

Analysis of The Influence of Job Resources and Leadership Quality on Job Satisfaction Using Structural Equation Modeling

Azizah Apriyerni, Nisa Ulhusna, Rahmadani, dan Mira Meilisa*

¹Departemen Statistika, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

*Corresponding author: mmeilisa@unp.ac.id

Submitted : 02 Februari 2026

Revised : 02 Maret 2026

Accepted : 03 Maret 2026

ABSTRACT

Job Satisfaction is a essential factor influencing employee performance, commitment, and organizational sustainability. Low levels of Job Resources and suboptimal Leadership Quality are common causes of decreased job satisfaction across various institutions. This study aims to analyze the effect of job resources and leadership quality on Job Satisfaction using the Structural Equation Modeling (SEM) method. The research data were obtained from a Likert-scale survey (1-8) consisting of three latent variables and their respective indicators, and were analyzed through Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Model assesment. The result of the CFA indicate that all indicators meet the criteria for validity and reliability, with factor loadings above 0.50, a Composite Reliability (CR) value of 0.9667, and an Average Variance Extracted (AVE) value of 0.6769. the Goodness of Fit evaluation shows that the final model is highly acceptable, as reflected by a low Chi-square/df value, RMSEA = 0.005, and CFI, TLI, GFI, and NFI value of 1.000. the Structural analysis further demonstrates that Job Resources have a positive and significant impact on Job Satisfaction. Simultaneously, both variables contribute significantly to explaining variations in Job Satisfaction. This study highlights that enhancing Job Resources and improving Leadership Quality are crucial strategies to strengthen employee Job Satisfaction. The findings provide empirical insight that can assist organizations in developing more effective and sustainable human resource management policies.

Keywords: *Job Resources, Job Satisfaction, Leadership Quality, Structural Equation Modeling, CFA.*



This is an open access article under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author and Universitas Negeri Padang.

I. PENDAHULUAN

Kepuasan pekerjaan merupakan faktor krusial yang berkontribusi terhadap kinerja, komitmen, dan stabilitas suatu organisasi. Berbagai laporan menunjukkan bahwa rendahnya dukungan pekerjaan dan kualitas kepemimpinan yang kurang optimal sering memicu penurunan pada kepuasan pekerjaan di banyak instansi. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan merasa dihargai, mendapatkan dukungan, serta mampu bekerja dengan efektif.

Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*) menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi persepsi dan pengalaman kerja karyawan. Dukungan yang memadai dalam bentuk fasilitas, pelatihan, serta peluang pengembangan diri terbukti meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan performa karyawan (Monalis dkk, 2020), sehingga organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh sumber daya yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Selain aspek sumber daya pekerjaan, kualitas kepemimpinan (*Leadership Quality*) juga memegang peran strategis dalam membentuk kepuasan kerja. Pemimpin yang komunikatif, suportif, dan mampu mengarahkan karyawan secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Kurniawan, 2012). Beberapa studi menemukan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap sikap dan kepuasan kerja karyawan, karena pemimpin secara langsung memengaruhi iklim organisasi, hubungan antarpegawai, serta persepsi keadilan dalam pekerjaan (Airyq dkk, 2023).

Meskipun penelitian terkait kepuasan kerja telah banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan pada studi yang menguji peran gabungan antara sumber daya pekerjaan dan kualitas pemimpin terhadap kepuasan kerja dalam satu model komprehensif. Kepuasan kerja sering ditempatkan sebagai variabel penting dalam berbagai model struktural

namun belum secara eksplisit menguji peran *Job Resources* dan *Leadership Quality* secara simultan terhadap *Job Satisfaction* (Lusiana dkk, 2017). Pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) memungkinkan analisis simultan terhadap kedua variabel tersebut sekaligus menguji kekuatan hubungan strukturalnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sumber daya pekerjaan dan kualitas pemimpin terhadap kepuasan pekerjaan melalui pemodelan struktural, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris dan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) karena mampu menguji hubungan antar variabel laten secara simultan dan komprehensif (Putlely dkk, 2021), yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel *Job Resources* dan *Leadership Quality* terhadap *Job Satisfaction*. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari dataset survei berbasis skala Likert yang tersedia di platform Kaggle. Penelitian ini disusun untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu *Job Resources*, *Leadership Quality* dan *Job Satisfaction*.

Setiap indikator pada variabel diukur menggunakan skala Likert 1-8 poin, mencerminkan tingkat persetujuan responden. Rincian kategori skala pengukuran dan variabel ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 1. Skala Pengukuran Penelitian

Skala	Keterangan
1	Sangat setuju
2	Setuju Menengah
3	Cukup setuju
4	Netral
5	Cukup tidak setuju
6	Tidak setuju menengah
7	Sangat tidak setuju
8	Tidak tahu/tidak berlaku

Tabel 2. Variabel *Job Satisfaction* (Y)

Variabel	Indikator	Kode
<i>Job Satisfaction</i>	Kepuasan umum terhadap pekerjaan	JS1
	Kebanggaan terhadap organisasi	JS2
	Rekomendasi terhadap tempat kerja	JS3
	Ketertarikan kerja	JS4
	Kepuasan terhadap dukungan dan lingkungan kerja	JS5

Tabel 3. Variabel *Job Resources* (X₁)

Variabel	Indikator	Kode
<i>Job Resources</i>	Kejelasan tugas	JR1
	Penggunaan keterampilan	JR2
	Kesempatan pengembangan diri	JR3
	Autonomi dalam bekerja	JR4
	Pengakuan kerja	JR5
	Perkembangan karier	JR6

Tabel 4. Variabel *Leadership Quality* (X₂)

Variabel	Indikator	Kode
	Kemampuan manajerial	LQ1

<i>Leadership Quality</i>	Kualitas komunikasi pemimpin	LQ2
	Dukungan dari atasan	LQ3
	Kemampuan mengelola perubahan	LQ4
	Keefektifan pemimpin	LQ5
	Komunikasi mengenai risiko bisnis	LQ6

B. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) karena mampu menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan. Penggunaan SEM menunjukkan metode ini efektif menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel laten dalam model struktural (Surajiyo dkk, 2021). Analisis data dilakukan melalui dua tahap utama sesuai prosedur SEM:

1. Measurement Model (*Confirmatory Factor Analysis*)

Pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dilakukan untuk menilai kelayakan indikator dalam membentuk konstruk laten dengan memastikan bahwa indikator valid dan reliabel. Secara matematis, CFA dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$x = \Lambda_x \xi + \delta \quad (1)$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon \quad (2)$$

Keterangan:

x, y = indikator teramati (observed variables)

ξ, η = variabel laten

Λ_x, Λ_y = faktor muatan (factor loading)

δ, ε = error pengukuran

Uji yang digunakan pada pengujian *Confirmatory Factor Analysis* dan syarat pemenuhannya:

Tabel 5. Pengujian CFA

Uji	Tujuan	Syarat memenuhi
Factor Loading	Mengukur kontribusi indikator	≥ 0.05 (minimal), ≥ 0.70 (baik)
Average Variance Extracted (AVE)	Validitas konvergen	$AVE \geq 0.05$
Composite Reliability (CR)	Reliabilitas konstruk	$CR \geq 0.70$
Cronbach's Alpha	Konsistensi internal	≥ 0.70
Validitas Diskrimanan	Kemandirian antar konstruk	$\sqrt{AVE} > \text{korelasi antar konstruk}$

(Sumber : Cheung dkk, 2024)

Rumus AVE dan CR:

$$AVE = \frac{\sum \lambda^2}{n} \quad (3)$$

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \theta} \quad (4)$$

Keterangan:

λ = Loading factor

θ = Error Indikator

n = Jumlah indikator

2. Structural Model

Pada penelitian ini menguji pengaruh *Job Resources* dan *Leadership Quality* terhadap *Job Satisfaction* dan menunjukkan pentingnya structural path dalam analisis model organisasi, sehingga relevan sebagai dasar metodologis untuk uji struktural (Airyq dkk, 2023).

Persamaan struktural umum:

$$\eta = \Gamma \xi + \zeta \quad (5)$$

Dalam penelitian ini:

$$JS = \gamma_1 JR + \gamma_2 LQ + \zeta \quad (6)$$

Keterangan:

- JR = Job Resources
 LQ = Leadership Quality
 JS = Job Satisfaction
 γ_1, γ_2 = Koefisien Pengaruh
 ζ = Error Struktural

3. Uji Goodness of Fit (GOF)

Model SEM dinyatakan layak jika memenuhi beberapa kriteria kelayakan model (fit indices). Kriteria yang digunakan:

Tabel 6. Kriteria Goodness of Fit

Indeks	Syarat kelulusan
P-value	< 0.05
Chi-square/df	≤ 3.00
CFI	≥ 0.90
TLI	≥ 0.90
RMSEA	≤ 0.80
GFI	≥ 0.90
RMR	≤ 0.80

(Sumber : Surajiyo dkk, 2021)

4. Uji Signifikansi Jalur (*Path Analysis*)

a. Normalitas

Uji normalitas multivariate menggunakan nilai Critical Ratio (CR) pada kutosis:

Tabel 7. Kriteria Normalitas

Kriteria	Interpretasi
$CR < 2$	Normal
$2 - 7$	Sedikit menyimpang
> 7	Tidak normal

(Sumber : B.Kline, 2016)

b. Outlier Multivariat

Menggunakan Mahalanobis Distance. Outlier ditandai dengan p_1 dan $p_2 < 0.001$ dan jarak terbesar dibanding responden lain. Jika banyak outlier maka hapus sebagian minimal 5-10 dan setelahnya jalankan CFA ulang.

5. Uji Signifikansi Parameter

Uji signifikansi parameter dilakukan dengan kriteria bahwa suatu parameter dinyatakan signifikan apabila nilai Critical Ratio (CR) > 1.96 dan $p\text{-value} < 0.05$. kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel yang di analisis.

6. Estimasi Parameter (Maximum Likelihood)

Pada software AMOS menggunakan metode estimasi Maximum Likelihood (ML) yang meminimalkan perbedaan antara matriks kovarian sampel (S) dan matriks kovarian model (Σ).

Rumus fungsi ML:

$$F_{ML} = \ln|\Sigma| + \text{trace}(\Sigma\Sigma^{-1}) - \ln|S| - p \quad (7)$$

7. Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis 1 (*Job Resources* $\rightarrow$ *Job Satisfaction*)

- H_01 : *Job Resources* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.
- H_11 : *Job Resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

b. Hipotesis 2 (*Leadership Quality* $\rightarrow$ *Job Satisfaction*)

- H_02 : *Leadership Quality* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.
- H_12 : *Leadership Quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Measurement Model (Confirmatory Factor Analysis)

1. Uji Validitas Konvergen

Untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai performa model pengukuran dan model struktural dalam penelitian ini, berikut evaluasi model pengukuran (CFA) untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk laten secara valid dan reliabel.

Tabel 8. Nilai Loading Factor Awal

Indikator	JS	JR	LQ
JS1	0.661		
JS2	0.820		
JS3	0.775		
JS4	0.877		
JS5	0.925		
JR1		0.762	
JR2		0.735	
JR3		0.717	
JR4		0.750	
JR5		0.744	
JR6		0.679	
LQ1			0.469
LQ2			0.470
LQ3			0.511
LQ4			0.941
LQ5			0.897
LQ6			0.916

Hasil CFA pada variabel Job Satisfaction memiliki loading factor di atas 0.05, disimpulkan semua indikator valid mewakili variabel konstruk, dengan loading factor tertinggi pada JS5 (0.925) yang berarti indikator paling kuat menjelaskan kepuasan kerja. Variabel Job Resources memiliki loading factor di atas 0.05, disimpulkan indikator valid menjelaskan variabel sumber daya pekerjaan. Selanjutnya variabel Leadership Quality indikator (LQ1-LQ3) memiliki loading factor dibawah 0.05, sehingga dihapus dari model dan tiga indikator (LQ4-LQ6) memiliki indikator sangat tinggi yang menunjukkan kualitas pemimpin paling kuat dicerminkan pada indikator arahan, keadilan, dan motivasi.

Tabel 9. Nilai Loading Factor Modifikasi

Indikator	JS	JR	LQ
JS1	0.690		
JS2	0.802		
JS3	0.747		
JS4	0.832		
JS5	0.978		
JR1		0.810	
JR2		0.700	
JR3		0.675	
JR4		0.812	
JR5		0.692	
JR6		0.601	
LQ4			0.961
LQ5			0.892
LQ6			0.904

Validitas konvergen yang baik menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah menggambarkan konstruk secara konsisten. Penghapusan indikator pada konstruk LQ merupakan langkah tepat karena mempertahankan kualitas model lebih penting daripada mempertahankan jumlah indikator.

2. Uji Reliabilitas Konstruk

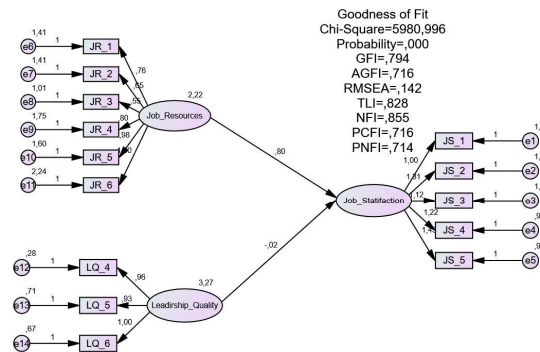
Perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Composite Reliability (CR) di atas 0.70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Nilai CR dan AVE yang memenuhi kriteria menandakan bahwa konstruk JS, JR, dan LQ memiliki stabilitas internal yang baik, artinya indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.

3. Uji Normalitas dan Outlier

Hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai multivariat pada variabel Job Satisfaction, Job Resources, dan Leadership Quality memiliki nilai CR melebihi batas normalitas multivariat (< 5). Selain itu, nilai Mahalanobis Distance menunjukkan beberapa observasi dengan $p < 0.001$ yang dikategorikan sebagai outlier. Ketidak normalan data umum terjadi pada skala Likert dan dataset besar. Meskipun demikian, SEM dengan metode maximum Likelihood dapat digunakan ketika ukuran sampel $n > 200$, karena estimator ML bersifat robust terhadap pelanggaran normalitas.

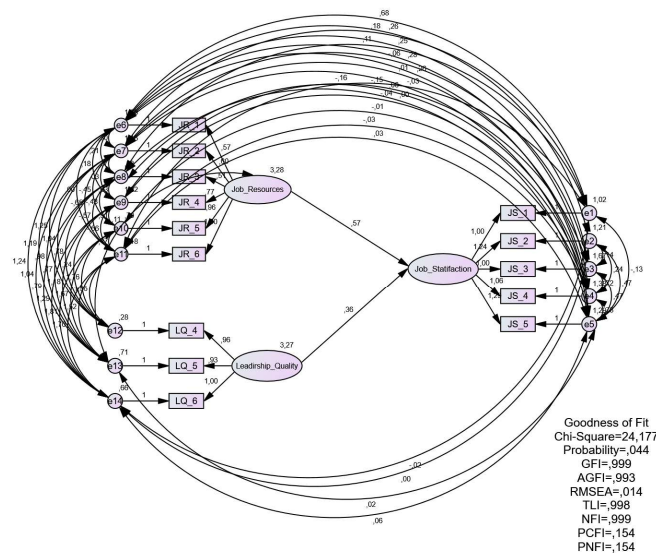
B. Structural Equation Modeling (SEM)

Setelah dilakukan penghapusan beberapa indikator yang memiliki Loading Factor < 0.50 karena tidak memenuhi kriteria validitas, diperoleh model yang lebih baik seperti Gambar berikut:



Gambar 1. Structural Equation Modeling Awal

Diagram di atas menggambarkan Structural Equation Modeling (SEM) yang menunjukkan pengaruh Job Resources (X_1), dan Leadership Quality (X_2) terhadap Job Satisfaction (Y). Model tersebut belum memenuhi kriteria Goodness of Fit maka dilakukan modifikasi sebagai berikut: tambah tabel GOF



Gambar 2. Structural Equation Modeling Akhir

Tabel 10. Goodness of Fit SEM Akhir

Indeks	Nilai	Kriteria Ideal	Interpretasi
P- value	0.044	< 0.05	Tolak H_0
Chi-Square	24.177	Semakin kecil, semakin fit	Fit
GFI	0.999	≥ 0.90	Fit
AGFI	0.993	≥ 0.80	Fit
RMSEA	0.014	≤ 0.05	Fit
TLI	0.998	≥ 0.90	Fit
NFI	0.999	≥ 0.90	Fit
SRMR	0.0044	≤ 0.08	Fit

Hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM) menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan data. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Chi-Square sebesar 24.177 yang relatif rendah, serta nilai GFI = 0.999 dan AGFI = 0.993 yang melampaui batas kelayakan model. Nilai RMSEA sebesar 0.014 mengindikasikan tingkat kesalahan aproksimasi yang sangat kecil, sehingga model mampu merepresentasikan data populasi secara akurat. Indeks lainnya seperti TLI = 0.998 dan NFI = 0.999, juga berada di atas nilai ambang batas yang direkomendasikan, yang menegaskan kecocokan yang sangat tinggi antara model dan data. Selain itu, nilai PCFI dan PNFI sebesar 0.154 menunjukkan bahwa model bersifat parsimoni, sedangkan nilai SRMR sebesar 0.0044 mengindikasikan residual kesalahan yang sangat rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model SEM yang dikembangkan telah memenuhi seluruh kriteria goodness of fit dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 11. Nilai Composite Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	CR	AVE
Job Satisfaction	0.907	0.665
Job Resources	0.863	0.517
Leadership Quality	0.943	0.845

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada ketiga konstruk memiliki nilai Standardized Loading Factor (SLF) di atas 0.50 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, nilai Composite Reliability (CR) pada konstruk Job Satisfaction (0.907), Job Resources (0.863), dan Leadership Quality (0.943) seluruhnya melebihi batas minimum 0.70, sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing sebesar 0.665, 0.517, 0.845 juga berada di atas 0.50. dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan memilikivaliditas konvergen yang baik.

Tabel 12. Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur Struktural	Estimate	CR	P-value	Keputusan
H ₁	Job Resources → Job Satisfaction	0.568	29.254	< 0.001	Berperan dan signifikan
H ₂	Job Satisfaction → Leadership Quality	0.361	29.743	< 0.001	Berperan dan signifikan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Job Resources berperan positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Selain itu, Leadership Quality juga terbukti berperan positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction.

IV. KESIMPULAN

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) mengonfirmasi bahwa model penelitian ini memiliki *goodness of fit* yang memenuhi kriteria akademik. Validitas dan reliabilitas seluruh konstruk didukung oleh nilai *loading factor*, Composite Reliability (CR), serta Average Variance Extracted (AVE) yang berada di atas ambang batas parameter. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Job Resources* dan *Leadership Quality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa optimalisasi sumber daya pekerjaan serta peningkatan kualitas kepemimpinan merupakan determinan krusial dalam mengeskalisasi kepuasan kerja karyawan secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A, I. S., Zakaria, S., P, F. E., Aqshal, M. B. I., & Arrizal, M. A. (2023). *Analisis Pengaruh Kualitas Dan Layanan Terhadap Pelanggan Dengan Menggunakan Metode Structural Equation Model (SEM)*. *Senastitan Iii*, 1–6.
- Agustina, P. A., & Sugiarti, H. (2024). *Structural Equation Modeling untuk Pengaruh Efektivitas , Gaya Hidup , dan Tingkat Pendapatan terhadap Penggunaan Layanan E-Wallet oleh Pekerja di Perkotaan Structural Equation Modeling for the Influence of Effectiveness , Lifestyle , and Income Level on the Use of E-Wallet Services by Urban Workers '*. 24(April), 70–79.
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). *Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia*. 9(1), 285–295.
- Anggorowati, M. A. (n.d.). *Perkembangan Structural Equation Model (SEM) Pada Analisis Technology Acceptance Model (TAM)*.
- B.Kline, R. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315149388>
- Business, A. (2022). *No Title*. 8(4), 376–397.
- Chairany, N., Ikasari, N., Nur, T., & Amirullah, N. (2017). *Analisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan*. 2(1), 41–49.
- Cheung, G. W., Cooper, H. D., Rebecca, T., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability , convergent and discriminant and best - practice recommendations. In *Asia Pacific Journal of Management* (Vol. 41, Issue 2). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>
- Fernanda, J. W., Luthifiana, V., Akhyar, M. K., Sunan, J., No, A., Kota, K., Kediri, K., & Timur, J. (2022). *Analisis Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) untuk Pemodelan Penerimaan Sistem Jaringan Informasi Bersama Antar Sekolah (JIBAS) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri*. 15(2), 292–297.
- Kurniawan, A. W. (2012). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN*. 80, 391–408.
- Lassa, A., & Tiza, A. L. (2021). *TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KEFAMENANU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 6(April). <https://doi.org/10.25077/jakp>
- Lusiana, I., A, S. K., & Arina, F. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)*.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA , TEAMWORK DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (STUDI*. 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Max, C., & Widjaja, O. H. (2023). *JAKARTA Latar belakang Dalam era globalisasi sekarang mendorong persaingan beberapa perusahaan semakin ketat , oleh karyawannya dan kehidupan perusahaannya yang di dalamnya ada kualitas sumber daya karyawan Menurut Fahmi (2016) mengatakan bahwa motivasi*. 05(03), 595–602.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel Tinneke, M. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 279–284.
- Nurhayati, N., Setiawan, H., Ummi, N., Teknik, J., Universitas, I., & Ageng, S. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM)*.
- Putlely, Z., Lesnussa, Y. A., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (2021). *Structural Equation Modeling (SEM) untuk*

Mengukur Pengaruh Pelayanan , Harga , dan Keselamatan terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 di Kota Ambon. 4(1), 1–13.

Sari, C. A., & Nugroho, S. H. (2024). *Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance. 17(2), 331–340.*

Surajiyo, Nasruddin, Fanira, N., & Paleni, H. (2021). *Corresponding author: 8(3), 715–734.*

Wisudawati, N., Gustianda, A., & Wahyudi, B. (2024). *Pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) Pada Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan : Studi Kasus Structural Equation Modeling (SEM) Approach to Analysis the Effect of Service Quality on Customer Satisfaction and Loyalty : A Case Study. 24–29.*