

## Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RTO dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS)

Imam Rosyadi<sup>1\*</sup>, Fenilinas Adi Artanto<sup>2</sup>, M. Yusuf Febrianto<sup>3</sup>,  
Eriszana Nugraha<sup>4</sup>, Wahyu Umaedi<sup>5</sup>

Jurusan Informatika  
Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer  
Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan  
edy.subowo@gmail.com

### ABSTRACT

*RTO Group is a company engaged in many fields, to improve the quality or performance of employees in the RTO Group, research is carried out with the aim of knowing what affects employee performance. By using the Job Description Index (JDI) method, employee performance will be influenced by job satisfaction, work motivation and organizational commitment. From the data that has been taken from the employees of the RTO Group, the data is estimated using the Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Square (PLS) methods. By using SEM, structural equations will be built and these equations will be estimated using PLS. The results obtained after the data were analyzed showed that job satisfaction had an effect on work motivation of 43.1%, work motivation had an effect on organizational commitment of 25.6%, organizational commitment had an influence on job satisfaction of 52.4%, job satisfaction, work motivation, and organizational commitment have an effect on employee performance by 78.7%. Meanwhile, in the significant test, all relationships between constructs are significant and have a positive relationship, only the relationship between work motivation and employee performance is not significant.*

**Keywords:** Employee Performance, Structural Equation Modeling, Partial Least Square, Datamining

### ABSTRAK

RTO Group adalah perusahaan yang bergerak dibanyak bidang, untuk meningkatkan kualitas ataupun kinerja karyawan di RTO Group maka dilakukanlah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode *Job Description Index* (JDI) kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Dari data yang sudah diambil dari para karyawan RTO Group, data tersebut diestimasi menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS). Dengan menggunakan SEM maka akan dibangun persamaan struktural dan persamaan tersebut akan diestimasi menggunakan PLS. Hasil yang didapatkan setelah data dianalisis terlihat bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada motivasi kerja sebesar 43,1%, motivasi kerja memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi sebesar 25,6%, komitmen organisasi memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja sebesar 52,4%, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sebesar 78,7%. Sedangkan pada uji signifikan semua hubungan antar konstruk signifikan dan mempunyai hubungan yang positif hanya pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan saja yang tidak signifikan.

**Keywords:** Kinerja Karyawan, Structural Equation Modeling, Partial Least Square, Datamining.

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan ada seorang pemimpin atau pemilik usaha dan juga ada pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Pemilik ataupun

pemimpin perusahaan pastinya menginginkan perusahaan bisa menjadi lebih baik. Begitu juga dengan pegawai, yang menginginkan kenyamanan dan kesejahteraan dalam bekerja. Hal tersebut

juga berlaku di RTO Grup yang bergerak dalam pengadaan material bangunan, iklan, property, dan bahan batik tulis yang berada di kabupaten Pekalongan. Untuk dapat memahami hal tersebut dibutuhkan analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RTO Grup. Menurut penelitian Robbin pada tahun 2003 kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan atau imbal jasa yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima [1]. Kepuasan kerja pegawai merupakan sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan organisasi [2]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor sosial [3]. Dalam Penelitian ini menggunakan alat ukur *Job Description Index* (JDI) dengan variabel gaji, fasilitas, rekan kerja dan manajemen [4]. Data yang sudah didapatkan dari pegawai di RTO Grup nantinya akan dibentuk menjadi bentuk persamaan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik dalam bentuk sebab-akibat [5]. Setelah model persamaan struktural atau model dari SEM terbentuk nantinya model tersebut akan dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS menjadi metode yang kuat dari suatu analisis karena kurangnya ketergantungan pada skala pengukuran, ukuran sampel, dan distribusi dari residual [6]. Karena PLS tidak bergantung dengan ukuran sampel maka metode PLS'lah yang sesuai dengan kondisi RTO Grup karena jumlah pegawai di RTO grup yang masih sedikit sehingga ukuran sampelnya pun juga akan sedikit. Dengan menggunakan PLS juga nantinya

akan dilihat hubungan dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan di RTO.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja adalah penilaian seseorang secara kognitif, dan afektif terhadap pekerjaannya [4]. Sedangkan menurut Robbin tahun 2003 tentang tingkat kepuasan kerja adalah sebuah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu menyangkut jumlah imbalan yang diterima dengan jumlah imbalan yang dipercaya seharusnya diterima [7]. Suatu perusahaan yang ingin memperoleh kepuasan dari konsumennya terlebih dahulu harus mampu memberikan kepuasan terhadap pegawainya. Tujuan sebuah perusahaan akan tercapai jika perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja bagi para pegawainya. Dalam menghitung kepuasan kerja banyak metode yang digunakan salah satunya *Job Description Index* (JDI) [4]. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, gaji atau upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan [8].

Kinerja merupakan hasil kerjanya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu [8]. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Hasil penelitian dari Mc-Neese-smith (1996) memperlihatkan bahwa hubungan kepuasan kerja dan komitmen

organisasi merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan positif terhadap sikap manajemen terhadap strategi perusahaan yang terlihat dari kinerja karyawan [9]. Fuad Mas'ud (2004) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai pendorong untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi [10]. Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan maka dalam penelitian ini kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

## 2.2.Data Mining

Dengan adanya teknologi informasi di semua bidang maka ketersediaan data juga akan semakin melimpah yang menimbulkan kebutuhan dalam memanfaatkan informasi dan pengetahuan yang terkandung dalam data-data tersebut yang kemudian melahirkan *data mining*. *Data mining* adalah proses menemukan pengetahuan yang ditambang dari kumpulan data dengan jumlah besar [11]. *Data mining* biasanya diaplikasikan untuk pengelolaan bisnis, pengendalian produksi dan analisa pasar, seperti mencari pola dan hubungan yang dapat dimanfaatkan dalam pengelolaan sumber daya dengan lebih baik. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan konsep *data mining* dalam mencari dan mengelola data yang nantinya data tersebut akan dicari hubungannya antara

kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

## 2.3.Structural Equation Modeling (SEM)

*Structural equation modelling* (SEM) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik. Dalam definisi lainnya SEM adalah teknik modeling statistik yang bersifat cross-sectional, linear dan umum. Termasuk dalam SEM adalah analisis faktor, analisis jalur dan regresi [5]. Dalam SEM metode penduga yang digunakan adalah metode maksimum Likelihood, pendugaan ini membutuhkan ukuran sampel yang besar sehingga untuk model yang kompleks dengan ukuran sampel yang kecil dibutuhkan pendekatan baru. Partial Least Square (PLS) sering disebut soft modeling, karena memungkinkan melakukan pemodelan persamaan struktural dengan ukuran sampel yang relative kecil dan tidak membutuhkan asumsi normal multivariate [12].

## 2.4.Partial Least Square (PLS)

*Partial least square* (PLS) merupakan metode nonparametrik yang tidak memerlukan asumsi distribusi dari data. PLS dapat digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal memiliki jumlah data yang sedikit [13]. PLS digunakan untuk pemodelan structural dengan indikator yang bersifat reflektif ataupun formatif. Pada model indikator reflektif arah hubungan seolah-olah dari konstruk ke indikator, sedangkan model indikator formatif arah hubungannya seolah-olah dari indikator ke konstruk.

Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten eksogen

dengan variabel laten endogen dengan persamaan:

$$\eta = B\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Dimana  $\eta$  (eta) adalah faktor random variabel laten endogen dengan ukuran mxI,  $\xi$  (xi) adalah vektor random variabel laten eksogen dengan ukuran nxI, B adalah matriks koefisien variabel laten endogen dengan ukuran mxm, dan  $\Gamma$  adalah matriks koefisien variabel laten eksogen.

Terdapat juga hubungan bobot (*weight relation*) yaitu bobot yang menghubungkan *inner model* dan *outer model* untuk mengestimasi variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Nilai kasus untuk setiap variabel laten dalam PLS diestimasi sebagai berikut:

$$\hat{\xi}_b = \sum_k W_{kb} X_{kb}$$

$$\hat{\eta}_i = \sum_k W_{ki} X_{ki}$$

Dimana  $W_{kb}$  dan  $X_{kb}$  adalah weight ke-k yang digunakan untuk mengestimasi variabel laten  $\xi_b$  dan variabel laten  $\eta_i$ .

Pada PLS evaluasi model memiliki 2 tahap, yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan kriteria berikut ini:

1. *Indicator reliability*, dimana nilai loading lebih kecil dari 0,4, maka indikator harus dieleminasi dari model.
2. *Construct reliability* dihitung dengan nilai *composite reliability* ( $\hat{\rho}$ ) lebih dari 0,6 dengan persamaan:

$$\hat{\rho} = \frac{(\sum_{i=1}^n \hat{\lambda}_i)^2}{(\sum_{i=1}^n \hat{\lambda}_i)^2 + \sum_{i=1}^n \text{var}(\hat{\epsilon}_i)}$$

3. *Convergent validity*, diperiksa dengan *average variance*

*extracted* (AVE) yang dihitung dengan:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \hat{\lambda}_i^2}{\sum_{i=1}^n \hat{\lambda}_i^2 + \sum_{i=1}^n \text{var}(\hat{\epsilon}_i)}$$

Nilai AVE minimal 0,5 untuk menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik.

4. *Discriminant validity*, dilihat dari perbandingan nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk.

Sedangkan untuk evaluasi model struktural digunakan kriteria berikut:

1.  $R^2$  adalah persentase varian yang dapat dijelaskan oleh variabel laten endogen dengan persamaan berikut:

$$R^2 = \sum_{h=1}^H \hat{\beta}_{jh} \text{cor}(X_{jh}, Y_j)$$

2. Koefisien jalur (*path coefficient*) memperlihatkan kekuatan hubungan antar konstruk.
3. *Effect size  $f^2$* , memperlihatkan apakah variabel laten endogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel laten eksogen. Dimana interpretasi nilainya 0,02 (pengaruh variabel laten eksogen lemah), 0,15 (pengaruh variabel laten eksogen moderat), dan 0,35 (pengaruh variabel laten eksogen kuat).
4. Nilai *stone Geisser  $Q^2$* , menunjukkan kapabilitas prediksi model diatas 0, didapatkan dari persamaan berikut:
 
$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$
5. *Goodnes of Fit (GoF) Index*, digunakan untuk mengevaluasi model struktural dengan rumus:

$$GoF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

Nilai *communalities* diperoleh dari kudrat nilai *loading* dengan kriteria 0,1 (*GoF small*), 0,25 (*GoF moderat*), dan 0,36 (*GoF large*).

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Sumber Data

Dalam Penelitian ini sumber data diambil dari para karyawan pada RTO Grup Kabupaten Pekalongan. Data yang akan diambil dengan membagikan kuisioner kepada para karyawan RTO Grup Kabupaten Pekalongan dalam periode waktu April 2021 – Mei 2021.

#### 3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari empat variabel. Berikut ini tabel penjelasan variabel yang akan digunakan.

Tabel 1. Variabel dan indikator data

Variabel	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y1)	Kualitas kerja karyawan (Y1.1)	Skala 1-10
	Kreativitas karyawan (Y1.2)	Skala 1-10
	Kuantitas kerja karyawan (Y1.3)	Skala 1-10
Komitmen Organisasi (X3)	Keyakinan yang kuat berkarir di perusahaan (X3.1)	Skala 1-10
	Tingkat keterlibatan pada masalah perusahaan (X3.2)	Skala 1-10
	Tingkat ketertarikan di perusahaan (X3.3)	Skala 1-10
	Perasaan sebagai bagian dari perusahaan (X3.4)	Skala 1-10
	Arti perusahaan (X3.5)	Skala 1-10

	bagi diri sendiri	
Motivasi Kerja (X2)	Ketertarikan pada tugas (X2.1)	Skala 1-10
	Uang dan penghargaan (X2.2)	Skala 1-10
	Menghindari hukuman dari atasan (X2.3)	Skala 1-10
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan terhadap gaji (X1.1)	Skala 1-10
	Kepuasan terhadap promosi (X1.2)	Skala 1-10
	Kepuasan terhadap rekan kerja (X1.3)	Skala 1-10
	Kepuasan terhadap atasan (X1.4)	Skala 1-10

#### 3.3. Langkah Analisis

Langkah analisis yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori untuk membangun model struktural
2. Merancang model pengukuran
3. Membuat diagram jalur
4. Melakukan konversi diagram jalur ke persamaan
5. Mengestimasi parameter
6. Melakukan evaluasi model
7. Pengujian Hipotesis
8. Menarik Kesimpulan

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis

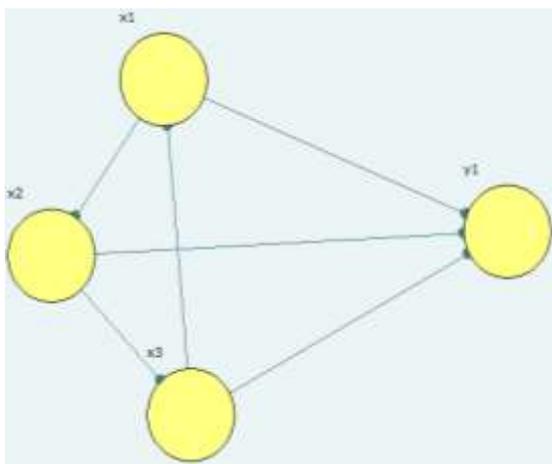
##### 4.1.1 Pengujian *Measurement (outer model)*

Dari data yang sudah dikumpulkan dengan tiga variabel laten eksogen X1 (Kepuasan Kerja), X2 (Motivasi Kerja), dan X3 (Komitmen Organisasi), serta

satu variabel endogen Y (Kinerja Karyawan), maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : X1 (Kepuasan Kerja) mempengaruhi Y (Kinerja Karyawan)
2. H2 : X1 (Kepuasan Kerja) mempengaruhi X2 (Motivasi Kerja)
3. H3 : X2 (Motivasi Kerja) mempengaruhi Y (Kinerja Karyawan)
4. H4 : X2 (Motivasi Kerja) mempengaruhi X3 (Komitmen Organisasi)
5. H5 : X3 (Komitmen Organisasi) mempengaruhi Y (Kinerja Karyawan)
6. H6 : X3 (Komitmen Organisasi) Mempengaruhi X1 (Kepuasan Kerja)

Dari hipotesis yang sudah dibuat maka dibangun sebuah model persamaan struktural seperti pada gambar 1 yaitu:



Gambar 1 Model Persamaan Struktural yang

dari model yang sudah dibangun, maka dilakukan estimasi dengan menggunakan PLS dan mendapatkan *output* sebagai berikut:

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RTO dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS)**

Tabel 2 *Output Measurement Model (loading) PLS*

Construct	Indicator	Loading	Residual	Weight
x2	x2_1	0.6523	0.5745	0.2675
	x2_2	0.9346	0.1265	0.4477
	x2_3	0.9146	0.1636	0.445
x1	x1_1	0.8428	0.2897	0.2509
	x1_2	0.8936	0.2015	0.2849
	x1_3	0.8557	0.2678	0.3112
	x1_4	0.905	0.181	0.2958
x3	x3_1	0.8947	0.1994	0.2255
	x3_2	0.843	0.2894	0.1899
	x3_3	0.9511	0.0954	0.2281
	x3_4	0.9595	0.0793	0.2291
	x3_5	0.9184	0.1566	0.2194
Y	y1_1	0.9613	0.0759	0.3779
	y1_2	0.9284	0.1382	0.3417
	y1_3	0.9287	0.1374	0.344

Dari Tabel 2 tidak terlihat nilai *loading* yang nilainya dibawah 0,50 , maka model persamaan yang dibangun sudah signifikan.

Model mempunyai *diskriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model seperti terlihat dari *output* sebagai berikut:

Tabel 3. *Output Korelasi Variabel Laten PLS*

-	x2	x1	x3
x2			
x1	0.656		
x3	0.506	0.724	
Y	0.58	0.775	0.855

Tabel 4. *Output Reliabilitas dan AVE PLS*

Construct	Composite Reliability	AVE	Cronbach Alpha
x2	0.878603	0.711806	0.79387
x1	0.928624	0.765005	0.897262
x3	0.962164	0.835978	0.949086
Y	0.957624	0.882834	0.925365

Dari tabel 3 dan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa:

1. Korelasi antara X1 dan X2 sebesar 0,656. Sedangkan akar AVE X1 sebesar 0,8746 ( $\sqrt{0,765005}$ ) dan akar AVE X2 sebesar 0,8436 ( $\sqrt{0,711806}$ ). Maka kedua akar AVE X1 dan X2 lebih tinggi dari nilai korelasi X1 dan X2.
2. Korelasi antara X2 dan X3 sebesar 0,506. Sedangkan akar AVE X2 sebesar 0,8436 ( $\sqrt{0,711806}$ ) dan akar AVE X3 sebesar 0,9143 ( $\sqrt{0,835978}$ ). Maka kedua akar AVE X2 dan X3 lebih tinggi dari nilai korelasi X2 dan X3.
3. Korelasi antara X3 dan X1 sebesar 0,729. Sedangkan akar AVE X1 sebesar 0,8746 ( $\sqrt{0,765005}$ ) dan akar AVE X3 sebesar 0,9143 ( $\sqrt{0,835978}$ ). Maka kedua akar AVE X1 dan X3 lebih tinggi dari nilai korelasi X3 dan X1.
4. Korelasi antara X1 dan Y sebesar 0,775. Sedangkan akar AVE X1 sebesar 0,8746 ( $\sqrt{0,765005}$ ) dan akar AVE Y sebesar 0,9395 ( $\sqrt{0,882834}$ ). Maka kedua akar AVE X1 dan Y lebih tinggi dari nilai korelasi X1 dan Y.
5. Korelasi antara X2 dan Y sebesar 0,580. Sedangkan akar AVE X2

sebesar 0,8436 ( $\sqrt{0,711806}$ ) dan akar AVE Y sebesar 0,9395 ( $\sqrt{0,882834}$ ). Maka kedua akar AVE X2 dan Y lebih tinggi dari nilai korelasi X2 dan Y.

6. Korelasi antara X3 dan Y sebesar 0,855. Sedangkan akar AVE X3 sebesar 0,9143 ( $\sqrt{0,835978}$ ) dan akar AVE Y sebesar 0,9395 ( $\sqrt{0,882834}$ ). Maka kedua akar AVE X2 dan Y lebih tinggi dari nilai korelasi X3 dan Y.

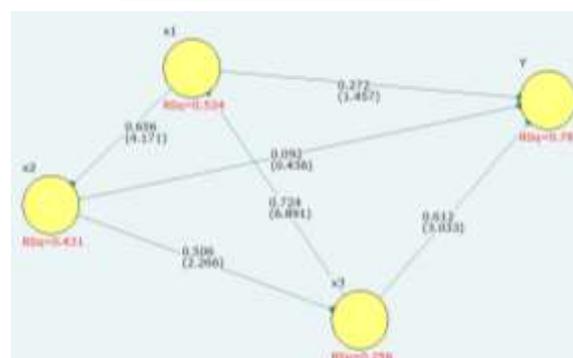
Jadi dari semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

#### 4.1.2 Pengujian Model Struktural (*inner model*)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodnes-fit model*.

Tabel 5. *Output R-square PLS*

Konstruk	R-square
X1	0,524
X2	0,431
X3	0,256
Y	0,787



Gambar 2. Output Model Persamaan Struktural

Dari tabel 5 dan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel konstruk X1 memberikan pengaruh kepada konstruk X2 sebesar 43,1 %.
2. Variabel konstruk X2 memberikan pengaruh kepada konstruk X3 sebesar 25,6 %.
3. Variabel konstruk X3 memberikan pengaruh kepada konstruk X1 sebesar 52,4%.
4. Variabel konstruk X1, X2, dan X3 memberikan pengaruh kepada konstruk Y sebesar 78,7%.

Pengujian selanjutnya adalah melihat signifikan pengaruh dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t statistik.

Tabel 6. *Output Structural Model PLS*

	Entire Sample estimate	Mean of subsamples	T-Statistic
x1->Y	0.272	0.2657	2.3367
x2->Y	0.092	0.1168	1.1812
x3->Y	0.612	0.6444	5.3294
x1->x2	0.656	0.666	8.3252
x2->x3	0.506	0.5121	4.4274
x3->x1	0.724	0.7275	11.9983

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X2 dan Y tidak signifikan, karena nilai t statistik sebesar 1,1812 lebih kecil daripada t tabel (t tabel signifikan 5%=1,96). Sedangkan hubungan variabel lainnya signifikan karena nilai t statistik lebih besar daripada t tabel dan hubungan antar konstraknya terdapat pengaruh positif.

#### 4.2 Pembahasan

Pada pengujian *outer* model terlihat bahwa model persamaan struktural yang dibangun sudah signifikan dengan

melihat nilai *loading* yang nilainya tidak ada yang dibawah 0,50. Lalu model persamaan struktural yang dibangun memenuhi kriteria *diskriminant validity* dengan akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya.

Pada pengujian *inner* model terlihat nilai R-square yang menjelaskan bahwa X1 (kepuasan kerja) memberikan pengaruh kepada X2 (motivasi kerja) sebesar 43,1 %. X2 (motivasi kerja) memberikan pengaruh kepada X3 (komitmen organisasi) sebesar 25,6 %. X3 (komitmen organisasi) memberikan pengaruh kepada X1 (kepuasan kerja) sebesar 52,4%. X1 (kepuasan kerja), X2 (motivasi kerja), dan X3 (komitmen organisasi) memberikan pengaruh kepada Y (kinerja karyawan) sebesar 78,7%. Lalu pada uji signifikan semua hubungan antar konstruk signifikan dan mempunyai hubungan yang positif hanya pada hubungan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) saja yang tidak signifikan.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap karyawan di RTO Grup yang sudah diestimasi menggunakan *Partial Least Square* terlihat bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada motivasi kerja sebesar 43,1 %. Motivasi kerja memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi sebesar 25,6 %. Komitmen organisasi memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja sebesar 52,4%. Sedangkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sebesar 78,7%, Dan hanya motivasi kerja

yang tidak signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. M. K. Dr. Meithiana Indrasari, S.T., "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan," *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, pp. 1–85, 2017.
- [2] A. Akhmal, F. Laia, and R. A. Sari, "Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Bisnis Int.*, vol. 07, no. October, pp. 20–24, 2018.
- [3] T. Melani and Suhaji, "Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi " YAYASAN PHARMASI " Semarang ) The Factors that Influence Job Satisfaction ( Study On Employee of Pharmacy School " pharmaceutical FOUNDATION " Semarang)," *J. Akunt. Dan Bisnis*, pp. 1–22, 2012.
- [4] P. T. Y. S. Suyasa and J. L. S. Parman, "Job Satisfaction Measurement : The Alternative Method," no. 1996, pp. 477–485, 2007.
- [5] Y. Sarwono, "Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM)," *J. Ilm. Manaj. Bisnis Ukrida*, vol. 10, no. 3, p. 98528, 2010.
- [6] E. U. Nikmatu Sholiha and M. Salamah, "Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013)," *J. Sains Dan Seni ITS*, vol. 4, no. 2, pp. 169–174, 2015.
- [7] S. Nolandari, H. Henmaidi, and A. Hasan, "Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan APLP & A PT Semen Padang (PT X)," *J. Optimasi Sist. Ind.*, vol. 14, no. 2, p. 204, 2016, doi: 10.25077/josi.v14.n2.p204-225.2015.
- [8] E. K. D. Devi, "Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening," *Univ. Diponegoro Semarang*, 2009.
- [9] D. McNeese-Smith, "Increasing employee productivity, job satisfaction, and organizational commitment.," *Hosp. Health Serv. Adm.*, vol. 41, no. 2, pp. 160–175, 1996.
- [10] F. Mas'Ud, "Survai diagnosis organisasional konsep dan aplikasi," *Badan Penerbit Univ. Diponegoro*, 2004.
- [11] M. Ayub, "Proses Data Mining dalam Sistem Pembelajaran Berbantuan Komputer," no. May, pp. 21–30, 2018.
- [12] I. G. N. M. Jaya and I. M. Sumertajaya, "Pemodelan Persamaan Structural dengan Partial Least Square," *Semnas Mat. dan Pendidik. Mat. 2008*, pp. 118–132, 2008.
- [13] R. R. Marlina, "Partial Least Square-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0," *J. Mat. Stat. dan Komputasi*, vol. 16, no. 2, p. 174, 2019, doi: 10.20956/jmsk.v16i2.7851.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RTO dengan *Structural Equation Modeling (SEM)* dan *Partial Least Square (PLS)***