

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja

Agustina Kuddi ⁽¹⁾

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

agustinakuddi11@gmail.com *

Baharuddin ⁽²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Kristian Hoegh Pride Lambe ⁽³⁾

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and career development on employee job satisfaction at the Civil Service Police Unit of Asmat Regency, South Papua Province. This study uses a quantitative method with Partial Least Square (PLS) analysis technique. The sample consisted of 80 employees taken using cluster sampling technique. The variables of work environment and career development were analyzed for their influence on job satisfaction using data collected through questionnaires. The results of the study showed that the work environment has a positive and significant influence on job satisfaction (T-statistic: 3.048; P-value: 0.002). Career development was also proven to have a positive and significant influence on job satisfaction (T-statistic: 5.356; P-value: 0.000). Simultaneously, the work environment and career development contributed 50.2% to employee job satisfaction, with the contribution of career development being more dominant than the work environment. These findings emphasize the importance of creating a conducive work environment and providing career development opportunities for employees to increase job satisfaction. Recommendations for this study include improving work facilities, strengthening relationships between employees, and developing structured and sustainable career programs.

Keywords: work environment; career development; job satisfaction; employees; Satpol PP.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asmat, Provinsi Papua Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Sampel terdiri dari 80 pegawai yang diambil menggunakan teknik cluster sampling. Variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir dianalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja menggunakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (T-statistik: 3,048; P-value: 0,002). Pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (T-statistik: 5,356; P-value: 0,000). Secara simultan, lingkungan kerja dan pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 50,2% terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan kontribusi pengembangan karir lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan peluang pengembangan karir bagi pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja. Rekomendasi penelitian ini mencakup perbaikan fasilitas kerja, penguatan hubungan antarpegawai, serta pengembangan program karir yang terstruktur dan berkelanjutan.

Kata kunci: lingkungan kerja; pengembangan karir; kepuasan kerja; pegawai; Satpol PP.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Papua Selatan adalah salah satu Provinsi di Indonesia yang telah dimekarkan dari Papua pada Tahun 2022, Ibu Kota ini berada di Kabupaten Merauke . Provinsi Papua Selatan yang diresmikan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) setelah mengesahkan tiga Rancangan Undang-Undang (RUU) Pembentukan Tiga Provinsi Daerah Otonomi Baru (DOB) di Papua pada Kamis, 30 Juni 2022. Pemekaran dilakukan sebagai salah satu upaya pemerintah dalam memberikan pelayanan secara merata dan lebih dekat kepada masyarakat. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah Organisasi ,Baik Institusi Maupun Perusahaan (1). Setiap organisasi mempunyai tujuan yang wajib dicapai untuk mempertahankan produktivitas organisasi. Dalam hal ini tidak lain lagi bahwa sumberdaya manusia tetap memiliki peran dalam organisasi yaitu sebagai tenaga penggerak yang mampu mengatur dan mengarahkan langkah-langkah yang harus diambil sebagai proses untuk melaksanakan produktivitas organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan seperti penelitian (2) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan penelitian (3) yang menemukan dampak penting dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai untuk mempertahankan Pegawainya. (Jika pegawai menerima apa yang dia dapat ternyata lebih besar dari apa yang di harapkan akan menyebabkan Pegawai Puas dengan hasil mereka. Di dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai di tempat kerja diperlukan lingkungan kerja Pegawai yang nyaman harus diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja merupakan keadaan segala sesuatu di sekitar tempat kerja. Pegawai yang mungkin berdampak pada pekerjaannya di Kantor Satpol PP.

Banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai untuk mempertahankan Pegawainya. (Jika pegawai menerima apa yang dia dapat ternyata lebih besar dari apa yang di harapkan akan menyebabkan Pegawai Puas dengan hasil mereka. Di dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai di tempat kerja diperlukan lingkungan kerja Pegawai yang nyaman harus diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja merupakan keadaan segala sesuatu di sekitar tempat kerja. Pegawai yang mungkin berdampak pada pekerjaannya di Kantor Satpol PP. Pada Satpol PP apabila tempat kerja yang nyaman memberikan pegawai rasa aman dan memungkinkan Pegawai untuk melakukan yang terbaik. Ketika Pegawai merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka akan mengerjakan pekerjaan mereka secara efisien dan memanfaatkan waktu kerja mereka sebaik-baiknya. Disisi lain, kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas Pegawai. Selain lingkungan kerja, Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai adalah pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan memiliki kapasitas untuk meningkatkan motivasi Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam kepada Pemerintah, sekaligus memberikan kontribusi Akademis dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada Satpol PP.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala bentuk yang menunjang, dimana hal tersebut mempengaruhi keberhasilan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut (4), lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi.lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai akan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (5). Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawainya. Menurut (6), lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut (6), terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik, dimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
 - (a) Lingkungan kerja langsung yang terhubung dengan pegawai seperti kursi, meja, pusat kerja, dan sebagainya.
 - (b) Lingkungan tidak langsung adalah lingkungan kerja perantara atau umum yang disebut juga lingkungan kerja yang mebebrikan pengaruh keadaan manusia seperti kelembapan, sirkulasi udara, temperature, pencahayaan, getaran mekanis, kebisingan, bau tak sedap, warna dan lainnya.
- 2) Lingkungan Kerja non-fisik, dimana lingkungan kerja ini merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja dapat terbentuk dari pengaruh beberapa indikator. Menurut (7), indikator lingkungan kerja diantaranya yakni:

- 1) Suasana kerja. Dalam melakukan sebuah pekerjaannya, setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan kondusif. Dimana suasanya kerja yang dianggap nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, fasilitas yang baik, suata yang tidak bisng dan tenang, dan kemanan yang dirasakan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja. Dalam melakukan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja menjadi suatu pertimbangan seseorang. Setiap orang menginginkan hubungan baik dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan menimbulkan sebuah kepuasan tersendiri.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini yang dimaksud bahwa peralatan kerja yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja haruslah lengkap dan mutakhir. Dengan tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai, walupun bukan merupakan fasilitas yang baru dapat menunjang proses kelancaran dalam berkerja.

Pengembangan Karier

Bagi seorang yang berkerja di suatu organisasi pengembangan karir dirasa sangat penting. Karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Karir merupakan serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai tingkatan karir yang diinginkannya. Pengembangan karir meliputi segala aktivitas untuk mempersiapkan seseorang dalam menempuh jalur karir tertentu. Perencanaan karir yang telah dibuat oleh seorang pegawai harus disertai oleh tujuan karir yang realistis (8). Menurut (6), perencanaan karir adalah suatu proses yang akan dilalui oleh seseorang untuk mempelajari serta mengambil langkah-langkah yang akan digunakan untuk mencapai tujuan karirnya. Pencapaian tingkatan karir tertentu oleh seorang pegawai akan menciptakan rasa kepuasan tersendiri bagi pegawai tersebut. Dengan rasa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai tersebut atas pencapaiannya dapat membuat pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang baik (9). Oleh karena itu, suatu organisasi harus sangat memperhatikan persoalan pengembangan karir dalam organisasinya.

Diadaptasi dari penelitian dari (9–11) ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengukur pengembangan karir sebagai sebagai berikut:

- 1) Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi

Seorang pegawai umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dapat dipromosikan. Akses ini sangat penting terlebih apabila peluang promosi yang tersedia dapat diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

- 2) Adanya Minat untuk Dipromosikan
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir adalah dengan melalui pendekatan yang fleksibel dan proaktif.
- 3) Tingkat Kepuasan
Secara umum diketahui bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karirnya. Ukuran keberhasilan yang digunakan pastilah berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan adanya tingkatan kepuasan pada diri setiap individu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif akibat evaluasi pekerjaan seseorang. (12) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan mereka dalam memenuhi kebutuhan dan harapan. Lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh (13,14) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan pengembangan karir yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya memperbaiki tingkat kepuasan kerja.

Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai.

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh pegawai untuk dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja disekitar buruk, maka pegawai tidak akan mempengaruhi seseorang dalam berkerja (15). Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (16) serta penelitian yang dilakukan oleh (17) hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan pada temuan peneliti sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai sebuah kegiatan yang membantu seorang pegawai dalam merencanakan karir masa depan pegawai. (18) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan oleh seseorang yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Melalui pengembangan karir akan membantu seorang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Baik tidaknya seseorang dalam mencapai karir yang diinginkan akan berdampak terhadap kinerjanya. Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (11,13,19) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan pada temuan peneliti sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Diduga pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan

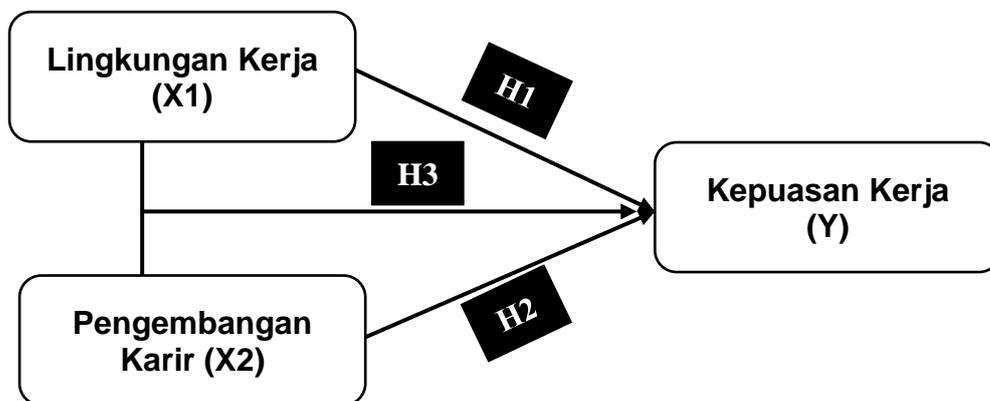
Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier secara simultan terhadap kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja non fisik yang merupakan indikator dari lingkungan kerja mendapat apresiasi tertinggi dari karyawan. Dimana semua karyawan tahu dengan pasti kepada siapa harus mencari solusi masalah pekerjaan, karyawan merasa

nyaman bekerja sama dengan rekan kerja, karyawan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja, karyawan merasakan komunikasi yang baik dengan atasan, karyawan berusaha untuk selalu ikut dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Kemudian bawahan yang merupakan indikator dari pengembangan karir mendapat apresiasi tertinggi juga dari para karyawan. Dimana karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dengan atasan dan karyawan mendapatkan perhatian yang sama dari atasan seperti karyawan lain. Dengan demikian secara bersama-sama lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muchlis, et al (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Ajizah, et al (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena sejalan dengan penelitian terdahulu.

H3: Diduga lingkungan kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel *independent* yakni variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan variabel *dependent* yakni variabel Kepuasan Pegawai. Maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Pemikiran Pribadi Penulis (2024)

METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses penelitian yang memungkinkan bagi peneliti untuk membangun hipotesis dan menguji secara empirik hipotesis tersebut (20). Dimana pada penelitian ini dilakukan uji hipotesis untuk dapat memperkuat atau menolak teori atau riset empiris yang dijadikan acuan dengan melakukan pengujian terhadap data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disusun berdasarkan pada pengukuran terhadap variabel yang diteliti. Sementara itu, menurut Susilana (21) menjelaskan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terdapat pada variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Beban Kerja (X2), dan variabel Pengembangan Karir (Y).

Lokasi dalam penelitian ini bertempat di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asmat Provinsi Papua Selatan. Waktu penelitian yang terhitung sejak bulan Agustus 2024 – November 2024. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (22). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Satuan lisi Pamong Praja Kabupaten Asmat dengan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 99 orang. Sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada (22). Apabila dalam suatu penelitian memiliki populasi yang besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dari jumlah populasi sebanyak 99 orang Berdasarkan tingkat Pendidikan, maka teknik yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dimana: n: Jumlah Sampel
N: Jumlah Populasi
e: Taraf Kesalahan (Standar Error 5%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{99}{1+(99 \times 0,05^2)} = 79,358$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 79,358 dan dibulatkan menjadi 80 pegawai yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampel* dengan *cluster sampling* metode yang merupakan penentuan sampel dengan cara membagi sampel menjadi beberapa kelompok atau karakteristik yang natural, dimana semua pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel kecuali pimpinan kantor.

Instumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Menurut Sugiyono, (2017) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan tujuan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja Pegawai. Kemudian dengan penggunaan instrumen penelitian diharapkan peneliti dapat mencari informasi yang lengkap terkait suatu masalah, pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai. Diharapkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang akurat dengan memakai skala pengukuran.

Skala pengukuran digunakan untuk mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert*. Dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data hasil jawaban responden melalui kuesioner kemudian diolah dan dianalisis menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) karena penulis menemukan bahwa metode ini paling sesuai untuk menguji model jalur yang kompleks dan dapat menangani data dengan ukuran sampel yang kecil serta multikolinearitas yang tinggi. Pengujian hipotesis kemudian dilakukan dengan menggunakan software Smart PLS versi 4.

HASIL

Karakteristik Responden. Penelitian ini melibatkan 80 orang responden yang memenuhi kriteria sebagai berikut. Responden tersebut merupakan karyawan pada kantor/dinas Satuan Pamong Praja di Kabupaten Asmat Provinsi Papua. Berdasarkan **jenis kelamin responden**, ditemukan bahwa sebanyak 68,75 persen atau 55 responden berjenis kelamin laki-laki. Sisanya sebanyak 31,25 persen atau 25 responden pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Asmat Provinsi Papua berjenis kelamin perempuan.

Dari segi **usia responden**, yang berusia di bawah 20 tahun kami temukan sebanyak 8 orang responden atau setara dengan 10 persen dari total responden. Yang berusia antara 20 hingga 29 tahun sebanyak 35 orang atau setara dengan 43,75 persen dari total responden. Responden yang berusia antara 30 hingga 39 tahun sebanyak 28 orang atau sama dengan 35 persen dari total responden. Sisanya sebanyak 9 orang responden atau sama dengan 11,25 persen yang berusia 40 tahun ke atas.

Berdasarkan **lamanya waktu bekerja**, kami temukan bahwa dari 80 unit sampel, sebanyak 57,50 persen atau 46 orang karyawan telah bekerja di tempat usahanya selama lebih dari 3 tahun.

Sebanyak 32,50 persen atau 26 orang karyawan yang bekerja di tempat mereka bekerja saat ini selama antara 1 – 3 tahun. Sisanya sebanyak 10 persen atau 8 orang karyawan yang usia kerjanya berada di bawah 1 tahun.

Dari segi **tingkat pendidikan**, yang berpendidikan di bawah SMU ditemukan sebanyak 12 orang atau setara dengan 15 persen dari total responden. Yang berpendidikan SMU/ sederajat ditemukan sebanyak 31,25 persen atau sama dengan 25 orang dari total responden. Sisanya sebanyak 43 orang responden atau sama dengan 53,75 persen yang berpendidikan di atas SMU. Untuk lebih jelasnya, penulis telah menyajikan data responden pada **Tabel 1** berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden (N=80)

Variabel	Frekuensi	Persentasi (%)
Jenis Kelamin		
Pria	55	68,75
Wanita	25	31,25
Usia Responden		
Di bawah 20 tahun	8	10
20 – 29 tahun	35	43,75
30 – 39 tahun	28	35
Di atas 40 tahun	9	11,25
Lama / Durasi Bekerja		
Di atas 3 tahun	46	57,50
Antara 1 – 3 tahun	26	32,50
Di bawah 1 tahun	8	10
Tingkat Pendidikan		
Di bawah SMU	12	15
SMU / sederajat	25	21,25
Di atas SMU	43	53,75

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari tabel 1 di atas, dapat kita asumsikan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asmat berjenis kelamin laki-laki, dengan mayoritas masa kerja di atas 3 tahun, berusia paling banyak antara 20 – 39 tahun dengan tingkat Pendidikan yang beragam.

Uji Validitas dan Reliabilitas. Dalam penelitian ini, validitas konsep dievaluasi menggunakan dua pendekatan. Nilai *loading factor* untuk setiap item kuesioner diuji menggunakan uji validitas konvergen, yang merupakan teknik pertama. Validitas suatu konstruk dinilai menggunakan nilai validitas konvergen. Aturan umum menyatakan bahwa nilai *loading factor* indikator sebesar 0,700 atau lebih tinggi dianggap sah serta valid (23). Nilai pemuatan faktor dalam kisaran 0,500 hingga 0,600 masih sesuai, saat membuat model atau indikator baru (24). Dari hasil pengujian, dapat diasumsikan bahwa semua item indikator validitas yang digunakan adalah sah dan valid karena semua item pernyataan pada **Tabel 2** mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,700.

Tabel 2. Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	Kode	Loading Factor	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Lingkungan Kerja (X)	X1.1	0.931	0.905	0.918	0.840
	X1.2	0.903			
	X1.3	0.934			
Pengembangan Karir (Z)	X2.1	0.920	0.847	0.910	0.846
	X2.2	0.937			
	X2.3	0.901			
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0.841	0.919	0.924	0.713
	Y1.2	0.841			
	Y1.3	0.923			
	Y1.4	0.831			
	Y1.5	0.801			
	Y1.6	0.825			

Sumber : Data Primer diolah dengan SmartPLS, (2024)

Pendekatan kedua menentukan nilai average variance extracted (AVE) untuk setiap variabel dengan tujuan untuk mengukur discriminant validity. Discriminant validity dikatakan baik apabila nilai AVE suatu variabel sama dengan atau lebih besar dari 0,500, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (25). Pada **Tabel 2** dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk semua variabel meliputi Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai 0,840, Pengembangan Karir (X2) menunjukkan nilai 0,846, dan dapat kita lihat nilai AVE dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,713. Hal ini menegaskan bahwa setiap variabel menunjukkan discriminant validity yang baik, yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel merupakan konstruk yang berbeda sehingga efektif mengukur aspek yang berbeda dalam penelitian ini.

Tabel 3. Discriminant Validity dengan pendekatan Fornell and Larcker

Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	0.917		
Pengembangan Karir (X2)	0.404	0.920	
Kepuasan Kerja (Y)	0.518	0.651	0.845

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Dengan membandingkan nilai korelasi antara variabel laten dengan Average Variance Extracted Square Root (AVE), validitas diskriminan juga dapat diverifikasi. Nilai akar kuadrat AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara variabel laten, dengan menggunakan Kriteria Fornell-Larcker (26). Hal ini ditunjukkan pada **Tabel 3**, di mana akar kuadrat AVE lebih besar daripada koefisien korelasi antara variabel laten. Hasilnya, setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian reliabel dan sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur.

Kami menghitung nilai alpha Cronbach untuk semua variabel dan melakukan uji reliabilitas komposit untuk mengevaluasi kredibilitas instrumen penelitian kami. Ketika nilai alpha Cronbach dan reliabilitas komposit instrumen sama dengan atau lebih tinggi dari 0,700, instrumen tersebut dianggap reliabel (26). Semua variabel penelitian—termasuk reliabilitas komposit dan nilai alpha Cronbach—melebihi ambang batas ini, seperti yang ditunjukkan pada **Tabel 2**. Hasil yang disajikan mengonfirmasi bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji model struktural. Selanjutnya, model internal penelitian ini diukur dan nilainya ditunjukkan dengan R-kuadrat. Awalnya, kami mengevaluasi nilai R-kuadrat yang sesuai dengan setiap variabel endogen laten. Kita dapat lebih memahami bagaimana beberapa variabel laten eksogen memengaruhi variabel endogen dan apakah pengaruh ini signifikan secara statistik dengan melihat nilai R-kuadrat model struktural (23). Jika nilainya lebih dari 0,670, nilai R-kuadrat sangat kuat/besar; jika nilainya lebih besar dari 0,330 tetapi kurang dari 0,670, pengaruhnya sedang; dan jika nilainya di atas 0,190 tetapi kurang dari 0,330, pengaruhnya lemah/kecil (25).

Tabel 4. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y (Kepuasan Kerja)	0.502	0.489

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Nilai R-square variabel kepuasan adalah 0,502. Dengan nilai R-square tersebut, dapat disimpulkan bahwa 50,2 persen variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi konstruk Lingkungan Kerja (X1) dan variable pengembangan karir (X2); sedangkan variasi yang tersisa disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam analisis. Menurut (25) nilai R-Square adalah 0,670, 0,330, dan 0,190, dapat disimpulkan bahwa model tersebut kuat, sedang, dan lemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tergolong **sedang/moderat**.

Langkah selanjutnya, dilakukan perhitungan effect size (F-Square). Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel laten eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. Menurut (24,25,27), pengaruh variabel laten eksogen tergolong kecil jika nilai F-square

sebesar 0,020; sedang jika sebesar 0,150; dan besar jika sebesar 0,350. Hasil output ditampilkan sebagai berikut pada **Tabel 5**.

Tabel 5. Nilai F-Square

Variabel	X1 (Lingkungan Kerja)	X2(Pengembangan Karir)	Y(Kepuasan Kerja)
X1 (Lingkungan Kerja)			0.156
X2 (Pengembangan Karir)			0.468
Y (Kepuasan Kerja)			

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

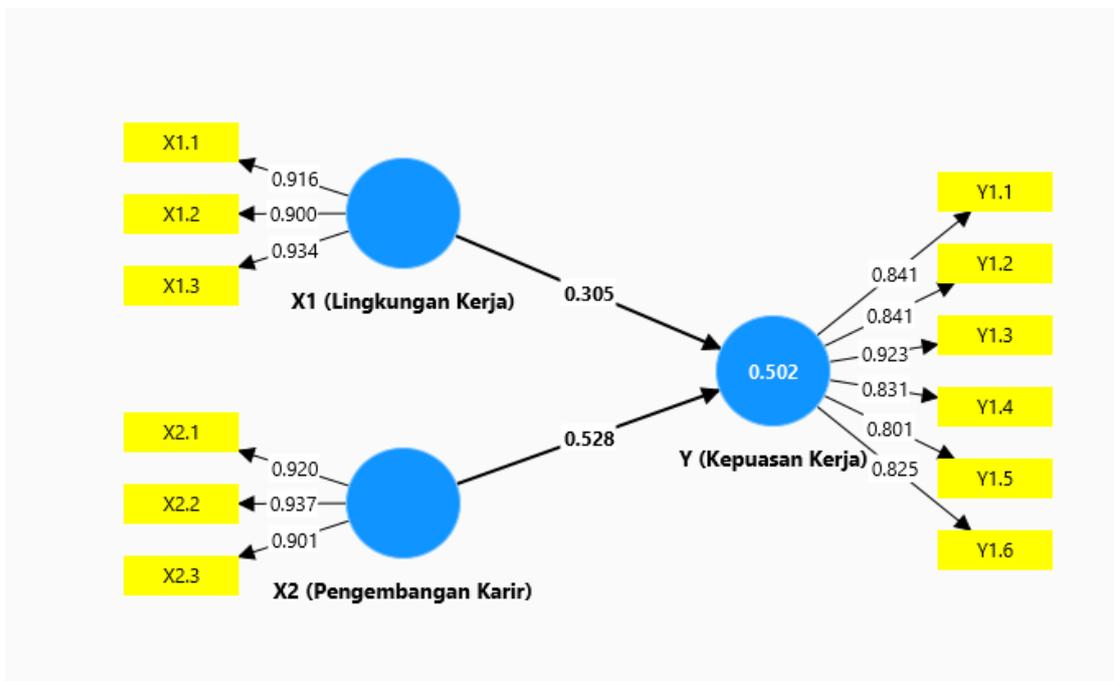
Dari output di atas dapat diuraikan hasil sebagai berikut: Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai F-square sebesar 0,156 sehingga pengaruhnya tergolong **sedang/moderat**. Variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai F-square sebesar 0,468 sehingga pengaruhnya tergolong **besar/kuat**.

Table 6. Hasil Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.057	0.057
d_ ULS	0.253	0.253
d_ G	0.198	0.198
Chi-square	92.361	92.361
NFI	0.879	0.879

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Model penelitian ini juga menunjukkan relevansi yang baik. Nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) seperti yang terlihat pada Tabel 6 adalah 0,057, yang lebih rendah dari ambang batas yang direkomendasikan yaitu 0,080 (25). **Gambar 2** berikut ini menunjukkan koefisien jalur untuk model persamaan struktural.



Gambar 2. Structural Equation Modeling

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Pengujian hipotesis. Kemampuan Bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS 4 digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Secara umum diakui dalam studi ekonomi dan manajemen bahwa penelitian harus memiliki tingkat signifikansi antara 5 dan 10 persen. Jika nilai T-statistik lebih

dari persyaratan minimal 1,960 dan tingkat signifikansi, yang diwakili oleh nilai P, sama dengan atau kurang dari 0,050, hipotesis dianggap diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel eksogen dan endogen memiliki dampak yang cukup besar. Sebaliknya, pengaruh dianggap tidak penting jika nilai P lebih dari 0,050 dan nilai T-statistik kurang dari 1,960, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel eksogen dan endogen tidak terpengaruh. (24–26).

Table 7. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Relation	Original Sample	Mean	SD	T-Statistics	P-Values	Deskripsi
H1	LK → KK	0.305	0.308	0.100	3.048	0.002	Terdukung
H2	PK → KK	0.528	0.531	0.099	5.356	0.000	Terdukung

Catatan: LK = Lingkungan Kerja; PK = Pengembangan Karir; KK = Kepuasan kerja
 Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada **Tabel 7**, dapat ditarik simpulan sebagai berikut: Nilai sampel awal sebesar 0,305 yang menunjukkan adanya pengaruh positif, nilai P sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,050, dan nilai T-statistik sebesar 3,048 yang berada di atas nilai ambang T-tabel sebesar 1.960. Hal ini mendukung adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Oleh karena itu, **hipotesis 1** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terdukung oleh hasil penelitian ini serta dapat dinyatakan **diterima**. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (9,28) bahwa lingkungan kerja yang memadai, kondusif, serta adanya dukungan dari rekan kerja maupun pihak pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan yang bekerja di dalam Perusahaan tersebut. Studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (17,29) yang menekankan pentingnya membangun suatu suasana serta lingkungan kerja yang kondusif untuk membangun kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Nilai sampel awal sebesar 0,528, yang menunjukkan pengaruh positif, nilai P sebesar 0,000 (kurang dari 0,050), dan nilai T-statistik sebesar 5,356 (di atas ambang batas T-tabel sebesar 1,960) semuanya mendukung hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hal ini mendukung **Hipotesis 2**, sekaligus membuktikan hubungan positif antara kesempatan pengembangan karir karyawan dengan kepuasan kerja mereka. Menurut hasil ini, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Asmat, Papua. Dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir, akan membangun perasaan positif di kalangan karyawan sehingga mereka akan bekerja secara bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Hal inilah yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini mendukung teori motivasi kerja yang diajukan oleh (12), di mana efikasi diri yang meningkat melalui kesempatan pengembangan karir berkontribusi pada kepuasan kerja. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penelitian (9,19) yang menyoroti pentingnya pihak perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan karir mereka di dalam perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja mereka.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode kuantitatif dan pengujian melalui Partial Least Square (PLS), diperoleh beberapa temuan penting yang dapat dijadikan landasan untuk pengambilan keputusan strategis dalam organisasi.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (T-statistik: 3,048; P-value: 0,002). Hal ini mengindikasikan bahwa aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berkontribusi besar dalam meningkatkan

kenyamanan dan efisiensi pegawai. Indikator seperti suasana kerja yang kondusif, hubungan harmonis dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi hasil ini.

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan pegawai. Organisasi perlu terus memperbaiki fasilitas kerja dan menjaga hubungan kerja yang baik untuk memaksimalkan kepuasan pegawai.

2. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengembangan karier berpengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja (T-statistik: 5,356; P-value: 0,000). Ini berarti semakin baik kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan mereka. Faktor-faktor seperti informasi tentang peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan dalam pencapaian karier memainkan peran penting.

Temuan ini relevan dengan teori motivasi yang menyebutkan bahwa pengembangan karier dapat meningkatkan efikasi diri dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja. Organisasi perlu memberikan perhatian serius pada program pelatihan, kesempatan promosi, dan pengembangan keterampilan pegawai.

3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja

Analisis simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama memberikan pengaruh yang moderat terhadap kepuasan kerja dengan nilai R-square sebesar 50,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja, meskipun masih ada faktor lain yang turut memengaruhi.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asmat. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik (seperti fasilitas kerja yang memadai) maupun non-fisik (hubungan harmonis antarpegawai), terbukti meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa Pengembangan karier memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Kesempatan promosi, perhatian terhadap pengembangan keterampilan, dan kejelasan jenjang karier memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan perasaan puas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Untuk pengaruhnya secara bersama-sama (simultan), Lingkungan kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama memberikan pengaruh moderat terhadap kepuasan kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 50,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor utama yang menentukan kepuasan kerja, meskipun masih ada 49,8% faktor lainnya yang juga berperan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja dan pengembangan karier sebagai elemen strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mendorong produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Implikasi dan Rekomendasi

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, disarankan kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Asmat untuk:

- Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik.
- Memperjelas dan memperkuat program pengembangan karier bagi pegawai.
- Melibatkan pegawai dalam perencanaan strategis yang menyentuh aspek kesejahteraan dan motivasi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan MS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
2. Munardi HT, Djuhartono T, Sodik N. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *J Arastirma*. 2021;1(2):336.
3. Lambe KHP, Palondongan E, Ma'na P, Tandil A. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Al-Buhuts*. 2024;20(1):138–47.
4. Lambe KHP. Unlocking Gen-Z employee potential: the role of strategic leadership and organizational culture Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional Cómo liberar el potencial de los emplea. *Brazilian J Dev*. 2024;10(11):1–21.
5. Pantouw M, Areros WA, Rumawas W. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sinar Galesong Prima*. Productivity [Internet]. 2020;1(5):453–8. Available from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/download/30888/29657/64292>
6. Busro M. Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group; 2018.
7. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2017.
8. Diawati. MKP, Sugesti H. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon). *J Manaj bisnis* [Internet]. 2015;1(1):28–51. Available from: <https://ejournal.ulbi.ac.id/index.php/promark/article/view/196>
9. Tasya T. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Anugerah Pangan Prima Lestari. *EMABI Ekon dan Manaj Bisnis* [Internet]. 2024;3(1):1–8. Available from: <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/3029>
10. Utiahman Z, Popoi I, Maruwae A. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. *J Econ Bus Educ*. 2013;1(1):36–44.
11. Hasyim W, Jayantika LA. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. *Univ Pelita Bangsa*. 2021;5(3):27–34.
12. Locke E. The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handb Ind Organ Psychol*. 1976 Jan 1;31.
13. Putri SE. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta). Vol. 3. Universitas Islam Indonesia; 2018.
14. Andriani C. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Has Penelit FEB UM Bengkulu*. 2020;1(1):1–82.
15. Anas K. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *Karya Mitra Muda*. *J Manaj*. 2013;2(1):1–11.
16. Hasibuan R, Arnesih A. Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Ciba Vision Batam*. *J Bening* [Internet]. 2020;7(2):282–94. Available from: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2708>
17. Ansyarif & Wulandari. Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pegadaian Cabang Tente). *J Ris Rumpun Ilmu Ekon*. 2022;1(1):80–8.
18. Farida RDM. Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. *J Mirai Manag* [Internet]. 2022;7(3):523–34. Available from: <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2813>
19. Rulianti E, Nurlilah M. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)*. 2020;4(1):211–20.
20. Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta; 2018.
21. Susilana R. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. *J Vis Lang Comput*. 2015;11(3):287–301.
22. Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Edisi 3. Bandung: Alfabeta; 2017.
23. Hair JF, Howard MC, Nitzl C. Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. Vol. 30, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 2021. 165–167 p.
24. Haryono S. *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima

- Metro Media. 2017;450.
25. Hair JF, Risher JJ, Sarstedt M, Ringle CM. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Eur Bus Rev.* 2019;31(1):2–24.
 26. Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Cetakan X. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2021.
 27. Ghozali I. *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS Edisi 9*. Edisi 9. Semarang: Diponegoro, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas; 2018. 161 p.
 28. Saputra AA. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia J.* 2021;7(1):68–77.
 29. Palar SN, Dotulong LOH, Lumintang GG. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 2022;10(2):472.