

**PERAN *JOB PERFORMANCE* TERHADAP LOYALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi kasus pada Industri UMKM bidang kuliner di Kota Semarang)

**Penelitian Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana (S1)
Program Studi S1 Manajemen**



**Disusun Oleh :
Rico Putra Ardiansyah
NIM : 30402100215**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PERAN *JOB PERFORMANCE* TERHADAP LOYALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun Oleh :

Rico Putra Ardiansyah

Nim : 30402100215

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian skripsi S1- Manajemen. Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 06 Januari 2025

Pembimbing,



Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si.

NIK.210499045

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PERAN JOB PERFORMANCE TERHADAP LOYALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun Oleh:

Rico Putra Ardiansyah

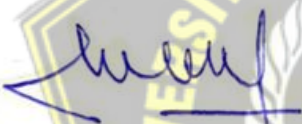
NIM. 30402100215

Telah dipertahankan didepan Dosen Penguji

Pada Tanggal 24 Januari 2025

Pembimbing

Penguji I

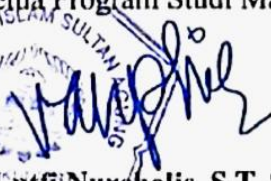

Prof. Dr. Widodo, SE., M., Si.
NIK.210499045


Dr. Drs. H. Marno Nugroho, MM
NIK.210491025

Penguji II


Drs. Noor Kholis, MM
NIK.210489017

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 24 Januari 2025


Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIK.210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Rico Putra Ardiansyah
NIM : 30402100215
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**PERAN JOB PERFORMANCE TERHADAP LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiaris atau publikasi dari hasil karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun diperguruan tinggi lain).

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya pendapat orang lain terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ulasan skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya ilmiah orang lain, dengan itu saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 06 Januari 2025

Yang menyatakan,



Rico Putra Ardiansyah
NIM. 30402100215

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rico Putra Ardiansyah

NIM : 30402100215

Program Studi : S1- Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“PERAN JOB PERFORMANCE TERHADAP LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA“

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 6 Maret 2025
Yang menyatakan,



Rico Putra Ardiansyah
NIM. 30402100215

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Innalhamdalillahi nahmaduhu wanasta'inuhu wanastaghfiruhu wana'udzubillahi min syuruuri anfusinaa wamin sayyiaati a'maalina man yahdillahu falaa mudhillalahu waman yudhillhu falaa haadiyalahu. Asyhadu alla ilaaha illallah wa asyhadu anna muhammdan 'abduhuu warosuluh.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Teriring salam juga penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik. Skripsi dengan judul “**PERAN JOB PERFORMANCE TERHADAP LOYALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**” disusun oleh penulis untuk memenuhi syarat meraih gelar Sarjana di Universitas Islam Sultan Agung, Fakultas Ekonomi, Program Studi S1-Manajemen.

Dalam menulis penelitian skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari beberapa pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Pertama-tama puji serta syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan penulis kemudahan dalam menyusun skripsi ini dengan penuh rasa syukur.

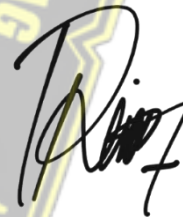
2. Tak lupa shalawat serta salam penulis panjatkan kepada tauladan sepanjang masa yaitu Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi umatnya.
3. Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, beserta jajaran Wakil Dekan Fakultas Ekonomi atas kepemimpinan dan dukungannya selama ini.
4. Kepada Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST.,SE.,MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen beserta jajaran Prodi S1 Manajemen terima kasih atas bimbingan dan arahan yang diberikan.
5. Tidak lupa kepada Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing, Dr. Drs. H. Marno Nugroho, MM dan Drs. Noor Kholis, MM selaku Dosen Penguji atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
6. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang berharga.
7. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang tulus kepada keluarga, Mamah, Bapak, Simbah, Mas Rio, saudara di purwodadi, saudara di magetan jawa timur dan Nabila dan tidak lupa teman-teman seperjuangan FE'XXI, Perkumpulan Harapan Orang Tua dan seluruh saudara, sahabat dan teman atas doa dan kasih sayang yang selalu tercurah selama ini. Berkat

dukungan dan motivasi dari kalian semua, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan yang terdapat di dalam laporan penelitian skripsi ini. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak tentang skripsi ini untuk bahan evaluasi agar kedepannya bisa lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang. Penulis juga berharap dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca dan semua pihak yang menggunakannya, serta dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya ilmu pengetahuan, ilmu manajemen serta ilmu manajemen sumber daya manusia di masa depan.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, 06 Januari 2025
Yang menyatakan,



Rico Putra Ardiansyah
NIM. 30402100215

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (*Quality of HR*) terhadap Kinerja Kerja (*Job Performance*) dan Loyalitas Karyawan (*Employee Loyalty*) dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Semarang Jawa Tengah. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM), penelitian ini berfokus pada bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia yang optimal dapat meningkatkan Kinerja Kerja karyawan dan mengarah pada Loyalitas Karyawan yang lebih tinggi. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner yang melibatkan 100 responden karyawan UMKM bidang Kuliner Kota Semarang Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja, serta antara Kinerja Kerja dan Loyalitas Karyawan. Lebih lanjut, Kinerja Kerja ditemukan berperan sebagai variabel mediasi antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Loyalitas Karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan kualitas SDM yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar dan meningkatkan daya saing UMKM di pasar yang dinamis.

Kata Kunci : *Quality of HR, Job Performance, Employee Loyalty*



ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Human Resource Quality (Quality of HR) on Work Performance (Job Performance) and Employee Loyalty (Employee Loyalty) in the context of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Semarang City, Central Java. By using a quantitative approach and methods Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM), this research focuses on how optimal Human Resource Quality can improve employee Work Performance and lead to higher Employee Loyalty. Data was collected through a questionnaire survey involving 100 respondents from MSME employees in the Culinary sector of Semarang City, Central Java. The research results show that there is a significant positive influence between Human Resource Quality and Work Performance, as well as between Work Performance and Employee Loyalty. Furthermore, Job Performance was found to act as a mediating variable between Human Resource Quality and Employee Loyalty. These findings underline the importance of sustainable human resource quality development to achieve larger organizational goals and increase the competitiveness of MSMEs in a dynamic market.

Keywords : *Quality of HR, Job Performance, Employee Loyalty*



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Employee Loyalty</i>	9
2.2 <i>Job Performance</i>	11
2.3 <i>Quality of HR</i>	14
2.4 Model Penelitian.....	19
BAB III.....	20
METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Populasi dan Sampel.....	21
3.3 Sumber Data dan Jenis Data.....	23
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Variabel Penelitian.....	26
3.6 Teknis Analisis Data	28
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	29
3.6.2 Metode Smart PLS-SEM.....	29
3.6.3 Uji Outer Model.....	30
3.6.4 Pengukuran Model (Inner Model).....	33

3.6.5 Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Deskripsi Data Penelitian	37
4.1.1 Karakteristik Responden	38
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	40
Sumber: Data Primer yang diolah, 2025	41
4.2.1 Statistik Deskriptif Varibel <i>Quality of HR</i>	41
4.2.2 Statistik Deskriptif Varibel <i>Job Performance</i>	42
4.2.1 Statistik Deskriptif Varibel <i>Employee Loyalty</i>	44
4.3 Analisis Data	45
4.3.1 Pengujian Model Measurement (Outer Models)	45
4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)	53
4.4 Pembahasan	58
Berdasarkan Tabel 4.14, berikut adalah hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diuji:	58
BAB V PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
5.3 Keterbatasan Penelitian	65
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LEMBAR KUESIONER PENELITIAN	72
LAMPIRAN 1: Lembar Kuesioner Penelitian	74
LAMPIRAN 2: Uji Loading Factor	77
LAMPIRAN 3: Uji Cross Loading	77
LAMPIRAN 4: Uji Fornell-Lacker Criterion	78
LAMPIRAN 5: Uji Average Variance Extracted AVE, Nilai Conbach's Alpha dan Composite Reability	78
LAMPIRAN 6: Uji Path Coefficient	78
LAMPIRAN 7: Uji R-Square	78
LAMPIRAN 8: Uji Q-Square	79
LAMPIRAN 9: Uji T Statistic	79
LAMPIRAN 10: Gambar Model Kerangka Berfikir	79
Lampiran 11 : Hasil Uji Similarity Index Turnitin	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Model Konseptual Penelitian.....	19
Gambar 4. 1 Hasil Uji Path Coefficient.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pertumbuhan Jumlah UMKM dari tahun 2018-2023.....	2
Tabel 1. 2 Data Jumlah UMKM Provinsi Jawa Tengah	3
Tabel 3. 1 Tabel Bobot Skala Likert	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	27
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data	38
Tabel 4. 2 Tabel Karakteristik Responden	39
Tabel 4. 3 Nilai Skala dan Kategori.....	41
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Quality of HR	41
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Job Performance	43
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Employee Loyalty	44
Tabel 4. 7 Uji Loading Faktor	46
Tabel 4. 8 Cross Loading	49
Tabel 4. 9 Nilai Fornell-Lacker Criterion.....	50
Tabel 4. 10 Average Variance Extracted (AVE).....	51
Tabel 4. 11 Nilai conbach's alpha dan composite reability	52
Tabel 4. 12 Nilai Uji Path Coefficient	53
Tabel 4. 13 Nilai R-Square	55
Tabel 4. 14 Nilai Q-Square	56
Tabel 4. 15 Hasil Uji T Statistik	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan technology saat ini telah menciptakan berbagai perubahan dan tantangan yang mempengaruhi para pelaku usaha di seluruh dunia. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan bisnis, kemajuan teknologi yang semakin modern dan canggih, terjadi baik di tingkat lokal maupun global.. Sehingga, ini menjadi tantangan bagi setiap pelaku bisnis untuk memikirkan cara-cara baru dan kreatif guna mendukung keberlangsungan bisnisnya agar dapat bersaing di pasar. Tenaga kerja memiliki peranan penting dalam setiap organisasi karena manusia berfungsi sebagai perencana, pelaksana, serta penentu tercapainya tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan dan tanggung jawab manajerial yang berkaitan dengan pengembangan dan pemeliharaan karyawan yang kompeten. (Senyucel 2009) mendefinisikan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai serangkaian praktik manajerial yang berfokus pada manusia yang menganggap bahwa pekerja sebagai aset berharga dan bertujuan menciptakan serta mempertahankan jumlah tenaga kerja yang berkompeten dan berkomitmen demi mencapai target perusahaan. Hal ini berperan pada suatu organisasi yang berkonsentrasi pada tingkat manajemen. Terdiri dari praktik-praktik yang membantu organisasi mengelola karyawan secara efektif selama berbagai fase perekrutan, termasuk pra-perekrutan, perekrutan staf, dan pasca-perekrutan. Menurut penelitian (Abdi and Azizpour, 2013) Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia secara langsung mempengaruhi motivasi karyawan, perilaku mereka, dan peningkatan keterampilan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai strategi praktik manajemen sumber daya manusia yang berbeda guna meraih keberhasilan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang akurat dalam sebuah organisasi, seperti lingkungan yang ramah, memberikan penghargaan atas kinerja, memberikan umpan balik kepada karyawan, sistem evaluasi yang adil bagi karyawan, upacara penghargaan, pemberdayaan karyawan, penghargaan motivasi ekstrinsik dan intrinsik, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan keterlibatan karyawan, serta evaluasi kinerja, menjamin kinerja organisasi secara keseluruhan. Menentukan standar kualitas SDM yang ada akan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas suatu perusahaan atau organisasi. Prinsip ini juga relevan untuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), di mana kemampuan sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kesuksesan UMKM tersebut.

Tabel 1. 1 Data Pertumbuhan Jumlah UMKM dari tahun 2018-2023

Tahun/Jumlah	2018	2019	2020	2021	2022	2023
UMKM (Juta)	64.19	65.47	64	65.46	65	66
Growth (%)		1.98%	-2.24%	2.28%	-0,70%	1.52%

Sumber : Kamar Dagang Indonesia

Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM memiliki kontribusi yang signifikan dalam kemajuan ekonomi Indonesia. Selain berfungsi sebagai alternatif untuk membuka lapangan kerja baru, UMKM juga memberikan kontribusi besar terhadap pendapatan daerah serta pendapatan pemerintah Indonesia. Informasi terkait perkembangan UMKM di Indonesia bisa diakses melalui Data Kadin Indonesia dan Dinas Koperasi serta UMKM Jawa Tengah.

Tabel 1. 2 Data Jumlah UMKM Provinsi Jawa Tengah

No	Deskripsi Data	Satuan	Tahun					
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Jumlah UMKM	Unit	143,738	161,458	167,391	173,431	180,579	187,746
	Produksi	Unit	49,328	55,275	57,527	60,449	65,063	70,519
	Pertanian	Unit	23,956	26,833	27,653	28,284	28,400	28,483
	Perdagangan	Unit	53,063	59,836	62,083	63,965	65,979	67,098
	Jasa	Unit	17,391	19,514	20,128	20,733	21,137	21,646
2	Penyerapan Tenaga Kerja	Orang	1.031.400	1.312.400	1.298.007	1.311.015	1.330.343	1.352.136
3	Aset	Rp. Milyar	29,824	38,158	38,353	38,521	38,898	39,221

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah

Pertumbuhan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) pada tingkat skala nasional maupun skala daerah terus mengalami pertumbuhan. Di tahun 2023, jumlah pelaku usaha UMKM di tingkat nasional telah mencapai sekitar 66 juta individu. Peran UMKM dalam ekonomi Indonesia berkontribusi sebesar 61% dari keseluruhan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, yang setara dengan Rp9.580 triliun. Sektor ini juga mempekerjakan sekitar 117 juta orang, mencapai 97% dari total angkatan kerja. Kemudian di tahun 2023 pelaku usaha UMKM skala daerah di Jawa Tengah mencapai sekitar 189,147 unit dan berhasil menyerap tenaga kerja mencapai 1.357.419 orang. Dalam fenomena ini pelaku usaha UMKM dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang canggih dan modern agar mampu bersaing dengan pertumbuhan UMKM yang terus meningkat di setiap tahunnya.

Faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan UMKM adalah karyawan yang dimiliki, keuangan, operasional dan penjualan, terkait karyawan yang dimiliki perusahaan adalah faktor utama dalam suatu perusahaan. Teori sumber daya mengemukakan bahwa tugas perusahaan adalah memanfaatkan semua potensi atau kemampuan yang ada di dalamnya untuk menghadapi pasar yang menjadi faktor eksternal utama. Dengan demikian, peran strategis sumber daya manusia atau karyawan perusahaan dapat dioptimalkan. Pengetahuan, keahlian, pengalaman, perilaku, kebijaksanaan, kreativitas, dan komitmen untuk inovasi harus ditingkatkan. Aspek sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam mengelola dan menjalankan usaha mikro, kecil, dan menengah karena dengan adanya sumber daya manusia (tenaga kerja, pelatihan, dan pendidikan), perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang profesional. Konsep "inovasi" mengacu pada proses menciptakan gagasan baru dan mewujudkannya dalam bentuk produk dan layanan yang lebih praktis, baik yang berkaitan dengan teknologi maupun non-teknologi (Services et al., 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi fenomena pertumbuhan pelaku usaha UMKM yang terus meningkat dengan pengaruh variabel *Quality Of HR* yang dimiliki, tingkat *Job Performance*, dan tingkat *Employee Loyalty*, karena memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM yang sangat penting bagi pemilik usaha UMKM.

Teori kinerja mengacu pada kinerja sebagai apa yang perlu dilakukan dan dilakukan dengan baik oleh seseorang ketika dipekerjakan oleh suatu organisasi (Campbell and Wiernik, 2015). Menurut teori ini, kinerja pekerjaan seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh tiga komponen: pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural, dan keterampilan, dan motivasi. Pengetahuan deklaratif mencakup pengetahuan tentang fakta, prinsip, tujuan, dan pengetahuan diri yang terkait dengan tugas yang diberikan. Di sisi lain,

kemampuan berpikir, kemampuan bergerak, kemampuan tubuh, kemampuan pengelolaan diri, dan kemampuan berinteraksi sosial membentuk pengetahuan serta keterampilan prosedural. Adapun unsur motivasi, dipandang sebagai hasil penggabungan tiga pilihan perilaku, yaitu pilihan untuk melakukan, tingkat usaha, dan kegigihan usaha. Salah satu elemen krusial yang dapat mempengaruhi hasil organisasi adalah kinerja pekerjaan karyawan.

Karyawan yang berkinerja baik tidak hanya akan membantu organisasi mencapai tujuan strategis. Mereka juga memainkan peran penting dalam meningkatkan daya saing organisasi (Dessler 2011). Oleh karena itu, sangat penting untuk mengenali elemen-elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan baik di perusahaan besar maupun di UMKM. Karyawan yang memiliki kompetensi, dedikasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan akan lebih mudah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan, UMKM perlu mengadopsi berbagai strategi, seperti memberikan pelatihan yang relevan, memperkenalkan sistem manajemen kinerja yang efektif, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Hanif, 2013). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat menjadi faktor pendorong utama dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia UMKM.

Loyalitas karyawan ialah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk di sektor UMKM. Karyawan yang memiliki tingkat dedikasi dan loyalitas tinggi cenderung berkontribusi pada stabilitas dan keberlanjutan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, perusahaan dengan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi sering kali menghadapi tantangan berupa penurunan produktivitas, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta gangguan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

Pelaku UMKM harus menumbuhkan iklim kerja yang mendorong loyalitas karyawan karena keuntungan dari hal tersebut terlihat jelas (Kim et al., 2020). Karyawan yang loyal cenderung merujuk pada pandangan yang baik terhadap organisasi tempat mereka bekerja, individu dengan tingkat komitmen yang tinggi dapat berkontribusi tidak hanya bagi dirinya, tetapi juga untuk kemajuan perusahaan (Alzoraiki, 2023). Pelaku usaha UMKM harus menciptakan suasana kerja yang mendorong dan menghargai loyalitas untuk mencapai keberhasilan. Owner dapat memastikan bahwa bisnis mereka memiliki peluang terbaik untuk mencapai tujuannya dengan berfokus pada suasana kerja yang positif, insentif, pengakuan, penghargaan, dan dialog terbuka antara staf dan manajemen. Menurut (Number et al., 2016) ketika pekerja tidak mempunyai dedikasi terhadap perusahaan, mereka akan menjalankan tugas dengan sembarangan dan tidak dapat memberikan kinerja yang optimal dan pada akhirnya akan berujung pada keluarnya mereka dari organisasi. Oleh karena itu, loyalitas karyawan sangat penting untuk kesuksesan suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan dalam konteks industri usaha UMKM, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel ke berbagai industri atau negara untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang hubungan antara *Quality Of HR*, *Job Performance*, dan *Employee Loyalty*. Maka dari itu, saya mereplikasi penelitian ini dengan sampel karyawan UMKM di bidang makanan di Kota Semarang Jawa Tengah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya literatur manajemen SDM dan memberikan pemahaman yang berguna bagi para profesional dalam meningkatkan kualitas SDM dalam industri usaha UMKM.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, ada beberapa pertanyaan yang dirumuskan dalam studi ini yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja pada Tingkat Loyalitas Karyawan UMKM di bidang makanan di Kota Semarang Jawa Tengah”. Kemudian pertanyaan penelitian adalah diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Job Performance* terhadap *Employee Loyalty*?
2. Bagaimana pengaruh *Quality of HR* terhadap *Employee Loyalty*?
3. Bagaimana pengaruh *Quality of HR* terhadap *Job Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan mengenai perumusan masalah di atas, agar penelitian ini menjadi lebih terstruktur maka rumusan masalah akan dijabarkan menjadi pertanyaan penelitian, sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *Job Performance* terhadap *Employee Loyalty*.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *Quality of HR* terhadap *Employee Loyalty*.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *Quality of HR* terhadap *Job Performance*

1.4 Manfaat Penelitian

A Theorities:

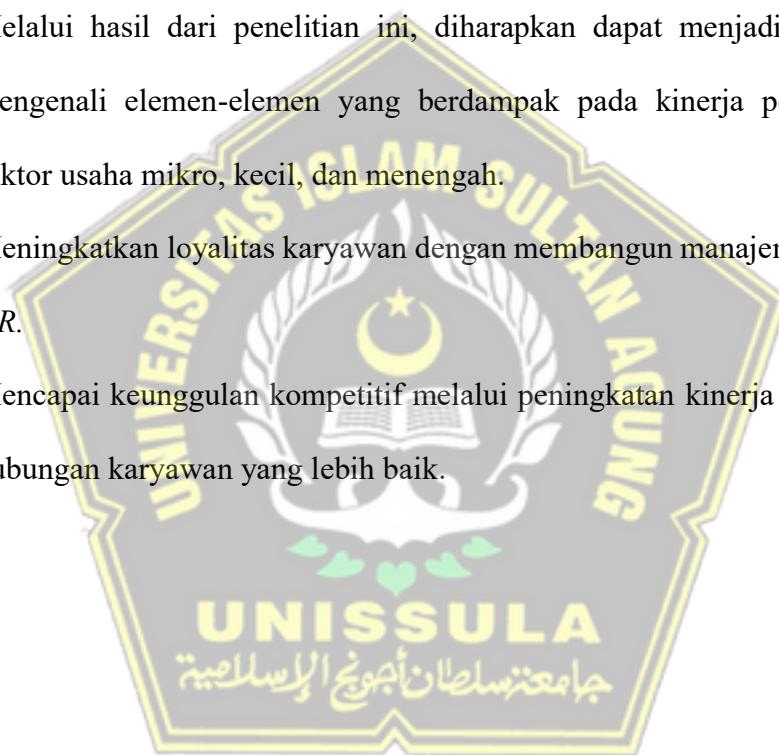
1. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dengan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi manajemen kualitas sumber daya manusia

2. Penelitian ini akan menguji mediasi *Job Performance* sebagai variabel mediator antara *Quality of HR* dan *Employee Loyalty*.
3. Penelitian ini akan memperkuat model konseptual yang telah ada dengan mempertimbangkan dinamika interaksi antara *Quality of HR*, *Job Performance*, dan *Employee Loyalty* dalam konteks industri usaha UMKM.

B Praktis :

I. Manfaat bagi Perusahaan

1. Melalui hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengenali elemen-elemen yang berdampak pada kinerja pegawai dalam sektor usaha mikro, kecil, dan menengah.
2. Meningkatkan loyalitas karyawan dengan membangun manajemen *Quality of HR*.
3. Mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja karyawan dan hubungan karyawan yang lebih baik.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian ini mendeskripsikan beberapa dasar theory dan variable-variabel yang digunakan pada penelitian, analisis penelitian sebelumnya, serta rumusan hipotesis. Selanjutnya, hubungan antara hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan menghasilkan model empiris dari penelitian tersebut.

2.1 Employee Loyalty

Tenaga kerja yang loyal memberikan kontribusi penting bagi perkembangan perusahaan mana pun. Nilai kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan akan meningkat seiring dengan lamanya waktu kerja mereka di perusahaan. Maka dari itu, kebijakan organisasi selalu ditujukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan guna mendukung masa kerja yang panjang. Banyak perusahaan menunjukkan situasi sulit dan kerugian laba akibat keluarnya karyawan. Seringnya keluarnya karyawan dapat memengaruhi efektivitas dan semangat mereka yang tetap bertahan di perusahaan. Menurut (Kim et al., 2020) karyawan yang lebih loyal terhadap suatu perusahaan cenderung lebih senang dengan pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik, karyawan yang senang dalam melakukan pekerjaannya akan menjadi loyal ketika perusahaan memberi mereka kesempatan untuk belajar dan maju, loyalitas karyawan ini terwujud melalui peningkatan kepuasan kerja mereka.

(Navia, 2021) Karyawan yang loyal cenderung lebih produktif karena mereka memiliki pandangan yang lebih luas terhadap pekerjaan. Mereka tidak hanya bekerja demi kompensasi moneter semata, tetapi juga karena minat dan kecintaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan semangat yang lebih tinggi dan keterlibatan

emosional yang mendalam, karyawan yang loyal mampu menyumbangkan ide-ide inovatif dan bekerja lebih keras untuk mewujudkan visi perusahaan. Selain itu, loyalitas yang dimiliki karyawan membuat mereka merasa memiliki tanggung jawab lebih terhadap perkembangan perusahaan. Mereka tidak hanya fokus pada tugas harian, tetapi juga pada kemajuan jangka panjang organisasi. Dengan peran yang mereka miliki, karyawan yang loyal lebih berpeluang untuk memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan, karena mereka terdorong untuk berkontribusi melebihi ekspektasi.

Banyak peneliti mendukung keyakinan bahwa melibatkan karyawan pada tingkat yang lebih personal dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap loyalitas dan keterikatan mereka pada organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai secara individual dan tidak hanya dilihat sebagai bagian dari mesin produktivitas, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Pendekatan ini mencakup lebih dari sekadar interaksi formal antara atasan dan bawahan; melibatkan perasaan keterhubungan emosional, mendengarkan kebutuhan mereka, serta memberikan ruang bagi pengembangan pribadi (Gill 2015) (Su and Swanson, 2019) Dengan cara ini, karyawan merasa diakui bukan hanya atas kinerjanya, tetapi juga sebagai individu yang memiliki peran penting dalam budaya dan keberlanjutan perusahaan.

Dari beberapa pendapat mengenai *Employee Loyalty* dapat disimpulkan bahwa *Employee Loyalty* adalah karyawan yang senang dalam melakukan pekerjaannya akan menjadi loyal ketika perusahaan memberi mereka kesempatan untuk belajar dan maju dan lebih produktif karena mereka memiliki pandangan yang lebih luas terhadap pekerjaan. Karyawan merasa dihargai secara individual seperti mendengarkan kebutuhan mereka, serta memberikan ruang bagi

pengembangan pribadi mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi.

Menurut Penelitian (Heryati, PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA 2016) ada 5 indikator yang bisa menilai *Employee Loyalty* :

1. Loyal terhadap perusahaan,
2. Bersedia bekerja keras,
3. Menjaga nama baik perusahaan,
4. Mematuhi peraturan,
5. Mengutamakan kepentingan perusahaan

2.2 Job Performance

Kinerja dalam konteks organisasi merupakan hasil kolektif dari tindakan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Menurut (Crawford, 2014), kinerja mencakup keseluruhan tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk meraih tujuan kolektif. Ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya sekadar aktivitas semata, melainkan hasil yang diperoleh dari aktivitas tersebut. Selaras dengan penelitian dari (Ajzen 2011) yang mendefinisikan kinerja kerja sebagai hasil akhir dari tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja dapat diukur dan dinilai berdasarkan sejauh mana hasil yang diraih sejalan dengan sasaran yang telah ditentukan.

Karyawan yang berkinerja baik bukan hanya aset berharga dalam membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya, tetapi juga menjadi pilar penting dalam meningkatkan daya saing organisasi di pasar yang semakin kompetitif. Kinerja yang baik

dari karyawan memungkinkan organisasi untuk mencapai efisiensi yang lebih tinggi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat kapasitas inovasi. Karyawan yang unggul dapat mendorong organisasi untuk beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan industri, meningkatkan kualitas produk atau layanan, serta memposisikan organisasi sebagai pemimpin di pasar. Berbagai studi telah menunjukkan, salah satunya studi (Dessler 2011) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam elemen, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar. Elemen dari dalam mencakup karakter, dorongan, keterampilan, dan pandangan pegawai, sementara elemen dari luar terkait dengan suasana kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, dan peluang pengembangan karir.

Menurut (Alam and Baksi, 2022) Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Performa yang optimal tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Motivasi dan kepuasan kerja memegang peran sentral dalam mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja. Ketika karyawan merasa termotivasi dan senang dengan pekerjaan yang dikerjakan, mereka cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Chaiprasit 2017)

Menurut pendapat peneliti terdahulu mengenai *Job Performance* dapat disimpulkan bahwa *Job Performance* adalah hasil yang dapat diukur dan dinilai berdasarkan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Karyawan yang menunjukkan kinerja kerja yang baik merupakan aset berharga bagi organisasi. kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Selain itu, motivasi dan

kepuasan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Menurut (Stephen P. Robbins 2017) *Job Performance* ada lima indikator, antara lain :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas pekerjaan
5. Kemandirian.

Mengenai kinerja pekerjaan, hal ini mengacu pada seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Hal ini biasanya diukur dari segi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Hal ini juga terkait erat dengan motivasi dan kepuasan karyawan (Ateeq et al., 2023). Tingkat kualitas kinerja kerja yang tinggi menjadikan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga membuat karyawan juga akan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang loyal lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang menjadi wewenang mereka (Navia, 2021). Kumpulan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu indikator terbaik loyalitas karyawan di masa mendatang. Misalnya, penelitian oleh (Arsić et al., 2012), (Donna 1996), (Fosam et al., 1998), (Fu and Deshpande, 2014), mengungkap temuan hasil yang menunjukkan adanya bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara loyalitas pekerja dengan kepuasan kerja. Peneliti (Mobley et al., 1979) berpendapat bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki kecenderungan yang tinggi untuk keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut mengusulkan bahwa organisasi harus memuaskan karyawan agar mereka loyal. Karyawan yang merasa puas akan menjadi loyal ketika perusahaan memberikan kesempatan kepada mereka untuk belajar, berkembang, dan mencapai misi atau loyalitas karyawan dengan mengembangkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, semua pekerja akan menjadi bagian dari keberhasilan organisasi, kepuasan yang lebih besar, dan selanjutnya loyalitas yang lebih besar. Dengan demikian, study ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja kerja karyawan sehingga mempengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dengan mempertimbangkan hasil dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

H1: *Job Performance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Loyalty*

2.3 Quality of HR

Industri Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar penting dalam perekonomian Indonesia, berkontribusi mendorong pertumbuhan ekonomi dan penyerapan angkatan kerja. Namun, di tengah fenomena meningkatnya jumlah UMKM di setiap tahunnya yang menciptakan dinamika pasar yang semakin ketat dan kompleks, UMKM seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya adalah keterbatasan dalam mengelola sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang memenuhi kriteria menjadi faktor penentu keberhasilan UMKM dalam bersaing dengan kompetitor. Praktik Manajemen *Quality of HR* yang baik mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung melalui manajemen yang efektif, motivasi mereka untuk bekerja lebih baik akan meningkat, yang

pada gilirannya berdampak positif pada perilaku kerja, seperti produktivitas yang lebih tinggi dan kolaborasi yang lebih baik. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus mengasah kemampuan mereka, sehingga memungkinkan mereka beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah dan memberikan kinerja yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi (Abdi and Azizpour, 2013)

Study yang dilakukan oleh (Gutierrez 2010) mengemukakan bahwa UMKM tidak mengalami kesulitan dalam mendefinisikan kebijakan sumber daya manusia melainkan menerapkannya. Menurut penelitian mereka, praktik yang menunjukkan kesesuaian antara apa yang dikatakan dan dilakukan adalah praktik yang terkait dengan desain pekerjaan, keamanan dan jadwal karyawan, serta kebijakan gaji yang fleksibel. Di atas adalah kebijakan jangka pendek yang digunakan untuk memperoleh hasil yang cepat. Namun, mereka mengesampingkan pendidikan pengembangan dan pelatihan, yang diperlukan untuk kemajuan organisasi. Oleh karena itu, pada dasarnya kualitas sejati berasal dari pengakuan akan nilai seorang karyawan dan mengelolanya sebagai seorang profesional sejati dan bukan sekedar sumber daya lainnya, serta kepercayaan terhadap nilai masa depan untuk memperoleh tingkat optimal dalam jangka panjang, yang akan meningkatkan kualitas dan hasil dalam jangka panjang.

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau MSDM, adalah gabungan strategis dari beragam metode manajemen yang menekankan pentingnya manusia sebagai pusat dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam hal ini, karyawan dipandang sebagai aset berharga yang memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Pengakuan terhadap karyawan sebagai aset bukan hanya sebuah konsep, tetapi diwujudkan melalui berbagai pendekatan yang bertujuan untuk memberdayakan, melibatkan, dan memotivasi

mereka agar memiliki kualitas yang mumpuni serta komitmen tinggi terhadap tugas-tugas mereka (Senyucel 2009) Dengan demikian, melalui Manajemen SDM yang efektif sehingga menciptakan karyawan yang berkualitas. Sehingga, organisasi dapat mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan strategis organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang.

Dari beberapa pendapat mengenai *Quality HR* dapat disimpulkan bahwa Praktik Manajemen *Quality of HR* yang baik mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat. Pengakuan terhadap karyawan sebagai aset bukan hanya sebuah konsep, tetapi diwujudkan melalui berbagai pendekatan yang bertujuan untuk memberdayakan, melibatkan, dan memotivasi mereka agar memiliki kualitas yang mumpuni serta komitmen tinggi terhadap tugas-tugas mereka

Menurut (Gutierrez 2010) fokus pada kualitas sumber daya manusia memerlukan upaya yang besar sejak awal hubungan karyawan dengan perusahaan. Suatu sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila:

1. Kompeten dalam empat aspek: pendidikan, pembentukan, keterampilan, dan pengalaman.
2. Menyadari akan pekerjaannya yang mengutamakan kualitas
3. Merasa puas atas pekerjaannya

Kualitas Sumber Daya Manusia (*Quality of HR*) memiliki peran kunci untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan (*Job Performance*), semakin berkualitas karyawan yang ada pada perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Senyucel 2009) Karyawan adalah aset berharga

yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Proses mewujudkan keberhasilan perusahaan diperlukan pelaksanaan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (*Quality of HR*) melalui Pendidikan dan Pelatihan serta kegiatan sertifikasi Sumber Daya Manusia (*Quality of HR*) sehingga karyawan memiliki keterampilan khusus untuk bidang pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, kualitas sumber daya manusia atau karyawan pada suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai peningkatan kemampuan secara teoritis maupun praktis, peningkatan kemampuan konseptual maupun moral, dan peningkatan kemampuan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diberikan (Navia, 2021)

Bukti dari penelitian ini menunjukkan bahwa suatu organisasi perlu mampu memperbaiki kualitas setiap karyawan agar memiliki kemampuan untuk menjalankan kewenangan dan tanggung jawab yang telah dipercayakan. Kemampuan itu hanya dapat diperoleh jika seorang karyawan dilengkapi dengan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan kewajiban dan tugas yang diberikan. (Kharis, 2010). Upaya dalam meningkatkan kualitas karyawan, perusahaan memberikan kesempatan kepada mereka untuk belajar, berkembang, dan mencapai misi atau loyalitas karyawan dengan mengembangkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, semua pekerja akan menjadi bagian dari keberhasilan organisasi, kepuasan yang lebih besar, dan selanjutnya loyalitas yang lebih besar. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dengan mempertimbangkan hasil dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

H2: *Quality of HR* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Loyalty*

Sumber Daya Manusia dapat dikatakan berkualitas jika seorang karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang Itu diberikan kepadanya. Kemampuan ini hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki peraturan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kharis, 2010). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan Sumber Daya Manusia yang unggul, baik dari segi kompetensi, keterampilan, maupun sikap kerja. Dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang unggul, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Asumsi ini konsisten dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Sitohang, 2017)., (Oktaviani et al., 2020)., (Nur et al., 2020) ditemukan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (Quality of HR) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia (Quality of HR) yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan performa pekerja, sehingga perlu bagi perusahaan atau organisasi untuk menaruh perhatian pada aspek ini dengan cara memahami kebutuhan setiap pegawai untuk memperbaiki Kualitas Sumber Daya Manusia (Quality of HR) di perusahaan atau organisasi.

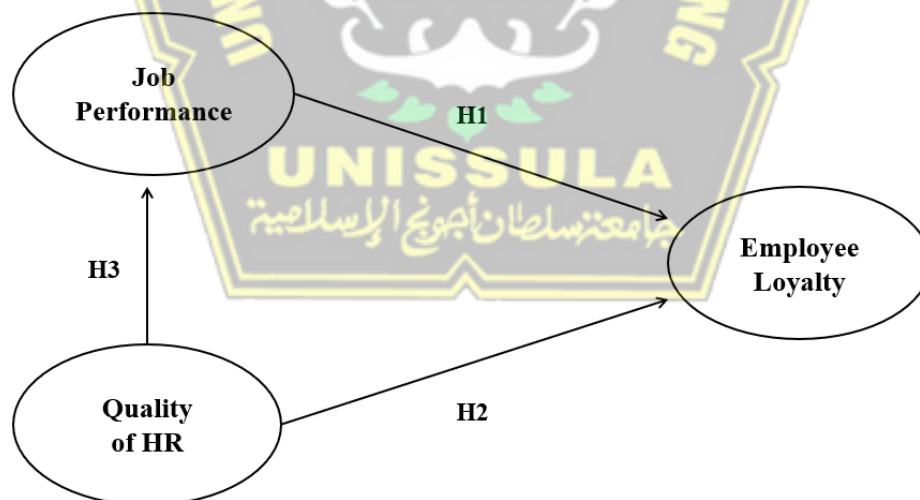
Kinerja pekerjaan merujuk pada seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja ini biasanya dinilai berdasarkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan memberikan gambaran tentang produktivitas dan efisiensi karyawan dalam mengelola beban kerja yang diberikan, kecepatan penyelesaian tugas menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang. Hal ini juga terkait erat dengan motivasi dan kepuasan karyawan (Ateeq et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut mengusulkan bahwa organisasi harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dengan memperhatikan dan mendengarkan apa yang diinginkan karyawan. Organisasi juga perlu memberikan sarana dari segi peningkatan kompetensi belajar, berkembang, dan mencapai misi organisasi. Maka, semua pekerja akan menjadi bagian dari keberhasilan organisasi, kepuasan yang lebih besar. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dengan mempertimbangkan hasil dari penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

H3: *Quality of HR* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*

2.4 Model Penelitian



Gambar 2 1 Model Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bagian ini, penulis akan menjelaskan urutan langkah-langkah dan metode untuk menganalisis penelitian yang meliputi kategori penelitian, metode pengumpulan informasi, populasi dan contoh, sumber data, variabel dan indikator, serta metode analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Study ini menggunakan pendekatan eksplanasi sebagai kerangka utama untuk menguraikan dan mengkaji jenis penelitian kuantitatif yang diterapkan. Peneliti memilih pendekatan kuantitatif untuk mengukur variabel secara presisi, termasuk dalam konteks riset bisnis di mana metodologi kuantitatif lazim digunakan untuk mengukur perilaku dan sikap konsumen (Cooper and Schindler, 2014). Metode penelitian kuantitatif adalah Prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis angka guna memperlihatkan, meramalkan, atau mengatur variabel yang menjadi perhatian. Tujuannya adalah untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel, membuat prediksi, dan menggeneralisasi hasil ke populasi yang lebih luas (Helmold and Samara, 2019) Penelitian kuantitatif sering diakui sebagai pendekatan yang memperjuangkan objektivitas dalam penelitian. Hal ini dicapai melalui proses pengumpulan data yang sistematis dan terukur, serta penggunaan kriteria statistik yang kokoh untuk menilai keabsahan temuan (Hair and Brunsveld, 2019) Metode penelitian kuantitatif, menurut (Hasan, 2024) dikenal dengan objektivitas dan reliabilitas. Objektivitas berarti hasil penelitian tidak bias dan dipengaruhi sudut pandang peneliti. Reliabilitas berarti hasil penelitian konsisten dan dapat diulang dengan cara yang sama. Kedua karakteristik ini penting untuk menghasilkan temuan yang valid dan terpercaya. Penelitian kuantitatif, dengan

pendekatan deskriptif dan analisis induktif, menjelajahi dunia melalui data numerik. Riset ini tidak hanya menggambarkan fenomena yang diamati, tetapi melangkah lebih jauh dengan mencari pola dan hubungan antar variabel. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel-variabel yang telah ditentukan, yang terdiri dari *Quality of HR (X)*, *Job Performance (Y)*, *Employee Loyalty (Z)*,

3.2 Populasi dan Sampel

Selanjutnya dalam perencanaan proyek penelitian, kita perlu mengenali populasi yang akan diteliti. Populasi ini mencakup orang-orang, peristiwa, atau catatan yang berisi informasi relevan yang dapat menjawab pertanyaan penelitian. Setelah itu, kita harus memutuskan apakah akan menggunakan sampel (sebagian dari populasi) atau sensus (seluruh populasi) dalam penelitian kita (Cooper and Schindler, 2014). (Nur Fitria and Emy Prastiwi, 2022), berpandangan mengenai pentingnya memahami populasi dan teknik sampling dalam penelitian kuantitatif. Penguasaan konsep ini menjadi bekal yang mendasar bagi mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan S1. Menurut (Handayani, 2020), populasi mencakup semua ciri, individu, peristiwa, atau objek yang menjadi fokus penelitian. (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan keseluruhan elemen subjek tempat pengukuran atau penarikan sampel dilakukan untuk keperluan penelitian atau analisis. Dari kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki ciri-ciri penting yang memenuhi kebutuhan peneliti untuk penelitian dan analisis lebih lanjut. Pada penelitian ini, populasi yang akan dipilih adalah pekerja UMKM yang bergerak di sektor makanan di Kota Semarang, Jawa Tengah.

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang dipilih dengan harapan dapat mewakili keseluruhan populasi secara representatif dalam suatu penelitian. Dalam

konteks penelitian, kita memilih sampel untuk mempelajari sebagian dari populasi sasaran. Pemilihan sampel harus dilakukan dengan cermat agar porsi yang diambil dapat mewakili karakteristik populasi secara akurat. Ada beberapa metode pengambilan sampel, seperti sampel acak sederhana, sampel acak berstrata, dan sampel acak kluster. Setelah sampel terpilih, peneliti dapat mengumpulkan data dari sampel tersebut dan menggeneralisasikan hasil penelitian ke seluruh populasi. Penting untuk memahami bahwa kualitas sampel sangat memengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian (Cooper and Schindler, 2014). (Sugiyono, n.d.) Menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan teknik *non-probability* (tidak seluruh populasi di ambil dalam penelitian), termasuk ke dalam kategori *purposive sampling* (Sugiyono 2015). Dengan kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Usaha Mikro dan Kecil bidang kuliner di Kota Semarang Jawa Tengah dengan kriteria pemilik usaha diatas 18 Tahun
2. Usaha Mikro Kecil Bidang Kuliner di Kota Semarang Jawa Tengah yang telah menjalankan usaha paling minim 1 tahun
3. Memperoleh hasil pendapatan per-tahun paling banyak Rp. 300.000.000,00 hingga Rp. 2.500.000.000 sesuai dengan UU No.20 Tahun 2008 tentang Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).
4. Memiliki jumlah karyawan minimal 1 orang

Penentuan jumlah total sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus yang dijelaskan dalam buku karya (Hair et al., 2014). Buku tersebut menyarankan bahwa ukuran sampel yang tepat berkisar antara 100 hingga 200 responden, tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian. Untuk mendapatkan sampel yang

representatif, (Hair et al., 2014) mengusulkan agar jumlah sampel disesuaikan dengan jumlah indikator yang dikalikan dengan faktor antara 5 hingga 10. Dengan kata lain, jika penelitian memiliki banyak indikator, maka jumlah sampel harus ditingkatkan secara proporsional untuk memastikan representativitas data.

Dalam penelitian ini, terdapat 13 indikator. Berdasarkan pedoman yang disarankan oleh (Hair et al., 2014), ukuran sampel minimum yang diperlukan dapat dihitung dengan mengalikan jumlah indikator dengan angka 7, menghasilkan kebutuhan minimum sebesar 91 sampel. Namun, untuk mengurangi kemungkinan kesalahan data dan meningkatkan keandalan hasil penelitian, akan dibagikan sebanyak 100 kuesioner. Pendekatan ini memastikan bahwa jika ada ketidaksesuaian atau pengembalian kuesioner yang kurang, jumlah sampel yang representatif tetap dapat terpenuhi.

3.3 Sumber Data dan Jenis Data

Dalam study ini, peneliti memanfaatkan dua kategori sumber informasi: informasi primer dan informasi sekunder. Informasi primer dikumpulkan langsung dari peserta melalui survei atau wawancara, sementara informasi sekunder diperoleh dari sumber yang telah tersedia seperti laporan, jurnal, dan buku terkait.

A. Data Primer

Data primer merupakan sumber informasi yang diperoleh secara langsung dari narasumber tanpa menggunakan perantara, baik itu secara individu maupun kelompok. Jenis data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik, biasanya melalui metode survei. Pengumpulan data primer memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang relevan dan spesifik sesuai kebutuhan penelitian, karena data ini dihasilkan dari respon langsung narasumber terhadap pertanyaan yang

diajukan. Metode ini membantu memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mendukung tujuan dan hipotesis penelitian.

(Sugiyono, n.d.) mendefinisikan data primer merupakan tipe informasi yang diperoleh langsung dari sumber tanpa adanya perantara, seperti melalui survei, observasi, atau wawancara. Dalam studi ini, peneliti mengumpulkan data primer dengan menggunakan respon tertulis terhadap kuesioner serta melakukan wawancara langsung dengan para responden. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang tepat dan relevan dengan fokus penelitian, sehingga data yang berhasil dikumpulkan dapat menegaskan analisis yang akan dilakukan.

B. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang telah diakses oleh individu atau organisasi lain untuk keperluan penelitian mereka sendiri, kemudian digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk penelitian mereka. Menurut (Sekaran and Bougie, 2017), data sekunder merujuk pada data yang telah dikumpulkan dan didokumentasikan oleh pihak lain. Sumber data sekunder dapat mencakup berbagai jenis, seperti catatan perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri, dan informasi yang tersedia secara online. Peneliti menggunakan data ini untuk memperoleh konteks tambahan, memperkuat analisis mereka, atau untuk melakukan perbandingan dengan data primer yang mereka kumpulkan sendiri. Penggunaan data sekunder memungkinkan peneliti untuk menghemat waktu dan sumber daya, karena data tersebut sudah tersedia dan siap digunakan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan tahapan krusial dalam riset karena tujuannya untuk memastikan bahwa database yang diperoleh relevan, akurat, dan dapat diandalkan. Pemilihan metode yang tepat sangat berpengaruh terhadap kualitas dan validitas hasil penelitian. Dalam konteks penelitian ini, fokus diberikan pada pengaruh *Quality of HR* dan *Job Performance* terhadap tingkat *Employee Loyalty*. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menggabungkan data primer dan data sekunder sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data sekunder dikumpulkan melalui penelusuran literatur dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah dan media lainnya untuk mendukung landasan teoretis dan memperdalam pemahaman tentang variabel yang diteliti. Sementara itu, data primer dikumpulkan dari responden dengan menggunakan dua metode yaitu memberikan pernyataan kuesioner secara langsung dan disebarluaskan melalui Google Form. Pendekatan ini dipilih karena kuesioner dianggap sebagai mekanisme yang efektif dalam mengumpulkan data dalam penelitian deskriptif. Menurut (Sekaran and Bougie, 2017), kuesioner merupakan suatu naskah tertulis yang berisi sejumlah pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya, di mana partisipan diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan opsi yang sudah ditentukan dengan jelas. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan data secara sistematis dan memungkinkan untuk analisis yang mendalam terhadap persepsi dan pengalaman responden terkait dengan variabel yang diteliti. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif untuk mendukung temuan dan rekomendasi yang relevan dalam konteks strategi pemasaran dan penjualan.

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden, digunakan skala Likert sebagai metode untuk menilai dengan lebih tepat. Skala ini berfungsi untuk mengukur

pandangan atau persepsi peserta mengenai isu yang diangkat. Ini adalah alat yang dirancang untuk menilai sejauh mana partisipan setuju atau tidak dengan pernyataan yang digunakan untuk menggambarkan sikap, pandangan, dan opini individu atau kelompok terhadap fenomena sosial atau tema tertentu (Sekaran and Bougie, 2017) Skala ini terdiri dari serangkaian pernyataan dengan level-level seperti "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju", di mana peserta diminta untuk menilai seberapa besar kesepakatan mereka dengan masing-masing pernyataan. Pendekatan ini memberi kesempatan kepada peneliti untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai sikap dan pandangan responden terhadap isu yang diselidiki, yang nantinya hasilnya dapat dianalisis untuk menggambarkan persepsi mereka secara menyeluruh.

Menurut (Cooper and Schindler, 2014), skala penilaian yang digunakan terdiri dari serangkaian pernyataan yang menggambarkan sikap positif atau negatif terhadap objek yang sedang diteliti. Setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberi bobot nilai yang telah ditentukan sesuai dengan tabel yang tersedia.

Tabel 3. 1 Tabel Bobot Skala Likert

STS	1	2	3	4	5	SS
-----	---	---	---	---	---	----

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. SS : Sangat Setuju

3.5 Variabel Penelitian

Dengan adanya hubungan antara variabel *Quality of HR (X)*, *Employee Loyalty (Z)*, yang dimediasi oleh variabel *Job Performance (Y)*, maka diharapkan penelitian yang dilakukan akan lebih mudah. Study ini terdiri dari tiga jenis variabel, yang meliputi

variabel independen (variabel yang tidak terpengaruh), variabel dependen (variabel yang terpengaruh), dan variabel mediasi (variabel yang berfungsi sebagai penghubung).

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala
Praktik Manajemen <i>Quality of HR</i> yang baik mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat. program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus mengasah kemampuan mereka, sehingga memungkinkan mereka beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Abdi and Azizpour, 2013)	Menurut (Gutierrez 2010) fokus pada kualitas sumber daya manusia memerlukan upaya yang besar sejak awal hubungan karyawan dengan perusahaan. Suatu sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila: 1. Kompeten dalam empat aspek: pendidikan, pembentukan, keterampilan, dan pengalaman. 2. Menyadari akan pekerjaannya yang mengutamakan kualitas 3. Merasa puas atas pekerjaannya	Skala Likert 1-5
(Ajzen 2011) mendefinisikan kinerja kerja sebagai hasil akhir dari tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja dapat diukur dan dinilai berdasarkan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.	Menurut (Stephen P. Robbins 2017) <i>Job Performance</i> terdiri dari lima indikator, antara lain : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas pekerjaan 5. Kemandirian.	Skala Likert 1-5

Menurut (Kim et al., 2020) karyawan yang lebih loyal terhadap suatu perusahaan cenderung lebih senang dengan pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik, karyawan yang senang dalam melakukan pekerjaannya akan menjadi loyal ketika perusahaan memberi mereka kesempatan untuk belajar dan maju, loyalitas karyawan ini terwujud melalui peningkatan kepuasan kerja mereka.	Menurut Penelitian (Heryati, PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA 2016) ada 5 indikator yang bisa menilai <i>Employee Loyalty</i> :	
	1. Loyal terhadap perusahaan,	Skala Likert
	2. Bersedia bekerja keras,	1-5
	3. Menjaga nama baik perusahaan,	
	4. Mematuhi peraturan,	
	5. Mengutamakan kepentingan perusahaan	

3.6 Teknis Analisis Data

Analisis data adalah suatu pendekatan terstruktur yang bertujuan untuk mengumpulkan, menyusun, menjelaskan, dan menghasilkan kesimpulan dari informasi yang sudah diperoleh. Tujuannya adalah untuk menghasilkan informasi yang bermakna dan dapat dipahami secara jelas. Dengan melakukan analisis data, kita dapat mengelompokkan data ke dalam unit yang relevan, mengidentifikasi pola-pola yang mungkin ada, dan menarik kesimpulan yang dapat digunakan untuk memberikan kemudahan bagi peneliti sendiri maupun orang lain dalam memahami fenomena yang diteliti. Teknik analisis data ini penting karena memungkinkan kita untuk menguraikan data yang kompleks menjadi informasi yang lebih terstruktur dan berguna (Sugiyono, 2022). Dengan begitu, pada penelitian ini terdapat teknik analisis data yang digunakan untuk mempermudah peneliti dalam pengumpulan data sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif dalam mengelola data yang telah diperoleh. Pendekatan ini berorientasi pada penyajian dan penjelasan data tanpa tujuan untuk menarik kesimpulan yang bersifat universal atau melakukan generalisasi. (Sugiyono, 2022). Pendekatan deskriptif ini dapat diimplementasikan dengan beragam tingkat kompleksitas dan cakupan, bahkan dapat diterapkan di berbagai lokasi. Dalam metode deskriptif, data dianalisis dengan cara mendeskripsikan berbagai informasi yang telah dikumpulkan. Hal ini dilakukan tanpa menarik kesimpulan atau melakukan interpretasi berlebihan. Statistik deskriptif berperan penting dalam proses ini dengan memberikan gambaran mengenai karakteristik data melalui perhitungan nilai-nilai seperti rata-rata, median, frekuensi, range, dan standar deviasi. Informasi yang diperoleh dari statistik deskriptif ini membantu peneliti memahami struktur dan sebaran data yang mereka peroleh.

Dengan menggunakan metode deskriptif, peneliti dapat menghasilkan gambaran yang jelas dan terstruktur mengenai data penelitian. Hal ini menjadi langkah awal yang krusial dalam memahami makna data dan membuka jalan bagi analisis yang lebih mendalam pada tahap selanjutnya.

3.6.2 Metode Smart PLS-SEM

Study ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). Kelebihan PLS-SEM terletak pada kemampuannya memodelkan hubungan antar variabel yang kompleks tanpa batasan distribusi data (Hair and Brunsveld, 2019). Hal ini menjadikannya pilihan tepat untuk penelitian dengan data yang kompleks dan multidimensi. PLS-SEM memungkinkan peneliti untuk membangun model kompleks dengan banyak variabel, memperkirakan

model tanpa batasan distribusi data normal, dan memaksimalkan variansi yang dijelaskan dalam model. Melalui PLS-SEM, penulis dapat mencapai wawasan yang lebih komprehensif terkait interaksi antara variabel yang sedang dianalisis.

Dalam PLS-SEM, model penelitian dibangun dengan menggabungkan indikator dari model pengukuran secara linier untuk membentuk variabel komposit. Hal ini penting untuk dibedakan dari pertimbangan teoretis pengukuran dan cara mengoperasionalkan konstruksi (Sarstedt et al., 2016). Paradigma PLS-SEM menekankan pada estimasi parameter model, di mana parameter model merepresentasikan hubungan antar variabel komposit. Parameter ini tidak secara langsung mengukur indikator individual, melainkan mencerminkan hubungan struktural antar variabel laten yang mendasarinya. PLS-SEM memiliki keunggulan utama dalam menghasilkan skor tunggal yang spesifik untuk setiap kombinasi observasi setelah menetapkan bobot atau pemuatan indikator. Dalam PLS-SEM, terdapat tiga aspek penting yang perlu dipahami: 1) PLS-SEM mengelola semua indikator model pengukuran formatif sebagai indikator komposit, 2) ketika data berasal dari populasi model faktor yang sama, estimasi parameter PLS-SEM dapat bervariasi dari nilai-nilai yang telah ditentukan sebelumnya, dan 3) penggunaan komposit PLS-SEM memiliki dampak signifikan terhadap filosofi pengukuran dan aplikasi yang relevannya (Sarstedt and Christian M. Ringle, 2017).

3.6.3 Uji Outer Model

Outer Model (Measurement Model) mencakup langkah-langkah untuk mengevaluasi keabsahan dan konsistensi. Saat mengevaluasi tingkat kesalahan pengukuran, peneliti harus mempertimbangkan dua karakteristik penting dari suatu instrumen pengukuran (Hair, 2010). Uji keabsahan digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik indikator-indikator dapat merepresentasikan dan mengukur konstruk yang

dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk memverifikasi konsistensi antara indikator-indikator saat mengukur konstruk tersebut. Hasil evaluasi Outer Model ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melanjutkan ke tahap Structural Model (Model Inner) yang menganalisis hubungan antara konstruk-konstruk dalam model yang dibangun.

1. Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan seberapa baik suatu pengukuran dapat merepresentasikan konsep yang ingin diukur, dimulai dengan pemahaman yang mendalam tentang konstruk yang ingin diukur dan upaya untuk mengukur konstruk tersebut seakurat mungkin agar mencerminkan konsep tersebut (Hair, 2010). Dalam konteks analisis PLS-SEM, ada dua jenis keabsahan yang harus diperhatikan, yaitu keabsahan konvergen dan keabsahan diskriminan. Oleh karena itu, evaluasi keabsahan dalam penelitian ini mencakup pengujian keabsahan konvergen dan keabsahan diskriminan.

a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Convergent validity merupakan suatu ukuran yang menilai seberapa efektif sebuah konstruk dapat menggambarkan perbedaan dari indikator-indikator yang menyusunnya (Hair, 2010). Convergent validity digunakan untuk menilai seberapa baik suatu indikator menunjukkan korelasi positif dengan indikator-indikator lain dari konstruk yang sama, seperti *Quality of HR (X)*, *Employee Loyalty (Z)*, *Job Performance (Y)*. Faktor pemuatan terstandarisasi menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran dengan konstruk yang mereka wakili. Dianggap ideal jika nilai faktor pemuatan $\geq 0,7$ karena menunjukkan bahwa pengukuran ini valid untuk mengevaluasi konstruk, meskipun nilai faktor pemuatan setidaknya $\geq 0,5$ masih dapat diterima dalam praktik empiris.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity merujuk pada sejauh mana suatu konstruk dapat diidentifikasi secara jelas dari konstruk-konstruk lain yang terdapat dalam model yang sedang dianalisis (Sarstedt et al., 2021). Nilai rata-rata dari varians yang diekstraksi (AVE) adalah indikator yang digunakan untuk mengukur validitas konvergen konstruksi. AVE memperlihatkan seberapa banyak variasi yang bisa dijelaskan oleh susunan (Hair and Brunsveld, 2019).

c. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE (Average Variance Extracted) adalah ukuran seberapa besar proporsi varians dari indikator yang dapat diinterpretasikan oleh konstruk laten, yang dinyatakan melalui angka AVE (Average Extracted Variance). AVE yang berada pada tingkat yang layak (0,50 atau lebih) menunjukkan bahwa indikator tersebut lebih efektif dalam merefleksikan konstruk laten tersebut.

(Haryono, 2016). Nilai AVE yang dianggap memuaskan adalah 0,50 atau lebih, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat menguraikan hampir setengah dari variasi yang terdapat pada indikator-indikator yang menyusunnya. (Hair and Brunsveld, 2019).

2. Uji Reabilitas

a. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Composite reliability adalah ukuran yang menunjukkan keandalan sebenarnya dari suatu konsep dan dianggap lebih unggul dalam menilai konsistensi internal sebuah konstruk dibandingkan metode reliabilitas lainnya. Composite reliability mengevaluasi konsistensi internal suatu konstruk, dan nilai yang baik harus lebih dari

0.6, karena nilai di atas 0.6 menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi (Haryono, 2016) Cronbach's Alpha adalah metrik alternatif yang digunakan untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal, dengan ambang batas keandalan yang mirip dengan composite reliability (Hair and Brunsveld, 2019). Agar dapat dianggap andal, nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk harus lebih besar atau sama dengan 0,7 (Haryono, 2016)

3.6.4 Pengukuran Model (Inner Model)

Analisis Inner Model dirancang untuk memperkirakan atau menilai koneksi antara variabel laten. Menurut (Ghozali, 2018), tinjauan terhadap inner model dapat dilakukan dengan mengevaluasi berbagai indikator. Indikator-indikator ini memberikan gambaran mengenai efektivitas model dalam menjelaskan dan memperkirakan hubungan yang terjadi antara variabel laten yang sedang diteliti. Penilaian terhadap inner model dapat dianalisis melalui beberapa indikator yang mencakup

1. Uji *Path Coefficient*

Jika koefisien jalur memiliki nilai positif, ini menandakan bahwa terdapat hubungan satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Ini berarti, ketika nilai variabel bebas bertambah, maka nilai variabel terikat umumnya juga akan meningkat. Di sisi lain, jika koefisien jalur menunjukkan nilai negatif, hal ini menandakan adanya hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam situasi ini, kenaikan nilai variabel bebas akan mengakibatkan penurunan nilai variabel terikat. Path coefficient merupakan nilai standar yang dapat berkisar dari +1 hingga -1, meskipun jarang mencapai nilai +1 atau -1 (Haryono, 2016)

Oleh karenanya, analisis koefisien jalur sangat berperan penting dalam memberikan pemahaman mengenai arah serta kekuatan hubungan antara berbagai variabel dalam model penelitian. Dengan melaksanakan analisis ini, peneliti dapat mengetahui apakah hubungan antar variabel itu positif atau negatif, serta seberapa besar dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Data ini sangat dibutuhkan untuk memahami hasil penelitian dan mencapai kesimpulan yang lebih tepat mengenai interaksi antara variabel yang sedang diteliti.

2. R-Square

Pemanfaatan R-Square bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R-Square yang lebih tinggi menunjukkan semakin besar pengaruh yang diberikan oleh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen. Dalam kajian ini, terdapat satu variabel independen yang berdampak pada Loyalitas Karyawan (*Employee Loyalty*), yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (*Quality of HR*). Pengaruh dari variabel-variabel ini dimediasi oleh tingkat kinerja kerja karyawan (*Job Performance*).

Oleh karena itu, analisis R-Square dapat memberikan pemahaman mengenai seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen dalam menjelaskan atau meramalkan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Memahami nilai R-Square sangat krusial untuk mengetahui sejauh mana pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk menginterpretasikan dinamika hubungan antara konstruk dalam model penelitian secara lebih mendalam. Informasi ini membantu peneliti untuk menilai efektivitas model dan membuat kesimpulan yang lebih tepat mengenai interaksi antar variabel.

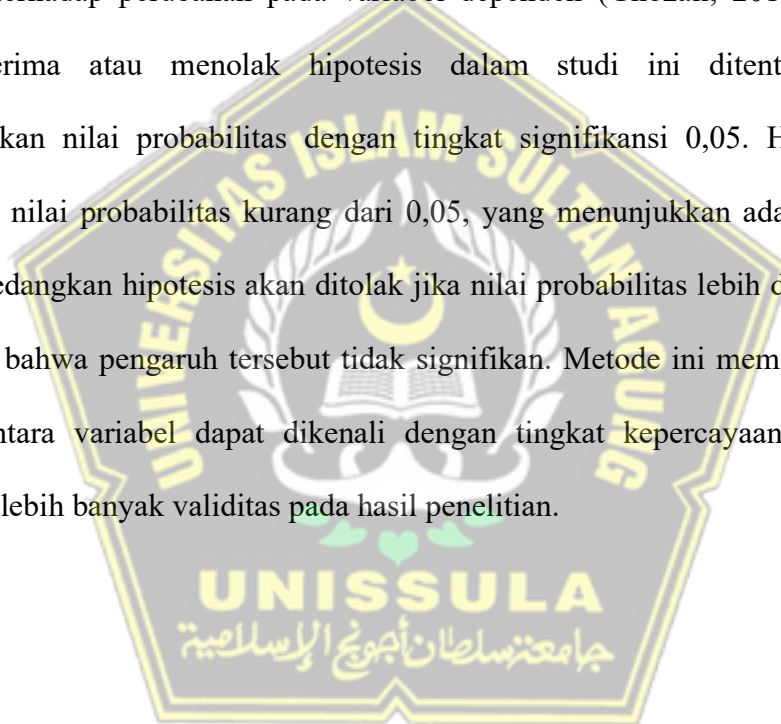
3. *Q-Square*

Q-Square predictive relevance merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu model dapat menghasilkan hasil observasi yang berkualitas serta estimasi parameter yang tepat. Apabila nilai *Q-Square* lebih dari 0, ini menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan prediktif yang baik. Dengan kata lain, model ini mampu melakukan perkiraan dan memberikan penilaian parameter yang akurat. Nilai *Q-Square* yang positif menunjukkan bahwa model ini dapat diandalkan dalam menghasilkan output yang sesuai dengan data observasi dan memberikan estimasi yang tepat, sehingga mendukung peneliti dalam memahami serta memverifikasi hubungan antar variabel dalam sebuah studi.

Sebaliknya, apabila nilai *Q-Square* berada di bawah 0, ini menunjukkan bahwa model tersebut memiliki relevansi prediktif yang rendah. Dalam kondisi ini, model dianggap kurang efektif dalam melakukan prediksi dengan baik dan kurang tepat dalam memperkirakan parameter yang ada. Nilai *Q-Square* yang negatif menunjukkan bahwa model tersebut tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan hasil yang sejalan dengan data observasi, sehingga perlu perbaikan atau penyesuaian untuk meningkatkan akurasi dan kemampuannya dalam prediksi. Sangat penting bagi peneliti untuk memastikan bahwa model yang digunakan benar-benar mencerminkan hubungan antara variabel yang sedang diteliti.

3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membenarkan hubungan antara variabel yang telah ditetapkan dalam studi. Dalam PLS-SEM, pengujian hipotesis dilakukan dengan menilai nilai t-statistik yang diperoleh dari analisis jalur antar variabel yang menggunakan teknik bootstrapping. Teknik ini membantu dalam menunjukkan seberapa signifikan pengaruh antar variabel (Hair and Brunsveld, 2019). Uji parsial, yang dikenal juga sebagai Uji T, digunakan untuk menilai seberapa besar dampak setiap variabel independen terhadap perubahan pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dalam studi ini ditentukan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis akan diterima jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan, sedangkan hipotesis akan ditolak jika nilai probabilitas lebih dari 0,05, yang menandakan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Metode ini memastikan bahwa hubungan antara variabel dapat dikenali dengan tingkat kepercayaan yang tinggi, memberikan lebih banyak validitas pada hasil penelitian.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, penulis akan menjelaskan dan menyajikan temuan dari analisis data serta diskusi mengenai hasil penelitian. Hal ini mencakup analisis Inner Model meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Outer Model meliputi Uji Path Coefficient, Uji R Square, Uji Q Square, Uji Hipotesis dan Mediasi. Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi hasil angket yang diberikan oleh responden, sehingga hasil tersebut dapat dianalisis dalam konteks penelitian ini menggunakan software Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) versi 4.

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Dalam studi ini, penulis menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan cara mengumpulkan informasi yang didapat dari distribusi kuesioner secara langsung maupun tidak langsung kepada para pekerja atau staf dari Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang bergerak di sektor kuliner di Kota Semarang, Jawa Tengah. Hal ini bertujuan untuk mencapai efektifitas dalam melakukan pengisian pertanyaan kuesioner yang dibagikan serta menjelaskan langsung terhadap responden dengan harapan responden bisa untuk lebih memahami pada setiap pertanyaan yang diajukan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian diperoleh kesimpulan yang sistematis.

Pengumpulan data langsung dilakukan dengan mengunjungi pusat kuliner atau pujasera di Kota Semarang yang masih dapat dijangkau oleh peneliti, sementara pengumpulan data tidak langsung dilakukan dengan meminta bantuan tenaga kerja atau karyawan yang dianggap memenuhi kriteria untuk membagikan kuesioner kepada

populasi yang relevan. Presentase data responden yang dapat diproses lebih lanjut ditampilkan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Kriteria	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang disebar	116
Jumlah Kuesioner yang tidak direspon	0
Jumlah Kuesioner yang tidak sesuai kriteria	16
Jumlah Kuesioner yang sesuai kriteria	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 4.1 mengindikasikan bahwa dari total 116 kuesioner yang disebarkan kepada tenaga kerja atau staf UMKM di sektor kuliner di Kota Semarang, sebanyak 100 kuesioner memenuhi syarat yang ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertumpu pada data awal yang diperoleh dari 100 responden.

4.1.1 Karakteristik Responden

Pada bagian ini, penulis akan meneliti ciri-ciri responden dari penelitian yang melibatkan 101 individu untuk dapat dikelompokkan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja dari para Tenaga Kerja atau Karyawan yang ada di UMKM sektor Kuliner di Kota Semarang. Ciri-ciri responden yang dievaluasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Tabel Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase	Total
Jumlah sampel	100	100%	100%
Jenis Kelamin			
Pria	56	56%	100%
Wanita	44	44%	
Usia			
18 – 30 Tahun	50	50%	100%
31 – 40 Tahun	46	46%	
41 – 50 Tahun	4	4%	
Pendidikan Terakhir			
SMP	17	17%	100%
SMA/SMK	71	71%	
S1/D3	12	12%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, jumlah responden pria mencapai 56 individu dengan persentase 56%, sementara responden wanita yang terlibat dalam usaha mikro kecil menengah di bidang fashion di Kota Semarang berjumlah 44 orang, dengan persentase 43%. Total keseluruhan responden adalah 100 orang. Data ini menegaskan bahwa terdapat lebih banyak karyawan pria dibandingkan wanita dalam usaha mikro kecil menengah di sektor kuliner di Kota Semarang. Maka dari itu, responden meyakini bahwa laki-laki harus bekerja untuk menunjukkan tanggung jawab, integritas, dan keberhasilan dalam memenuhi kewajiban mereka dan keluarganya kelak.

Dari segi usia yang diperoleh menunjukkan bahwa usia responden tenaga kerja atau karyawan UMKM bidang Kuliner Kota Semarang yang paling dominan adalah usia 18 – 30 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 50 responden dengan tingkat presentase 50%, selanjutnya usia 31 – 40 Tahun sebanyak 46 responden dengan tingkat presentase 46%, kemudian yang responden berusia 41 – 50 Tahun sebanyak 4 responden

dengan tingkat presentase 4%. Hal ini membuktikan bahwa usia 18 – 30 tahun adalah masa produktif dalam kehidupan seseorang, di mana semangat, ambisi, dan potensi berada pada puncaknya.

Melihat dari segi pendidikan, sebagian besar peserta berasal dari latar belakang pendidikan SMA/SMK, yaitu 71 orang atau 71 persen. Kemudian, terdapat 17 orang yang memiliki pendidikan SMP, yang berarti 17 persen. Terakhir, sebanyak 12 orang memiliki gelar S1/D3, dengan presentase 12 persen. Data ini menunjukkan bahwa sektor UMKM di bidang kuliner sangat menarik bagi tenaga kerja di usia produktif, yaitu mereka yang berada pada fase terbaik untuk memaksimalkan kemampuan fisik dan mental dalam bekerja. Selain itu, industri UMKM bidang Kuliner juga menawarkan peluang kerja yang lebih terjangkau dan fleksibel bagi individu dengan keterampilan praktis sebagai penopang utama operasional bisnis.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan hasil persepsi responden dalam dalam mengevaluasi setiap variabel studi yang menjadi fokus penelitian. Pada studi ini, variabel yang digunakan adalah *Quality of HR*, *Job Performance* dan *Employee Loyalty*. Data penelitian diperoleh melalui pengisian kuesioner yang menggunakan skala Likert, di mana skala tertinggi bernilai 5 dan skala terendah bernilai 1 pada setiap kategori, dihitung dengan mengacu pada perhitungan yang dijelaskan oleh Simamora (2002). Perhitungan ini bertujuan untuk mengklasifikasikan data berdasarkan rentang nilai yang ada, sehingga memudahkan dalam menganalisis dan menginterpretasi hasil dari masing-masing kategori. Perhitungan menurut Simamora (2002) adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kategori jawaban}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Hasil dari perhitungan rentang skala itu akan menjadi acuan untuk memahami rata-rata penilaian dari setiap indikator dalam variabel yang diteliti. Selanjutnya, akan dilakukan analisis untuk menetapkan kategori rentang skala yang bervariasi mulai dari yang sangat rendah hingga yang sangat tinggi. Penilaian ini akan ditampilkan dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi berdasarkan Simamora (2002), sebagai berikut:

1. Indeks dengan nilai antara 1,00-1,80 dikategorikan sebagai sangat rendah.
2. Indeks dengan nilai antara 1,81-2,60 dikategorikan sebagai rendah.
3. Indeks dengan nilai antara 2,61-3,40 dikategorikan sebagai sedang.
4. Indeks dengan nilai antara 3,41-4,20 dikategorikan sebagai tinggi.
5. Indeks dengan nilai antara 4,21-5,00 dikategorikan sebagai sangat tinggi.

Tabel 4. 3 Nilai Skala dan Kategori

Rentang Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Sedang
2,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel *Quality of HR*

Kualitas Sumber Daya Manusia (*Quality of HR*) menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja perusahaan dan tingkat loyalitas karyawan. Dimana hal ini merupakan fokus strategis yang diambil oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, merumuskan kebijakan dan mengimplemetasikan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan. Tanggapan responden mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia (*Quality of HR*) dapat dilihat dalam Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Quality of HR*

No	Indikator	Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks	
		1	2	3	4	5			
1.	Kompetensi dalam empat aspek: pendidikan, pembentukan, keterampilan, dan pengalaman.	F	0	1	26	55	18	100	
		(FxS)	0	2	78	220	90	3,90	Tinggi
2.	Melaksanakan pekerjaannya yang mengutamakan kualitas	F	0	10	14	43	33	100	
		(FxS)	0	20	42	172	165	3,99	Tinggi
3.	Merasa puas atas pekerjaannya	F	0	0	21	58	21	100	
		(FxS)	0	0	63	232	105	4,00	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks								3,96	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, rata-rata jawaban responden mencapai 3,96 yang berada pada interval 3,67 – 5 yang mengindikasikan bahwa *Quality of HR* secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai **“Tinggi”**. Situasi ini mencerminkan bahwa perusahaan perlu fokus pada strategi pengelolaan karyawan dari tahap rekrutmen yang selektif sampai ke tahap pengembangan bisnis. Berdasarkan dari rata-rata tersebut skor tertinggi yang diperoleh adalah 4,00 situasi ini mencerminkan bahwa karyawan merasa puas atas pekerjaan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Di sisi lain, skor yang tidak jauh beda di angka 3,90 menunjukkan bahwa masih ada tantangan untuk perusahaan dalam menyeleksi karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang tinggi.

4.2.2 Statistik Deskriptif Varibel *Job Performance*

Perusahaan harus terus berusaha mengembangkan dan mempertahankan kualitas tenaga kerja yang dimilikinya, agar kinerja dan loyalitas mereka terus meningkat. Tenaga kerja yang berkinerja baik akan memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Tanggapan responden mengenai kinerja salesperson dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Job Performance*

No	Indikator		Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks
			1	2	3	4	5		
1.	Bersemangat menjalankan pekerjaan yang mengutamakan kualitas kerja	F	0	2	26	52	20	100	Tinggi
		(FxS)	0	4	78	208	100	3,90	
2.	Mampu mencapai kuantitas pekerjaan /target pekerjaan yang diberikan.	F	0	2	18	52	28	100	Tinggi
		(FxS)	0	4	54	208	140	4,06	
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	F	0	0	31	49	20	100	Tinggi
		(FxS)	0	0	93	196	100	3,89	
4.	Mampu menjalankan tugas dengan efisien dan efektif.	F	0	2	21	52	25	100	Tinggi
		(FxS)	0	4	63	208	125	4,00	
5.	Mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan saya tanpa banyak arahan.	F	0	2	28	53	17	100	Tinggi
		(FxS)	0	4	84	212	85	3,85	
Rata-rata Nilai Indeks								3,94	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa *Job Performance* para karyawan menggambarkan tolak ukur kinerja pekerjaannya. Dengan rata-rata jawaban yang mencapai 3,94 mengindikasikan bahwa *Job Performance* secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “**Tinggi**”, hal tersebut juga dapat menjelaskan bahwa, perlu untuk membangun fondasi psikologis yang kuat guna memberikan karyawan kemampuan untuk beradaptasi lebih baik dengan perubahan yang cepat dan dinamis, mendorong inovasi dalam pendekatan kinerja, serta meningkatkan kinerja kerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan rata rata tersebut terdapat skor tertinggi 4,06 yang mencerminkan optimisme terhadap masa depan pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan memiliki sikap positif yang dapat menjadi pendorong motivasi dalam mencapai kuantitas atau target pekerjaan yang diberikan. Namun, skor terendah 3,85 menunjukkan perlunya perhatian dan pantauan lebih lanjut dalam hal menilai kinerja pekerjaan karyawan, kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas, supaya karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara mandiri tanpa banyak arahan.

4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel *Employee Loyalty*

Loyalitas Karyawan (*Employee Loyalty*) merupakan elemen krusial dalam menjaga kestabilan suatu perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang mengalami tingkat turnover karyawan yang tinggi sering kali menghadapi tantangan berupa penurunan produktivitas, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta gangguan terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan. Tanggapan responden mengenai tingkat Loyalitas Karyawan (*Employee Loyalty*) dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Employee Loyalty*

No	Indikator	Jawaban Responden					Total	Nilai Indeks	
		1	2	3	4	5			
1.	Memiliki komitmen tinggi di tempat bekerja.	F	0	3	30	49	18	100	Tinggi
		(FxS)	0	6	90	196	90	3,82	
2.	Bersemangat bekerja keras untuk mencapai tujuan <i>owner</i> /pemilik usaha.	F	0	3	29	44	23	100	Tinggi
		(FxS)	0	6	87	176	115	3,84	
3.	Bekerja dengan sepenuh hati untuk meningkatkan branding tempat bekerja.	F	0	0	27	48	25	100	Tinggi
		(FxS)	0	0	81	192	125	3,98	
4.	Mampu mematuhi kebijakan dan aturan yang diberlakukan ditempat bekerja.	F	0	3	25	54	18	100	Tinggi
		(FxS)	0	6	75	216	90	3,87	
5.	Mengutamakan prioritas pekerjaan dibanding prioritas lainnya	F	0	3	29	51	17	100	Tinggi
		(FxS)	0	6	87	204	85	3,82	
Rata-rata Nilai Indeks								3,86	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, rata-rata jawaban responden mencapai 3,86, hal ini menunjukkan bahwa *Employee Loyalty* secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai **“Tinggi”**. Situasi ini cenderung merujuk pada sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja, ketika perusahaan memberi mereka kesempatan untuk belajar dan maju, loyalitas karyawan ini terwujud melalui peningkatan kepuasan kinerja kerja mereka. Dari rata rata tersebut, skor tertinggi mencapai 3,98 yang menunjukkan bahwa karyawan bekerja secara maksimal dengan kemampuan yang mereka miliki untuk

menjaga dan meningkatkan branding perusahaan. Namun, skor terendah yang tidak terlalu jauh 3,82 mencerminkan bahwa karyawan belum sepenuhnya berkomitmen dan belum bisa menentukan skala prioritas dalam menjalankan pekerjaan mereka.

4.3 Analisis Data

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengevaluasi model pengukuran dengan memanfaatkan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) versi 4 yang mendeskripsikan serta menganalisis sejumlah elemen yang berpotensi meningkatkan Loyalitas Karyawan (*Employee Loyalty*). Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu Kualitas SDM, Kinerja Pekerjaan, dan Loyalitas Karyawan. Terdapat tiga hipotesis yang dirancang dan diuji dalam penelitian ini.

4.3.1 Pengujian Model Measurement (Outer Models)

Dalam penelitian (Hair et al., 2010), evaluasi pengukuran reflektif mencakup beberapa aspek penting, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*. Berdasarkan yang dikatakan oleh (Hair et al., 2021) Pengukuran reflektif menurut terdiri dari beberapa elemen penting, yaitu *loading faktor*, *composite reliability*, *crobach's alpha*, *average variance extracted (AVE)*, serta validitas diskriminan yaitu kriteria *fornell-larcker*. Loading factor seharusnya berada di atas 0,70 agar menunjukkan kontribusi yang berarti, namun indikator dengan loading factor antara 0,40 sampai 0,70 masih bisa dipertahankan apabila relevansinya sudah terbukti. (Hair et al., 2017). Reliabilitas diukur melalui Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, yang sebaiknya lebih dari 0,70 untuk menunjukkan konsistensi internal. Validitas konvergen dapat diukur menggunakan Average Variance Extracted (AVE), yang harus lebih dari 0,50 untuk menunjukkan bahwa indikator menjelaskan lebih dari 50% varians konstruk. Validitas diskriminan juga sangat krusial, dan analisis Fornell-Larcker dapat dimanfaatkan untuk menilai validitas

diskriminan. Di sini, nilai akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk harus melebihi tingkat korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

A. Convergen Validity

Convergent validity adalah ukuran seberapa baik suatu konstruk mampu mencerminkan variasi dari indikator-indikator yang membentuknya (Hair et al 2010). Faktor pemuatan terstandarisasi menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran dengan konstruk yang mereka wakili. Dianggap ideal jika nilai faktor pemuatan $\geq 0,7$ karena menandakan bahwa indikator tersebut terpercaya dalam menilai konstruk (Haryono, 2016).

Tabel 4. 7 Uji Loading Faktor

	Employee Loyalty	Job Performance	Quality of Human Resources
EL 1	0,898		
EL 2	0,843		
EL 3	0,710		
EL 4	0,871		
EL 5	0,868		
JP 1		0,886	
JP 2		0,835	
JP 3		0,725	
JP 4		0,859	
JP 5		0,841	
QoHR 1			0,822
QoHR 2			0,719
QoHR 3			0,899

Berdasarkan tabel Hasil Uji Loading Faktor, nilai Loading Factor untuk setiap variabel menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang diukur. Dapat diketahui dari output tersebut bahwa seluruh elemen dikatakan **Terpercaya**, karena angka Outer Loading untuk setiap indikator memperoleh

angka di $\geq 0,7$ yang menunjukkan bahwa setiap indikator dapat merefleksikan konstruk secara maksimal.

Variabel *Quality of HR* diukur menggunakan 3 (tiga) konstruk yang valid, dengan nilai *outer loading* berkisar antara 0,719 - 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga nilai item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam mencerminkan variabel *Quality of HR*. Diantara 3 item pengukuran tersebut, item QoHR1 dan QoHR3 mempunyai *outer loading* tertinggi yaitu (0,822) dan (0,899). Ini menandakan bahwa pengukuran yang berkaitan dengan kualitas tenaga kerja serta tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas telah diterapkan dengan baik oleh karyawan atau tenaga kerja UMKM bidang Kuliner Kota Semarang Jawa Tengah. Hal ini mencerminkan efektivitas strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kepuasan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan.

Variabel *Job Performance* diukur menggunakan 4 (empat) konstruk valid, dengan nilai *outer loading* berkisar antara 0,725 - 0,886. Hal ini menunjukkan bahwa keempat nilai item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam mencerminkan variabel *Job Performance*. Diantara 4 item pengukuran tersebut, item JP1 dan JP4 mempunyai *outer loading* tertinggi yaitu (0,859) dan (0,886). Ini menandakan bahwa pengukuran yang berkaitan dengan semangat bekerja dengan mengutamakan kualitas dan menjalankan pekerjaan yang efektif dan efisien telah diterapkan dengan baik oleh karyawan atau tenaga kerja UMKM bidang Kuliner Kota Semarang Jawa Tengah. Hal ini mencerminkan efektivitas strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan dan efisiensi dalam bekerja untuk mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan.

Variabel *Employee Loyalty* diukur menggunakan empat item yang teruji validitasnya, dengan nilai *outer loading* yang berada dalam rentang 0,710 - 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa keempat nilai item pengukuran tersebut berkorelasi kuat dalam mencerminkan variabel *Employee Loyalty*. Diantara 4 item pengukuran tersebut, item EL4 dan EL1 mempunyai *outer loading* tertinggi yaitu (0,871) dan (0,898). Ini menunjukkan bahwa pengukuran yang berkaitan dengan tingkat kepatuhan karyawan pada peraturan yang berlaku di tempat kerja. Jika semua karyawan mematuhi dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini mencerminkan efektivitas strategi yang digunakan untuk mengukur tingkat komitmen karyawan dan memprioritaskan pekerjaannya untuk mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan.

B. Discriminant Validity

Discriminant Validity digunakan untuk memverifikasi bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan Cross Loading setiap konstruk dan menerapkan kriteria Fornell-Larcker. Pada tabel Cross Loading, nilai loading pada konstruk yang diukur harus lebih tinggi dibandingkan nilai loading terhadap konstruk lain. Selain itu, sesuai dengan standar kriteria Fornell-Larcker, sebuah variabel laten dianggap memiliki validitas diskriminan jika nilai akar kuadrat dari AVE (Average Variance Extracted) yang terlihat pada diagonal tabel lebih besar daripada hubungan yang ada antara variabel tersebut dan variabel lainnya. Dengan demikian, pengujian ini memastikan bahwa setiap konstruk memiliki keunikan dan tidak saling tumpang tindih dengan konstruk lain dalam model penelitian.

Tabel 4. 8 Cross Loading

	Employee Loyalty	Job Performance	Quality of HR
EL 1	0,898	0,738	0,662
EL 2	0,843	0,678	0,611
EL 3	0,710	0,533	0,404
EL 4	0,871	0,716	0,530
EL 5	0,868	0,739	0,550
JP 1	0,735	0,886	0,613
JP 2	0,644	0,835	0,539
JP 3	0,521	0,725	0,436
JP 4	0,714	0,859	0,585
JP 5	0,748	0,841	0,520
QoHR 1	0,491	0,498	0,822
QoHR 2	0,290	0,256	0,719
QoHR 3	0,707	0,697	0,899

Hasil uji cross-loading menunjukkan bahwa, jika dibandingkan dengan variabel lain, setiap indikator menunjukkan nilai loading faktor yang lebih signifikan pada variabel laten yang sedang diukur. Contohnya, konstruk EL1 hingga EL4 menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada variabel *Employee Loyalty* (EL) dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil lainnya juga sama, seperti *Job Performance* (JP) dan *Quality of HR* (QoHR) masing-masing indikator memperlihatkan nilai loading faktor yang lebih dominan pada variabel laten dibandingkan dengan variabel lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa indikator-indikator dalam studi ini secara konsisten mengukur konstruk yang benar, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Validitas Diskriminan melalui Cross Loading telah tercapai.**

Tabel 4. 9 Nilai Fornell-Lacker Criterion

	Employee Loyalty	Job Performance	Quality of HR
Employee Loyalty	0,840		
Job Performance	0,816	0,831	
Quality of HR	0,663	0,652	0,817

Selain itu, berdasarkan analisis menggunakan kriteria Fornell-Larcker, hasil yang diperoleh menunjukkan dampak yang positif. Dalam tabel ini, angka pada diagonal mencerminkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE), yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Sebagai ilustrasi, nilai AVE untuk variabel *Employee Loyalty* (EL) tercatat 0,840, yang mengungguli korelasinya dengan variabel *Job Performance* (JP) sebesar 0,816, sedangkan *Employee Loyalty* (EL) memiliki nilai 0,663. Hal yang sama juga berlaku untuk variabel *Job Performance* dan *Employee Loyalty*. Hal yang sama berlaku untuk variabel Kesetiaan Pekerja dan Kesetiaan Pekerja, di mana nilai AVE untuk Hasil ini mendukung gagasan bahwa setiap konstruk memiliki keunggulan yang signifikan dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Berdasarkan analisis Discriminant Validity menggunakan dua pendekatan, yaitu Cross Loading dan Kriteria Fornell-Larcker, dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas diskriminan dalam studi ini telah berhasil. Kedua pendekatan tersebut secara berkelanjutan menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini dapat dibedakan satu sama lain dengan jelas. Oleh karena itu, model pengukuran dalam penelitian ini dianggap memiliki **validitas diskriminan yang cukup dan dapat dipercaya**.

C. Average Variance Extracted (AVE)

Menurut (Hair et al., 2017), *Convergent Validity* dianggap baik jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) masing-masing konstruk memperoleh hasil yang baik, di mana seluruh nilai $AVE \geq 0,5$. Berikut hasil model pengukuran nilai AVE pada penelitian ini:

Tabel 4. 10 Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Employee Loyalty	0,706
Job Performance	0,691
Quality of HR	0,667

Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk menunjukkan hasil yang memuaskan, dengan total nilai $AVE \geq 0,5$. Konstruk *Employee Loyalty* (EL) memperoleh nilai AVE 0,706, Konstruk *Job Performance* (JP) sebesar 0,691 dan Konstruk *Quality of HR* (QoHR) 0,667. Ini menunjukkan bahwa **setiap konstruk memiliki kemampuan untuk menjelaskan lebih dari 50% variasi indikator yang digunakan.**

D. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur konstruk atau variabel itu sendiri. Alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang konsisten atau konsisten jika nilai pengukura tersebut dapat diandalkan atau dapat diandalkan. Hasil analisis reliabilitas composite reliability dan Cronbach's alpha digunakan untuk menguji reliabilitas. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitas composite reliability dan Cronbach's alpha ≥ 0.70 . Data yang diperoleh dari analisis kedua pengujian ini ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4. 11 Nilai conbach's alpha dan composite reability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Employee Loyalty	0,895	0,906	0,923
Job Performance	0,887	0,898	0,918
Quality of HR	0,767	0,876	0,856

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semua elemen yang diteliti dalam karya ini memenuhi persyaratan dari *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. Elemen *Employee Loyalty* (EL) mendapatkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,895 dan *Composite Reliability* (rho_c) 0,923, yang menunjukkan adanya konsistensi internal yang **memuaskan**. Selanjutnya, elemen *Job Performance* (JP) menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,887 dan *Composite Reliability* (rho_c) 0,918, menandakan adanya tingkat **reliabilitas yang tinggi**. Di sisi lain, elemen *Quality of HR* (QoHR) memperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,767 dan *Composite Reliability* (rho_c) 0,856, yang menegaskan adanya **tingkat konsistensi internal yang sangat baik**. Dengan semua ini, dapat disimpulkan bahwa semua elemen dalam studi ini dinilai mempunyai **reliabilitas yang cukup dan dapat dipercaya**.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian ini menunjukkan tingkat **reliabilitas yang tinggi**, karena semua nilai *Cronbach's alpha* serta *Composite Reliability* telah mencapai $\geq 0,70$. Ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan di dalam penelitian ini bersifat **konsisten dan dapat dipercaya** untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

4.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian Inner Model atau model struktural dilakukan untuk melihat nilai: Uji *path coefficient* atau uji pengaruh antar variabel, *R Square* (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2), Uji Hipotesis serta pembahasan setiap hipotesis yang diajukan.

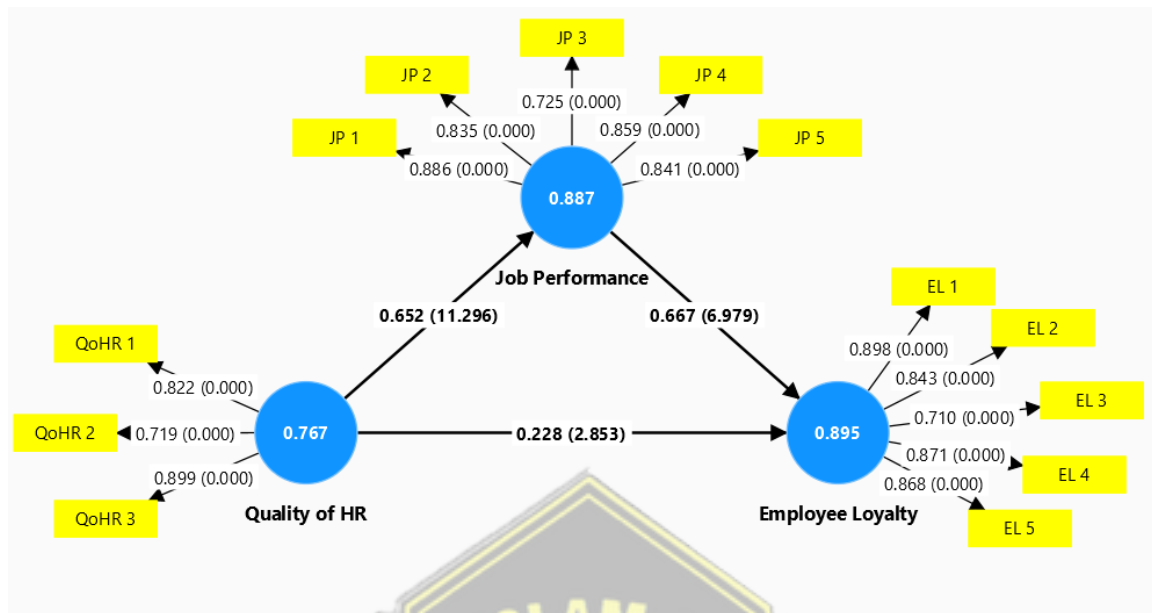
A. Uji *Path Coefficient*

Uji Path Coefficient berguna untuk memberikan wawasan mengenai arah dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam model penelitian. Melalui analisis *Uji Path Coefficient*, peneliti dapat memahami apakah hubungan antara variabel bersifat positif atau negatif, serta seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Haryono, 2016) nilai standart hasil Uji Pat Coefficient dapat berkisar dari +1 hingga -1, meskipun jarang mencapai nilai +1 atau -1.

Tabel 4. 12 Nilai Uji Path Coefficient

	Path coefficients
Job Performance -> Employee Loyalty	0,667
Quality of Human Resources -> Employee Loyalty	0,228
Quality of Human Resources -> Job Performance	0,652

Tabel 4 1 Hasil Uji Patch Coefficient



Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua hubungan langsung antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini memiliki nilai *Path Coefficient* yang **Memenuhi Kriteria**. Contohnya variabel *Job Performance* ke variabel *Employee Loyalty* memiliki nilai 0,667 yang menunjukkan bahwa hubungan langsung variabel JP → EL bersifat positif dan dianggap **kuat**. Hal yang sama seperti hubungan langsung antar variabel QoHR → EL dan QoHR → JP. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh hubungan langsung antar variabel dalam model penelitian ini bersifat positif dan dianggap kuat.

B. R-Square

R-squared (R^2) adalah suatu ukuran dalam analisis regresi yang digunakan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam data. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model lebih baik dalam menjelaskan variabilitas data. Menurut (Hair et al., 2021), interpretasi nilai R-Square dapat dikategorikan menjadi tiga tingkat, yaitu 0,25 (rendah), 0,50 (sedang), dan

0,75 (tinggi). Dengan demikian, R^2 menjadi indikator penting untuk mengevaluasi seberapa baik model yang diusulkan sesuai dengan data yang ada.

Tabel 4. 13 Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Employee Loyalty	0,695	0,689	Sedang
Job Performance	0,425	0,420	Rendah

Berdasarkan hasil uji nilai *R-Square* memberikan gambaran yang jelas mengenai kontribusi variabel dalam model penelitian. **Untuk konstruk *Employee Loyalty*, nilai *R-Square* tercatat sebesar 0.695 (sedang)**, yang berarti bahwa 69,5% dari variabilitas dalam *Employee Loyalty* dapat dijelaskan oleh elemen-elemen yang ada dalam model ini. Ini menandakan bahwa hampir setengah dari pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan berasal dari variabel yang telah dianalisis, sementara 30,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Di sisi lain, **konstruk *Job Performance* menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.425 (rendah)**. Ini mengindikasikan bahwa 42,5% dari variasi dalam *Job Performance* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada dalam model. Dengan demikian, ada 57,5% dari variabilitas tidak dapat diuraikan oleh model ini, yang mengindikasikan adanya elemen-elemen lain yang mungkin berkontribusi dalam mempengaruhi *Job Performance*. Secara keseluruhan, kedua nilai *R-Square* ini memberikan wawasan penting tentang seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang dianalisis terhadap konstruk yang diteliti dalam konteks penelitian ini.

C. *Q-Square*

Nilai *Q-Square* (Q^2) berfungsi untuk mengevaluasi apakah model memiliki kemampuan prediktif yang cukup, yang menunjukkan seberapa baik model tersebut dapat menjelaskan data di luar sampel yang diterapkan dalam analisis. Ketika nilai *Q-Square*

berada dalam kisaran $1 > Q^2 > 0$, ini menandakan bahwa model tersebut menunjukkan kemampuan prediktif yang solid. Semakin tinggi nilai Q^2 , semakin efektif kemampuan prediktif dari model tersebut. Di sisi lain, apabila nilai $Q^2 < 0$, maka model dianggap tidak memiliki kemampuan prediktif, menunjukkan bahwa model tersebut tidak dapat dengan baik memperkirakan variabel dependen.

Tabel 4. 14 Nilai Q-Square

	Q^2_{predict}	RMSE	MAE
Employee Loyalty	0,422	0,776	0,550
Job Performance	0,408	0,787	0,571

Berdasarkan hasil analisis Q^2 Predict dari model yang disajikan, kita dapat mengamati seberapa baik model ini dapat memprediksi variabel-variabel endogen, yaitu *Employee Loyalty* (EL) dan *Job Performance* (JP). Nilai Q^2 Predict untuk variabel EL tercatat sebesar 0,422, yang mengindikasikan bahwa model ini memiliki kemampuan **prediktif yang sedang** terhadap variabel tersebut. Ini menunjukkan bahwa model mampu memberikan penjelasan dan prediksi yang memadai mengenai nilai-nilai *Employee Loyalty* (EL) berdasarkan konstruk yang mendasarinya. Sementara itu, nilai Q^2 Predict untuk variabel *Job Performance* (JP) yaitu 0,408, menunjukkan bahwa model ini menunjukkan kemampuan **prediktif yang signifikan** terkait dengan kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa model lebih efektif dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan, model ini menunjukkan **performa prediktif yang solid**, terutama pada variabel *Employee Loyalty* (EL), mengindikasikan bahwa hubungan antar konstruk dalam model cukup mampu menjelaskan variabel endogen yang sedang diteliti.

D. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah sebuah teknik statistik dalam SEM PLS yang bertujuan untuk menilai pentingnya relasi antara variabel dalam model struktural. Signifikansi hipotesis dapat diketahui melalui nilai P Values dan T Statistics yang dihasilkan dengan metode bootstrapping, seperti yang ditunjukkan dalam tabel hasil Uji T Statistik. Dengan syarat nilai signifikansi P Value < 0,05 dan T Statistics > 1,96, maka hipotesis tersebut dapat diterima.

Tabel 4. 15 Hasil Uji T Statistik

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1	Job Performance -> Employee Loyalty	0,667	0,664	0,096	6,979	0,000	H1 Diterima, Positif, Signifikan
H2	Quality of HR -> Employee Loyalty	0,228	0,233	0,080	2,853	0,004	H2 Diterima, Positif, Signifikan
H3	Quality of HR -> Job Performance	0,652	0,661	0,058	11,296	0,000	H3 Diterima, Positif, Signifikan

E. Uji Mediasi

Mediasi terjadi ketika variabel mediasi menjelaskan sebagian atau seluruh hubungan antara variabel independen dan dependen. Menurut (Hair et al., 2021), mediasi terjadi ketika konstruk mediator menghubungkan dua konstruk lainnya, di mana perubahan pada konstruk eksogen memengaruhi konstruk mediator, yang kemudian berdampak pada konstruk endogen dalam model jalur PLS. Dalam penelitian ini, pengujian mediasi melibatkan Variabel *Job Performance* untuk memperkuat pengaruh Variabel *Quality of HR* terhadap Variabel *Employee Loyalty*. Batas nilai signifikan yang

digunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan P-value dan T-statistik dalam perhitungan PLS. Nilai P-value yang diambil adalah $< 0,05$, sementara T-statistik $> 1,96$ menunjukkan signifikansi pada tingkat kepercayaan 95%. Berikut adalah hasil dari uji mediasi tersebut:

Tabel 4. 16 Tabel Uji Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Quality of HR -> Job Performance -> Employee Loyalty	0,435	0,438	0,071	6,087	0,000	Positif dan Signifikan

4.4 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.14, berikut adalah hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diuji:

1. Pengaruh *Job Performance* terhadap *Employee Loyalty*

Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa variabel *Job Performance* (JP) berpengaruh **positif signifikan** terhadap variabel *Employee Loyalty* (EL) yang diperoleh dari *Original Sample* ($O = 0.667$) dan T Statistics $6.979 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini mengindikasikan bahwa *Job Performance* (JP) memiliki pengaruh yang **signifikan** terhadap *Employee Loyalty* (EL).

Hasil penelitian Hipotesis I menunjukkan bahwa *Job Performance* (JP) berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Loyalty* (EL) pada karyawan UMKM bidang Kuliner Kota Semarang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas karyawan ditempat mereka bekerja. Ini menunjukkan ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa bertanggung jawab yang diberikan, secara langsung akan berdampak pada rasa

kenyamanan mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati akan menimbulkan rasa komitmen di tempat mereka bekerja. Selain itu, ketika karyawan merasa termotivasi dan puas dengan tempat pekerjaan mereka, maka mereka akan cenderung dapat meningkatkan produktivitas kinerja kerja karyawan dan pada akhirnya karyawan akan berkomitmen terhadap tujuan dan target pencapaian tempat mereka bekerja.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Chaiprasit 2017)., (Navia, 2021)., (Arsić et al., 2012)., (Donna 1996)., (Fosam et al., 1998)., (Fu and Deshpande, 2014) yang menyatakan bahwa pengaruh *Job Performance* terhadap *Employee Loyalty* adalah positif signifikan.

2. Pengaruh *Quality of HR* terhadap *Employee Loyalty*

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa variabel *Quality of HR* (*QoHR*) berpengaruh **positif signifikan** terhadap variabel *Employee Loyalty* (EL) yang diperoleh dari *Original Sample* ($O = 0,228$) dan *T Statistics* $2,853 > 1.96$ dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$. Ini mengindikasikan bahwa *Quality of HR* (*QoHR*) memiliki pengaruh yang **signifikan** terhadap *Employee Loyalty* (EL)

Hasil penelitian Hipotesis II menunjukkan bahwa *Quality of HR* (*QoHR*) berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Loyalty* (EL) pada karyawan UMKM bidang Kuliner Kota Semarang. Dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan pengakuan atas kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan komitmen karyawan ditempat mereka bekerja. Ini menunjukkan ketika karyawan diakui telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan merasa puas atas pekerjaannya, secara langsung akan berdampak pada komitmen karyawan dan karyawan akan

memprioritaskan pekerjaan yang diberikan. Pada dasarnya kualitas sumber daya manusia (*Quality of HR*) berasal dari penghargaan terhadap nilai seorang karyawan dan memperlakukan mereka sebagai seorang yang profesional dan bukan hanya semata-mata sebagai sumber daya. Penghargaan terhadap karyawan sebagai aset bukan hanya sebuah konsep, tetapi diwujudkan melalui berbagai pendekatan yang bertujuan untuk memberdayakan, melibatkan, dan memberikan pengalaman dan pengembangan karir kepada mereka. Memberikan penghargaan kepada karyawan akan menjadi bagian dari rasa memiliki atas keberhasilan organisasi, merasa puas dalam menjalankan pekerjaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Gutierrez 2010)., (Senyucel 2009) yang menyatakan bahwa pengaruh *Quality of HR* terhadap *Employee Loyalty* adalah positif signifikan.

3. Pengaruh *Quality of HR* terhadap *Job Performance*

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa variabel *Quality of HR* (*QoHR*) berpengaruh **positif signifikan** terhadap variabel *Job Performance* (*JP*) yang diperoleh dari *Original Sample* ($O = 0.652$) dan *T Statistics* $11.296 > 1.96$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini mengindikasikan bahwa *Quality of HR* (*QoHR*) memiliki pengaruh yang **signifikan** terhadap *Job Performance* (*JP*).

Hasil penelitian Hipotesis III menunjukkan bahwa *Quality of HR* (*QoHR*) berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* (*JP*) pada karyawan UMKM bidang Kuliner Kota Semarang. Dapat disimpulkan bahwa dengan modal memiliki karyawan yang berkualitas akan mempengaruhi hasil kinerja kerja seorang karyawan. Dengan modal karyawan yang berkualitas seperti memiliki background berpendidikan,

kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tempat mereka bekerja, maka secara langsung karyawan akan lebih mampu dalam menjalankan target pekerjaan yang diberikan. Selain itu, perusahaan atau organisasi perlu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki. Perusahaan atau organisasi harus memperhatikan dari tahap awal sampai akhir seperti rekrutmen karyawan yang selektif, memberikan pelatihan pengembangan diri serta penghargaan dan pengakuan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan akan berdampak pada produktivitas karyawan sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Abdi and Azizpour, 2013)., (Sitohang, 2017)., (Oktaviani et al., 2020)., (Nur et al., 2020) yang menyatakan bahwa pengaruh *Quality of HR* terhadap *Job Performance* adalah positif signifikan.

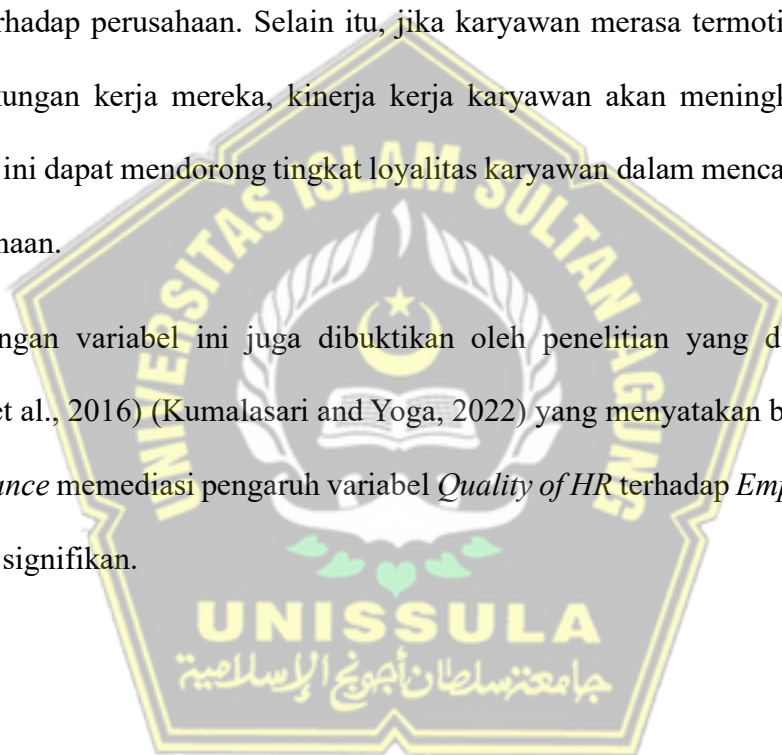
4. Peran Variabel *Job Performance* dalam memediasi hubungan antara *Quality of HR* dengan *Employee Loyalty*

Hasil pengujian Mediasi menyatakan bahwa Variabel *Job Performance* **positif signifikan** memediasi pengaruh *Quality of HR* terhadap *Employee Loyalty*. yang ditunjukkan oleh *Original Sample* ($O = 0,435$) dan *T Statistics* $6,087 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini mengindikasikan bahwa Variabel *Job Performance* memediasi **signifikan** terhadap pengaruh *Quality of HR* terhadap *Employee Loyalty*.

Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat *Quality of HR* atau karyawan UMKM bidang Kuliner Kota Semarang yang berkualitas dari segi pendidikan, pengalaman, kemampuan dan pembentukan yang baik, maka karyawan dapat

menjalankan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, perusahaan atau organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas karyawannya (Quality of HR). Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan diri, serta pemberian penghargaan dan pengakuan. Ketika karyawan merasa dihargai, motivasi mereka untuk bekerja akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja kerja karyawan (Job Performance) dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman dan bekerja dengan penuh dedikasi, mereka akan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Selain itu, jika karyawan merasa termotivasi dan puas dengan lingkungan kerja mereka, kinerja kerja karyawan akan meningkat. Dan pada akhirnya, hal ini dapat mendorong tingkat loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan.

Hubungan variabel ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan et al., 2016) (Kumalasari and Yoga, 2022) yang menyatakan bahwa variabel *Job Performance* memediasi pengaruh variabel *Quality of HR* terhadap *Employee Loyalty* adalah positif signifikan.



BAB V

PENUTUP

Dalam bagian ini, penulis akan menjelaskan hasil dari Kesimpulan penelitian, Rekomendasi penelitian, Dampak Manajerial, Keterbatasan, dan Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya yang berhubungan dengan tingkat kesetiaan karyawan di sektor UMKM yang bergerak di bidang kuliner di Kota Semarang, Jawa Tengah.

5.1 Kesimpulan

Bab ini menyimpulkan temuan yang didapati setelah melakukan penelitian mengenai model *Quality of HR* dan *Job Performance* terhadap *Employee Loyalty*. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang sudah di jelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka ada beberapa hal yang dapat disimpulkan sebai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Job Performance* (JP) terhadap variabel *Employee Loyalty* (EL) yang artinya semakin tinggi kinerja kerja karyawan di tempat mereka bekerja maka semakin tinggi pula tingkat komitmen atau loyalitas karyawan di tempat mereka bekerja. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antar variabel *Job Performance* (JP) terhadap variabel *Employee Loyalty* (EL) didukung oleh hasil penelitian.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Quality of HR* (QoHR) terhadap variabel *Employee Loyalty* (EL) yang artinya semakin tinggi kualitas sumber daya manusia atau kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat komitmen atau loyalitas karyawan di tempat mereka bekerja. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antara variabel *Quality of HR* (QoHR) terhadap variabel *Employee Loyalty* (EL)

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Quality of HR (QoHR)* terhadap variabel *Job Performance (JP)* yang artinya semakin tinggi kualitas sumber daya manusia atau kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja kerja karyawan di tempat mereka bekerja. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antara variabel *Quality of HR (QoHR)* terhadap variabel *Job Performance (JP)*

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dijabarkan oleh penulis, maka penulis memberikan beberapa saran yang membangun terhadap hasil penelitian dengan harap dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan UMKM. Berikut saran – saran yang diberikan

1. Persoalan dengan variabel *Quality of HR* memperoleh nilai rata-rata indikator terendah yaitu “Kompeten dalam aspek pendidikan, pembentukan, keterampilan dan pengalaman” Dalam upaya meningkatkan kompeten dalam ke empat aspek tersebut dapat dilakukan dengan melakukan strategi pengelolaan karyawan yang berkualitas dari tahap awal hingga pelaksanaan kerja. Contohnya melakukan proses rekrutmen karyawan yang selektif, pembentukan tim yang profesional sesuai dengan keterampilan dan pengalaman bekerja, kemudian ke tahap pelaksanaan pembagian kerja sesuai yang di tetapkan. Melalui tahapan ini diperlukan evaluasi secara berkala untuk melihat hasil yang harus dikembangkan kedepan.
2. Berkaitan dengan variabel *Job Performance* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu “Mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan saya tanpa banyak arahan” dalam upaya untuk meningkatkan kinerja kerja pekerjaan karyawan dari segi karyawan yang dapat bekerja

secara independen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tergolong masih rendah oleh karyawan UMKM. Perusahaan dapat memberikan tambahan pemahaman untuk penjelasan rincian pekerjaan secara komprehensif dan detail pekerjaan, karyawan disarankan untuk mencatat pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dengan membuat skala prioritas kerja. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk tetap disiplin dalam melakukan pekerjaannya secara mandiri yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Berkaitan dengan variabel *Employee Loyalty* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu “Komitmen” dan “Prioritas Pekerjaan” dalam upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan dan prioritas pekerjaan yang masih tergolong rendah oleh karyawan UMKM. Perusahaan perlu memberikan pengakuan serta penghargaan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan. Ketika karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan akan meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja, hal ini memantik mereka untuk tetap berkomitmen dan semangat bekerja sehingga karyawan akan memprioritaskan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Hasil dari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, berikut keterbatasan yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian berikutnya:

1. Keterbatasan yang ada pada penelitian ini terdapat pada perhitungan *R-Square* (R^2), Hasil nilai *R-square Employee Loyalty* (EL) sebesar 0.695 sedangkan hasil nilai *R-square Job Performance* (JP) sebesar 0.425. Nilai *R-*

square kedua variabel tersebut masih tergolong dalam kategori interpretasi sedang (*Employee Loyalty*) dan kategori interpretasi rendah (*Job Performance*) . Sedangkan Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan model lebih baik dalam menjelaskan variabilitas data. Dalam hal ini dapat menjadi peluang bagi penelitian mendatang untuk dapat menambah model penelitian lainnya yang tetap sesuai dengan konteks peningkatan peran job performance dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Jumlah sampel yang hanya 100 responden, sehingga belum maksimal mencakup seluruh karyawan UMKM bidang Kuliner di Kota Semarang Jawa Tengah.

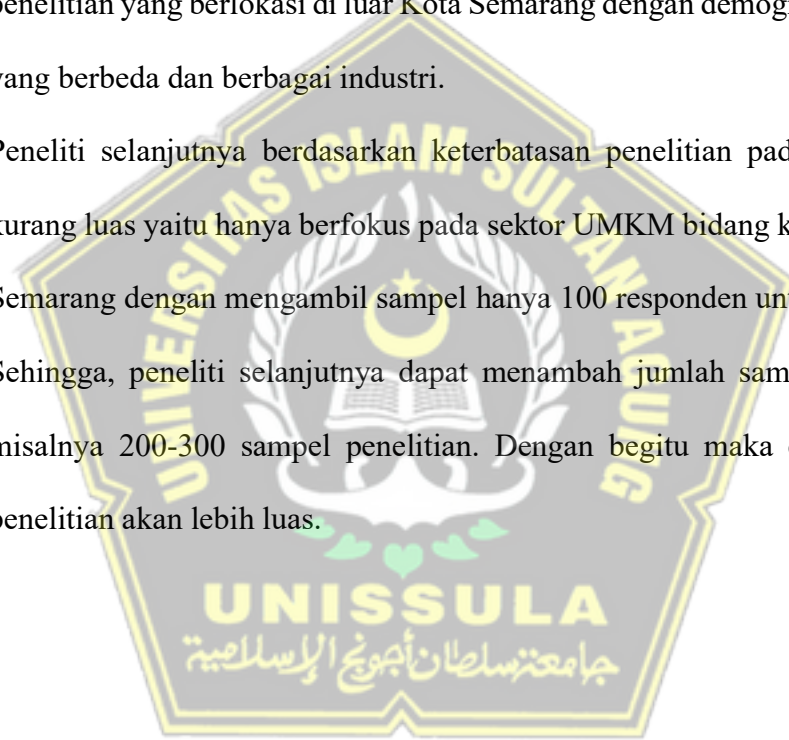
5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Memperhitungkan keterbatasan – keterbatasan yang muncul, maka diajukan merencanakan agenda penelitian kedepan dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut:

1. Pada penelitian mendatang agar bersifat lebih komprehensif maka perlu untuk menambah variabel lain yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan (*employee loyalty*) Menurut hasil penelitian (Gutierrez 2010) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan dari desain atau detail pekerjaan, keamanan dan jadwal karyawan, serta kebijakan gaji yang fleksibel. Selain itu, berdasarkan penelitian lain (Kim et al., 2020) menyatakan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan deskripsi diatas selain menggunakan variabel yang berbeda, penelitian yang mendatang juga dapat

dilakukan dengan menambah kuantitas populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, sehingga peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama tentang tingkat Loyalitas Karyawan sektor UMKM dapat memperoleh hasil dan wawasan penelitian yang lebih baik lagi.

2. Untuk penelitian mendatang dapat dikembangkan lebih baik lagi dengan menggunakan berbagai metode dan model dapat memperluas cakupan penelitian dan meningkatkan penelitian. Misalnya, menentukan objek penelitian yang berlokasi di luar Kota Semarang dengan demografi responden yang berbeda dan berbagai industri.
3. Peneliti selanjutnya berdasarkan keterbatasan penelitian pada objek yang kurang luas yaitu hanya berfokus pada sektor UMKM bidang kuliner di Kota Semarang dengan mengambil sampel hanya 100 responden untuk penelitian. Sehingga, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian misalnya 200-300 sampel penelitian. Dengan begitu maka cakupan hasil penelitian akan lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, S., Azizpour, M., 2013. SURVEYING THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE STRATEGIES AND EMPLOYEES WORK ETHIC IN IRAN ' S MEDIA 2, 129–137.
- Alam, M.N., Baksi, A., 2022. HRM and Green HRM Practices in between Job from Home and Job Role of Soft-HRM and Green HRM Practices in between Job from Home and Job Performance during the C-19 Lockdown Crisis : Moderating Role of Servant Leadership and Employee Value Proposition. <https://doi.org/10.2017/IJRCS/202211017>
- Alzoraiki, M., 2023. Impact of employee loyalty on job performance : Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company , Bahrain . Problems and Perspectives in Management “ Impact of employee loyalty on job performance : Mediating role of job satisfaction on t. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.44](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.44)
- Arsić, M., Nikolić, D., Živković, Z. ivan, Urošević, S., Mihajlović, I., 2012. The effect of TQM on employee loyalty in transition economy, Serbia. Total Qual. Manag. Bus. Excell. 23, 719–729. <https://doi.org/10.1080/14783363.2012.669930>
- Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., Al-Absy, M., 2023. Impact of employee loyalty on job performance: Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company, Bahrain. Probl. Perspect. Manag. 21, 470–481. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.44](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.44)
- Campbell, J.P., Wiernik, B.M., 2015. The Modeling and Assessment of Work Performance 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cooper, D., Schindler, P., 2014. The Twelfth Edition of Business Research Methods reflects a thoughtful revision of a market standard.
- Crawford, E.R., 2014. Job engagement : Antecedents and effects on job performance JOB ENGAGEMENT : ANTECEDENTS AND EFFECTS ON JOB PERFORMANCE.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E.A., Arifin, S., Putra, A.R., Hariani, M., Irfan, M., Rahman, Y., Hakim, A., Issalillah, F., 2016. No Title 24, 2580–2592.
- Fosam, E.B., Grimsley, M.F.J., Wisher, S.J., 1998. Exploring models for employee satisfaction with particular reference to a police force. Total Qual. Manag. 9, 235–247. <https://doi.org/10.1080/0954412989090>
- Fu, W., Deshpande, S.P., 2014. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. J. Bus. Ethics 124, 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Ghozali, I., 2018. Book_2018_Ghozali.pdf.
- Hair, 2010. Multivariate_Data_Analysis_7th_Edition.pdf.
- Hair, J.F., Brunsveld, N., 2019. Essentials of business research methods, Essentials of Business Research Methods. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429203374>

- Hair, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L., Kuppelwieser, V.G., 2014. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *Eur. Bus. Rev.* 26, 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Handayani, R., 2020. Metodologi Penelitian Sosial- Agama.
- Hanif, F., 2013. Impact of Training on Employee ' s Development and Performance in Hotel Industry of Lahore , Pakistan 4, 68–82.
- Haryono, S., 2016. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0. *J. Phys. A Math. Theor.* 450.
- Hasan, K., 2024. Quantitative Methods in Social Science Research: Systematic Review of Content Analysis, Survey and Experiment Methodologies. *SSRN Electron. J.* <https://doi.org/10.2139/ssrn.4698175>
- Helmold, M., Samara, W., 2019. Progress in Performance Management, Progress in Performance Management.
- Kharis, A., 2010. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada Pt.Avia Avian. *UPN Jatim Repos.* 2, 113–150.
- Kim, T.T., Vinh, T.T., City, D., 2020. Asian Economic and Financial Review SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND PERFORMANCE IN THE HOSPITALITY INDUSTRY : A MODERATED Keyword s 10, 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Kumalasari, U., Yoga, I., 2022. Peran Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Knowledge Sharing dan Job Performance. *Soc. Sci. Stud.* 2, 149–177. <https://doi.org/10.47153/sss22.3612022>
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H., Meglino, B.M., 1979. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychol. Bull.* 86, 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Navia, P., 2021. CREO : EL ASCENSO Y LOS DESAFÍOS DE CONSOLIDACIÓN DEL PARTIDO 30, 49–78. <https://doi.org/10.26851/RUCP.30.1.3>
- Number, V., Abdul, Z., No, M., Timur, L., 2016. *LingTera* 3, 60–74.
- Nur Fitria, T., Emy Prastiwi, I., 2022. Pelatihan Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Pengerjaan Skripsi Bagi Mahasiswa S1. *J. Al Basirah* 2, 72–82. <https://doi.org/10.58326/jab.v2i2.40>
- Nur, W.S., Meigawati, D., Sampurna, R.H., 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat Dprd Kabupaten Cianjur. *Din. J. Ilm. Ilmu Adm. Negara* 7, 364–376.
- Oktaviani, D.N., Firdaus, M.A., Bimo, W.A., 2020. Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manag. J. Ilmu Manaj.* 3, 101. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838>
- Sarstedt, M., Christian M. Ringle, and J.F.H., 2017. Partial least squares structural equation modeling with R, Practical Assessment, Research and Evaluation.

- Sarstedt, M., Hair, J.F., Ringle, C.M., Thiele, K.O., Gudergan, S.P., 2016. Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies! *J. Bus. Res.* 69, 3998–4010. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.06.007>
- Sarstedt, M., Ringle, C.M., Hair, J.F., 2021. Partial Least Squares Structural Equation Modeling, *Handbook of Market Research*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Sekaran, U., Bougie, R., 2017. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*, 6th ed. Jakarta.
- Services, P., Co, K.C., By-nc-nd, C.C., The, I., Grail, H., 2018. *International Journal of Innovation Studies The nature and variety of innovation* 2, 65–79. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2018.08.004>
- Sitohang, S., 2017. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat. *EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan)* 14, 57. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i1.2116>
- Su, L., Swanson, S.R., 2019. Perceived corporate social responsibility 's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees : The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tour. Manag.* 72, 437–450. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.01.009>
- Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Pendidikan* 14.
- Sugiyono, n.d. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D [WWW Document]*. 2018.
- Whelan, T., & Fink, C. (2016). The comprehensive business case for sustainability. *Harvard Business Review*, 21(2016).
- Ajzen, Icek. 2011. "Job Satisfaction, Effort, and Performance: A Reasoned Action Perspective." *Economic*.
- Chaiprasit, Khahan Na-Nan and Kanokporn. 2017. "Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale." *Economic*.
- Dessler, Gary. 2011. *Management of Human Resources : The Essential*. USA: y Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Donna. 1996. *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. Summer.
- Gill, Dr Robert. 2015. *Why the PR strategy of storytelling improves employee engagement and adds value to CSR: an integrated literature review*. Australia.
- Gutierrez, Santiago, dan Mercedes Rubio. 2010. "Relación entre Gestión de la Calidad Total y Dirección de Recursos Humanos en la Pequeña y Mediana Empresa. La Necesidad de un Cambio en la Cultura." *Economic*.
- Heryati, Agustina. 2016. *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA*. Palembang: Indonesia.

—. 2016. *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA*. Palembang: ISSN : 2540-816X.

Senyucel, Zorlu. 2009. *Managing The Human Resource in the 21 century*. Ventus Publishing ApS.

Stephen P. Robbins, Timothy Judge, Tim Judge. 2017. *Organizational Behavior What's New in Management Series*. Pearson.

