

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan

Revina Marlin

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Marta Widian Sari

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Mutia Seplinda

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstract. *This research aims to examine the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance through organizational commitment. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 58 respondents. The analytical method used is structural equation modeling using smartpls. The research of this study conclude that : (1) Job satisfaction does not have a positive and significant effect on organizational commitment at PT. ALS Padang-Medan. (2) Work motivation does not have a positive and significant effect on organizational commitment at PT. ALS Padang-Medan. (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. ALS Padang-Medan. (4) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of PT employees. ALS Padang-Medan. (5) Organizational commitment does not have a positive and significant effect on employee performance at PT. ALS Padang-Medan. (6) Job satisfaction does not have a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment at PT. ALS Padang-Medan. (7) Work motivation does not have a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment at PT. ALS Padang-Medan.*

Keywords: *Job satisfaction, work motivation, employee performance and Organizational commitment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 58 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa :(1) Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pada PT. ALS Padang-Medan. (2) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. ALS Padang-Medan. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ALS Padang-Medan. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ALS Padang-Medan. (5) Komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ALS Padang-Medan (6) Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada PT. ALS Padang-Medan. (7) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada PT. ALS Padang-Medan.

Kata Kunci: kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Masyarakat adalah tempat berkumpulnya manusia dari daerah yang satu ke daerah yang lain sehingga membentuk sebuah perkampungan atau pedesaan. Ini juga memberikan pengertian kepada generasi milineal bahwa untuk membuat sebuah perkampungan yang nantinya dihuni oleh manusia di berbagai penjuru sehingga terbentuk sebuah masyarakat dan perkampungan. Proses ini hampir terjadi di seluruh dunia, yang tidak terlepas juga di Indonesia. Karena setiap perubahan dapat terjadi seiring dengan waktu berjalan [1]. Perubahan sosial adalah perubahan yang terjadi pada masyarakat dalam bidang sosial, budaya, ekonomi, dan juga politik. Pada bidang sosial, manusia dihadapkan dengan perubahan pada segala aspek. Pada bidang budaya, manusia dihadapkan dari pergeseran budaya yang dipegang masyarakat pada zaman dahulu. Pada bidang ekonomi, maka manusia dihadapkan dari perubahan pada mata pencaharian ekonomi yang dialami manusia. Intinya, setiap perubahan yang dialami manusia, maka segala-galanya mengalami perubahan di segala bidang aspek, lebih-lebih lagi adanya perkembangan teknologi yang dialami manusia saat ini.

Perilaku sosial masyarakat saat ini sangat dipengaruhi oleh perkembangan Teknologi. Salah satu bentuk nyata dari kemajuan ilmu pengetahuan adalah teknologi yang diwujudkan dengan berbagai produk. Hasil dari teknologi tersebut digunakan untuk berbagai macam tujuan, tergantung kebutuhan dari lembaga dan individu masing-masing, yang salah satunya adalah untuk mempermudah pekerjaan. Sejak kemunculannya hingga saat ini, teknologi menjadi kebutuhan pokok yang tidak bisa dipisahkan dari manusia. Teknologi merupakan perpaduan antara rasionalisme dan logika manusia. [2]

Perkembangan Teknologi yang ditandai dengan Revolusi Industri 1.0 sampai dengan Revolusi Industri 4.0 saat ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kehidupan masyarakat. Menurut [3], revolusi Industri 4.0 menghasilkan suatu anggapan bahwa revolusi industri tidak hanya melakukan inovasi bidang teknologi saja, namun merambah pada bidang sosial, ekonomi dan hukum dan untuk menanggulangi perubahan dampak revolusi industri perlu adanya kajian humaniora untuk mengawal perkembangan teknologi agar tidak keluar dari norma-norma kemanusiaan yang berlaku. Revolusi Industri 4.0 telah menghadirkan berbagai ragam perkembangan teknologi untuk mempermudah segala kegiatan.

Revolusi Industri 4.0 secara fundamental mengakibatkan berubahnya cara manusia berpikir, hidup, dan berhubungan satu dengan yang lain. Melalui kemudahan akses digital, perilaku masyarakat pun bergeser. Aksi politik kini dapat dihimpun melalui gerakan-gerakan berbasis media sosial dengan mengusung ideologi politik tertentu. Namun di balik kemudahan yang ditawarkan, revolusi industri 4.0 menyimpan berbagai dampak negatif, diantaranya

ancaman pengangguran akibat otomatisasi, kerusakan alam akibat eksploitasi industri, serta maraknya hoax akibat mudahnya penyebaran informasi. Oleh karena itu, kunci dalam menghadapi revolusi industri 4.0 adalah selain menyiapkan kemajuan teknologi, di sisi lain perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia dari sisi humaniora agar dampak negatif dari perkembangan teknologi dapat ditekan [4].

Teknologi transportasi dalam perkembangannya telah mengubah hampir seluruh wajah dunia, sehingga perubahan dari kota-kota tradisional menuju kota-kota modern, maka transportasi sebagai jembatan perkembangan suatu wilayah. Transportasi merupakan salah satu fasilitas bagi suatu daerah untuk maju dan berkembang sehingga transportasi dapat meningkatkan aksesibilitas atau hubungan suatu daerah. Adapun yang dimaksud dengan aksesibilitas adalah kemudahan dan kemampuan suatu wilayah untuk diakses atau dijangkau oleh pihak luar daerah tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

Transportasi adalah pemindahan manusia atau barang dari suatu tempat ke tempat lainnya dengan menggunakan wahana yang digerakkan oleh manusia, hewan, atau mesin. Dalam pembangunan transportasi, pemerintah baik Pemerintah Pusat, Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota mempunyai peranan sesuai cakupan kewenangannya masing-masing, yaitu berkewajiban untuk menyusun rencana dan merumuskan kebijakan, mengendalikan dan mengawasi perwujudan transportasi. Salah satu kewajiban dimaksud adalah melaksanakan pembangunan prasarana dan sarana transportasi, dengan prioritas daerah-daerah yang belum berkembang, untuk peningkatan ekonomi Masyarakat.

Salah satu perusahaan jasa transportasi angkutan penumpang darat dan barang yang berasal dari Sumatera Utara yaitu PT. ALS (Antar Lintas Sumatera). PT. ALS pada awalnya didirikan di Kotanopan, Mandailing Natal, Sumatera Utara pada tanggal 29 September 1966. PT. ALS merupakan operator bus terbesar dan tertua di pulau Sumatera dan salah satu pemilik trayek terjauh di Indonesia dengan rute Medan, Jember, dan ke banyak kota di Pulau Sumatera.

Pada masa jaya angkutan bus jarak jauh, ribuan kilometer jalan raya lintas Sumatera baik lintas timur maupun lintas tengah diramaikan oleh ribuan bus yang dikelola oleh ratusan operator bus. PT. ALS dari Sumatera Utara dengan armada 400 unit bus merupakan raja jalanan di jalur lintas Sumatera bersama PMTOH dari Aceh, ANS dan NPM dari Sumatera Barat, serta Gumarang Jaya dari Lampung.

Untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan di perlukan adanya pelaksanaan pelayanan yang baik dan terkoordinir antara para karyawan. Perusahaan yang sejumlah karyawan dengan berbagai posisi diperlukan pengorganisasian sebaik mungkin, untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan wewenang dan tanggung

jawab kepada bawahannya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Organisasi merupakan sekelompok orang yang terorganisir dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Suatu tujuan merupakan suatu target yang diharapkan suatu organisasi dari aktivitas orang-orang sebagai anggota organisasi yang terorganisasi dalam suatu struktur dan terproses dalam suatu hubungan kerja sama diantara anggota organisasi tersebut (Ii & Teori, 2018).

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6]. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan [7]. Menurut [8], kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan para karyawan memandang pekerjaan mereka [9]. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima [10]. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang [10]. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan sebuah kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri setiap individu [11]. Motivasi kerja adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual [12]. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan [13]. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja karyawan menurun.

Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut [14]. Menurut [15], komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungan dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai. Komitmen organisasi merupakan derajat yang mana karyawan yakin serta menerima tujuan-tujuan organisasi serta hendak senantiasa tinggal ataupun tidak meninggalkan organisasi [16]. Dari pengetahuan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan juga menjadi salah satu faktor penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Komitmen organisasional pada suatu perusahaan menentukan besar kecilnya tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan sesuai harapan dari karyawan yang diberikan perusahaan selama bekerja.

Alasan yang menjadi dasar melakukan penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja, serta motivasi kerja diharapkan bahwa PT. ALS Padang ini mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang dengan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas PT. ALS Padang itu sendiri.

terindikasi bahwasanya karyawan PT. ALS Padang belum optimal, persoalan yang timbul terkait dengan beberapa faktor salah satunya karyawan merasa kurang termotivasi kerja untuk bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah persentasi dari pencapaian dari karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Dilihat pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi dalam pencapaian target pada kepala perwakilan 100%, sedangkan realisasinya pada tahun 2022 tingkat pencapaian kepala perwakilan berada pada angka 98%. Kemudian dalam pencapaian target pada petugas administrasi 100%, sedangkan realisasinya pada tahun 2022 tingkat pencapaian kepala perwakilan berada pada angka 90% dikarenakan karyawan tidak bisa mengembangkan karirnya dan tidak termotivasi kerja. Dalam pencapaian target petugas lapangan 100%, sedangkan realisasinya pada tahun 2022 berada pada angka 85% hal ini dikarenakan kurangnya kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan. Dalam pencapaian target petugas keamanan 100%, sedangkan realisasinya pada tahun 2022 berada pada angka 94 % hal ini dikarenakan kurangnya kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan. Dalam pencapaian target supervisor 100%, sedangkan realisasinya pada tahun 2022 berada pada angka 97% hal ini dikarenakan

kurangnya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berdampak kepada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. ALS Padang tidak optimal dilihat pada tahun 2022 realisasi kinerja karyawan tidak mencapai target yang di harapkan, dipengaruhi oleh kurangnya kepuasan bekerja dari karyawan, kurangnya motivasi kerja yang diperoleh oleh karyawan serta adanya pengaruh dari luar yang membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [17], yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [18], yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [19], yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [20], yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [20], yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [21], yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [22], menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [23], menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alasan yang menjadi dasar melakukan penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja, dan motivasi kerja diharapkan bahwa PT. ALS Padang mampu menghasilkan karyawan-karyawan dengan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas PT. ALS Padang.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 58 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 58 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 58 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Disriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [24].

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

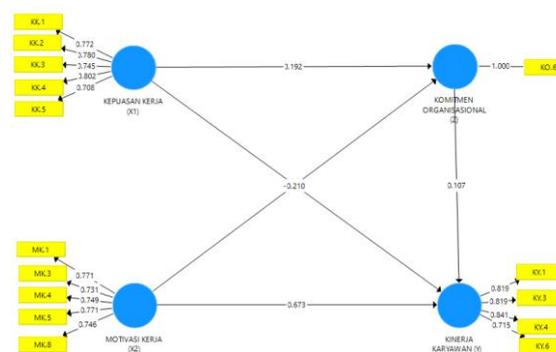
No	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	5	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	58	100

Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

Analisis Data Penelitian

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6. Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

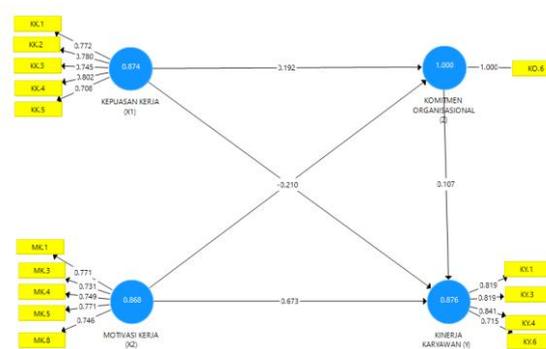
Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,640
Pengalaman Kerja (X1)	0,581
Motivasi Kerja (X2)	0,568
Kompetensi Kerja (Z)	1,000

Sumber: Hasil Olahan *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian *Reliabilitas*

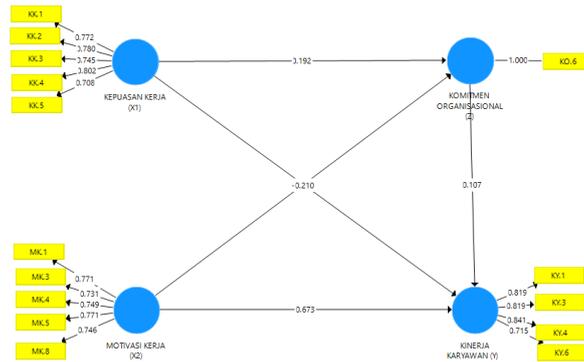
Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

Gambar 2. Nilai *Reliabilitas*

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian *Inner Model* (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 3. *Struktural Model Inner*

Berdasarkan Gambar 3 model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kepuasan kerja, Motivasi kerja, terhadap Komitmen organisasional dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Komitmen Organisasional} = 0.192 X1 + -0.210 X2 + e1$$

- Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kepuasan kerja, Motivasi kerja, terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kinerja karyawan} = -0.210 X1 + 0.673 X2 + e2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai R-Square yang didapatkan dari hasil yaitu 0,037 dan 0,655. Dimana kemampuan variabel X1, dan X2 dalam menjelaskan variabel Z adalah 3,7 % sisanya sebesar 96,3% dipengaruhi variabel lain. Dan berikutnya kemampuan varibel X1,X2, dan Z dalam menjelaskan variabel Y adalah 65,5% sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut

hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. ALS. Terlihat bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel 1,96. ($1,152 > 1,96$) dan tidak berpengaruh signifikan ($0,250 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. ALS. Terlihat bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel 1,96. ($0,000 < 1,96$) dan tidak berpengaruh signifikan ($1,000 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pada karyawan belum mampu memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh [25], yang memperoleh hasil Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dari hal tersebut dapat diberikan rekomendasi kepada instansi untuk lebih memberikan pelatihan guna meningkatkan Motivasi Kerja, sehingga jika Motivasi Kerja karyawan bagus maka akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ALS. Terlihat bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel 1,96. ($2,518 > 1,96$) dan berpengaruh signifikan ($0,012 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [26], yang memperoleh hasil Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hal tersebut dapat diberikan rekomendasi pada instansi bahwa jika Kepuasan Kerja bagus maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin bagus Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka Kinerja Karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ALS. Terlihat bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel 1,96. ($9,684 > 1,96$) dan berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27], yang memperoleh hasil Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hal tersebut dapat diberikan rekomendasi pada instansi bahwa jika Motivasi Kerja bagus maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin bagus Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ALS. Terlihat bahwa nilai T-statistik lebih kecil dari T-tabel 1,96. ($1,433 < 1,96$) dan tidak berpengaruh signifikan ($0,153 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulasih, 2021), sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional tidak mampu memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak akan meningkat jika kinerja karyawan tidak ditingkatkan.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional

Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada PT. ALS. Terlihat bahwa nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel 1,96. ($0,73 < 1,96$) dan tidak berpengaruh signifikan ($0,483 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional tidak mampu memediasi antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari hal itu menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat jika Kepuasan Kerja maupun Komitmen Organisasi ditingkatkan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional

Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada PT. ALS. Terlihat bahwa nilai T-statistik lebih kecil dari T-tabel 1,96. ($0,000 < 1,96$) dan tidak berpengaruh signifikan ($1,000 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Motivasi Kerja tidak mampu memediasi antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari hal itu menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat jika Motivasi Kerja maupun Komitmen Organisasional ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- S. O. Manullang, “Perubahan Sosial Masyarakat Pedesaan Di Era Teknologi,” *Cross-Border J. Kaji. Perbatasan Antarnegara, Diplomasi dan Hub. Int.*, vol. 4, no. 1, pp. 83–88, 2021.
- M. Mulyadi, I. Zulkarnain, and N. Laugu, “Adaptasi pustakawan dalam menghadapi kemajuan teknologi,” *Berk. Ilmu Perpust. dan Inf.*, vol. 15, no. 2, p. 163, 2019, doi: 10.22146/bip.39843.
- H. A. Mumtaha and H. A. Khoiri, “Analisis Dampak Perkembangan Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 Pada Perilaku Masyarakat Ekonomi (E-Commerce),” *J. PILAR Teknol. J. Ilm. Ilmu Ilmu Tek.*, vol. 4, no. 2, pp. 55–60, 2019, doi: 10.33319/piltek.v4i2.39.
- R. Industri, D. A. N. Tantangan, and P. Sosial, “Revolusi Industri 4.0 Dan Tantangan Perubahan Sosial,” *IPTEK J. Proc. Ser.*, vol. 0, no. 5, pp. 22–27, 2018, doi: 10.12962/j23546026.y2018i5.4417.
- B. A. B. Ii and A. K. Teori, “2 و 1 و 2 -Dichloroethane,” pp. 12–46, 2016.
- F. Wibowo, S. Setiyanto, and H. Bahtiar, “Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan,” *J. Manag. Digit. Bus.*, vol. 2, no. 3, pp. 128–138, 2022, doi: 10.53088/jmdb.v2i3.587.
- A. Latief, D. Rosalina, and D. Apiska, “Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 127–131, 2019, doi: 10.34007/jehss.v1i3.34.
- S. Lestari and D. Afifah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Kinerja*, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2021, doi: 10.34005/kinerja.v3i1.1279.
- M. Andayani, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 797–804, 2020.
- R. Rosmaini and H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- K. J. Nugroho, “Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar,” *Otonomi*, vol. 21, no. 1, p. 156, 2021, doi: 10.32503/otonomi.v21i1.1650.
- A. Hidayat, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja,” *J. Ilm. Ekbank*, vol. 2, no. juni, pp. 17–27, 2019.
- L. V. Pasaribu and W. A. I. Arfusau, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Adhigana Papua J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 43–54, 2023, doi: 10.61331/adhiganapapua.v1i1.6.
- B. Argon and Y. Liana, “Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *Akt. J. Akunt. dan Investasi*, vol. 4, no. 1, pp. 1–14, 2020.

- A. R. Tsani and Nurleli, “Analisis Penerapan Total Quality Management dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan,” *J. Ris. Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 30–37, 2021, doi: 10.29313/jra.v1i1.55.
- D. Atrizka, A. Afifa, and Y. Dalillah, “Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan,” *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 9, no. 3, p. 225, 2020, doi: 10.30872/psikostudia.v9i3.4249.
- D. E. Lestari, J. Gunawan, and M. Sapruwan, “Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang,” vol. 2, no. 1, pp. 61–72, 2022.
- D. Kompensasi, M. Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, R. Literature Sutrisno, M. Asir, M. Yusuf, and R. Ardianto, “The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasing Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 6, p. 2022, 2022.
- A. H. Sudiarhta, “Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur,” *J. Riset Manajemen dan Bisnis Fak. UNIAT*, vol. 5, no. 2, pp. 29–40, 2020.
- G. W. Saputra, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat,” *J. Bina Adm.*, vol. VI, no. 01, pp. 16–30, 2018.
- A. Arsindi, M. Kamidin, Z. Rahman, A. Mahmud, and S. Suriyanti, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Cent. Econ. Students J.*, vol. 5, no. 1, pp. 86–95, 2022, doi: 10.56750/csej.v5i1.79.
- L. Ma *et al.*, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *Proc. Inst. Mech. Eng. Part J J. Eng. Tribol.*, vol. 224, no. 11, pp. 122–130, 2019.
- A. Irsyan *et al.*, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 295–304, 2021.
- S. Yamin, *Smartpls 3. Amos & Stata*. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional, 2021.
- A. Anggraini and M. Fauzan, “Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang),” *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 167–174, 2022, doi: 10.37531/yume.vxix.543.
- D. S. Palupi, S. Aisyah, and D. E. Hidayaty, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Urban Kayoe,” *J. Penelit. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 181–190, 2023.
- R. Mahardika, D. Hamid, and I. Ruhana, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang),” *J. Mitra Manaj.*, p. Vol.4, No. 2, hal. 1–10, 2020.
- Sulasih, “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Swalayan Ada Baru,” *Jurnak Manaj. UKSW*, 2019.