 - \lambda Y_8 15$ = Koefisien pengaruh langsung indikator variabel laten endogen $\square_1 - \square_{15}$ = Kekeliruan masing – masing variabel

indikator endogen kinerja □$_1$
= Kekeliruan pengukuran variable kinerja karyawan

f_1 = Korelasi antara variabel laten esksogen konsep variabel kompetensi dengan variabel eksogen konsep variabel motivasi kerja

g_1 = Koefisien pengaruh langsung variabel laten eksogen kompetensi terhadap variabel laten endogen kinerja karyawan

g_2 = Koefisien pengaruh langsung variabel laten eksogen motivasi kerja terhadap variabel laten endogen kinerja karyawan

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, dilakukan uji validitas dengan $H_0: \rho \leq 0$ (item pernyataan tidak valid) dan

$H_0: \rho > 0$ (item pernyataan valid) dan diperoleh hasil uji dengan semua nilai $r > r_{tabel}$ (dengan df=30-2=28 dan signifikansi 5%, yaitu 0.374) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan valid. Selanjutnya Uji reliabilitas dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*. Suatu variabel laten dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0.6. Diperoleh informasi bahwa semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0.6 yang berarti semua variabel sangat reliabel.

4.3. Estimasi Parameter pada PLS

Sebagai tahap pertama dari estimasi parameter diperoleh skor variabel laten sebagai berikut:

Tabel 1. Indeks Skor Variabel Laten

LV Index Values	Nilai
Kinerja Karyawan (h)	9.624
Kompetensi (X_1)	9.710
Motivasi Kerja (X_2)	8.311

Pada tabel 1 diperoleh informasi bahwa variabel laten kompetensi memiliki nilai indeks tertinggi, yaitu 9.710 diantara semua variabel dalam penelitian. Hal ini berarti variabel laten kompetensi memiliki penilaian terbaik diantara semua variabel oleh responden. Sedangkan nilai skor variabel laten lainnya tidak jauh berbeda.

Tahap kedua dan ketiga pada estimasi parameter melibatkan estimasi non-iteratif yang menghasilkan output koefisien model struktural dan koefisien model pengukuran.

4.4. Evaluasi Model

1. Evaluasi Model Pengukuran

a. Composite Reliability (ρc)

Tabel 2. *Composite Reliability*

Konstruk	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.958
Kompetensi	0.972
Motivasi Kerja	0.969

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh informasi bahwa nilai *Composite Reliability* pada semua blok indikator telah memenuhi asumsi *Composite Reliability* yakni lebih besar dari 0.6 artinya blok indikator pada masing-masing variabel laten memiliki konsistensi yang tinggi.

b. *Convergent Validity*

Pada output *outer loadings* semua indikator memenuhi asumsi *convergen validity*. Hal ini menunjukan bahwa semua indikator dalam blok variabel laten dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel latennya.

c. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan indikator dapat dilihat pada *cross-loading* antara indikator dengan variabel latennya.

Tabel 3. *Cross-Loading* Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Indikator	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Motivasi Kerja
X01	0.501	**0.746**	0.577
X02	0.624	**0.821**	0.623
X03	0.584	**0.750**	0.516
X04	0.660	**0.781**	0.589
X05	0.562	**0.794**	0.535
X06	0.477	**0.775**	0.503
X07	0.683	**0.839**	0.624

X08	0.519	**0.815**	0.441
X09	0.557	**0.755**	0.492
X10	0.696	**0.769**	0.612
X11	0.569	**0.848**	0.541
X12	0.670	**0.799**	0.583
X13	0.662	**0.775**	0.565
X14	0.565	**0.759**	0.489
X15	0.488	**0.763**	0.515
X16	0.579	**0.772**	0.550
X17	0.597	**0.801**	0.591
X18	0.588	**0.771**	0.461
X19	0.661	**0.840**	0.535
X20	0.514	**0.756**	0.526
X21	0.596	**0.813**	0.591
X22	0.567	0.538	**0.814**
X23	0.534	0.595	**0.753**
X24	0.511	0.521	**0.750**
X25	0.488	0.500	**0.756**
X26	0.519	0.544	**0.776**
X27	0.511	0.495	**0.750**
X28	0.436	0.494	**0.752**
X29	0.533	0.564	**0.770**
X30	0.538	0.574	**0.798**
X31	0.546	0.497	**0.720**
X32	0.529	0.530	**0.745**
X33	0.546	0.550	**0.703**
X34	0.563	0.505	**0.728**
X35	0.645	0.542	**0.779**
X36	0.642	0.588	**0.847**
X37	0.572	0.610	**0.789**
X38	0.651	0.539	**0.764**
X39	0.595	0.507	**0.784**
X40	0.475	0.488	**0.749**
X41	0.623	0.555	**0.814**
X42	0.625	0.545	**0.866**
Y01	**0.819**	0.618	0.552
Y02	**0.819**	0.619	0.557
Y03	**0.777**	0.490	0.594
Y04	**0.731**	0.524	0.575
Y05	**0.807**	0.648	0.635
Y06	**0.841**	0.643	0.665
Y07	**0.758**	0.508	0.557
Y08	**0.715**	0.595	0.522
Y09	**0.811**	0.622	0.508
Y10	**0.800**	0.552	0.521
Y11	**0.751**	0.522	0.583
Y12	**0.734**	0.558	0.556
Y13	**0.754**	0.604	0.538
Y14	**0.789**	0.733	0.555
Y15	**0.753**	0.544	0.540

Dari Tabel 3 terlihat bahwa korelasi variabel laten x_1 dengan indikatornya lebih tinggi dibanding dengan variabel laten lain dengan indikator variabel laten tersebut. Hal ini berlaku juga untuk semua variabel laten x_2 dan h dengan masing-masing indikatornya. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel laten dapat memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibanding variabel laten lainnya.

2. Evalusi Model Struktural

Berdasarkan hasil analisis diperoleh R^2 = 0.6461 untuk konstruk Kinerja Karyawan. Hal ini berarti variabel laten kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan baik oleh kompetensi dan motivasi kerja sebesar 64.61%.

1. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan prosedur *bootstrapping* pada data sampel. *Bootstrapping* dilakukan sebanyak 1000 kali dimana pada setiap kali *bootstrapping* data dilakukan, resampling yang diperoleh sebanyak 100 data valid. Hasil dari bootstrapping dengan sampel bootstrap sebanyak 1000 kali diasumsikan data telah berdistribusi normal sehingga pengujian parameter dalam model dapat dilakukan dengan uji t. Nilai koefisien dari model struktural dikatakan signifikan jika nilai t-hitung > t-tabel yakni sebesar 1.67022 (1.67022 adalah nilai t-tabel dalam tingkat keyakinan 95%, level signifikansi 5%, df = n–2, tes 1 arah).

Hipotesis statistik untuk *outer model:*

H_0: $\lambda i \leq 0$

H_1: $\lambda i > 0$

Hipotesis statistik untuk *inner model:*

H_0: $g_1 \leq 0$

H_1: $g_1 > 0$

Taraf signifikansi: α = 5%

Statistik uji: $t = \frac{\lambda_{jk}}{SE(\lambda_{jk})}$ $t = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)}$

Hasil uji hipotesis untuk *outer model* disimpulkan bahwa semua indikator signifikan sehingga dapat digunakan untuk membangun model sedangkan hasil uji hipotesis *inner model* dapat dilihat pada tabel 4 dengan hasil semua koefisien jalur signifikan.

Tabel 4. Uji t untuk Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.486	0.494	0.086	5.634
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.386	0.392	0.091	4.232

4.5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Tabel 5. Pengaruh Antar Variabel Laten

Variabel	Koefisien Jalur Struktural	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.486	23.62%	13.05%	36.67%
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.386	14.89%	13.05%	27.94%
TOTAL PENGARUH (R^2)		38.51%	26.10%	64.61%

Hasil pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara Bersama-sama kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 64.61% dan sisanya sebesar 35.39% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Dari pemaparan yang telah dijelaskan pada bab analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil evaluasi dari model pengukuran bahwa 57 indikator valid dalam pengukuran setiap variabel latennya dapat digunakan dalam membentuk model faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan 2 model struktural dan 57 model pengukuran.

b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kompetensi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel laten kinerja karyawan.

6. SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka hasil ini merupakan perluasan dari penelitian-penelitian sebelumnya dan memberikan bukti awal mengenai model konsekuensi-konsekuensi dari kinerja. Disarankan untuk penelitian mendatang lebih memperluas lagi variabel lain yang lebih lengkap, misalnya: variabel kepuasan kerja, kebijakan kompensasi, sistem perencanaan dan pengembangan karir dan faktor lainnya.

7. DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Willy dan Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square*: Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Andi Offset. Yogyakarta.

Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Squares*. Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Untuk Penelitian Empiris. Edisi Kedua.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi K e d u a . Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.

Hair, J.F *et al.* (2014). A *Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).* United States of America: SAGE.

Jann Hidajat Tjakraatmadja dan Donald Crestofel Lantu. (2006). *Knowledge Management* dalam Konteks Organisasi Pembelajar Bandung, SBM-ITB.

Li, S. *et al.* (2006). "The Impact of Supply Chain Management Practises on Competitive Advantage and Organizational Performance". *Omega Journal.* 34: 107-124.

Ningsih, W. (2012). *Pemodelan Ketahanan Pangan Indonesia dengan Menggunakan Partial Least Square Path Modelling (PLS-PM).* Tesis I n s t i t u t Pertanian Bogor.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi Edisi k e-12, Jakarta: Salemba Empat.

S Mia Lasmaya. (2016). "Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal E k o n o m i , Bisnis & Entrepreneurship. S T I E Pasundan, Bandung. Vol.10, No. 1, April 2016, 25-43. ISSN 2443-2121.