

TESIS

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Studi Pada Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



Oleh :

**DWI MAGRITA KUSUMA WARDANI
NIM 2320318320040**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL TESIS : PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
(POS) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara)

NAMA : DWI MAGRITA KUSUMA WARDANI

NIM : 2320318320040

Pembimbing,



Tanggal Lulus : 12 Juli 2025

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara)**

TESIS

OLEH

**DWI MAGRITA KUSUMA WARDANI
NIM. 2320318320040**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal : 12 Juli 2025

Pembimbing,



Dr. Hastin Umi Anisah, SE, MM

NIP. 197807142003122002

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Meiske Claudia, SE, MM

NIP. 19721010 200312 2 002

SERTIFIKAT UJI PLAGIASI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UJI PLAGIASI

Sertifikat

No. 59/UN8.1.12.2/UJI-PLAGIASI/2025

Sertifikat ini diberikan kepada:

DWI MAGRITA KUSUMA WARDANI

2320318320040

Judul Tesis:

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADAKANTOR REGIONAL VIII BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA)

Telah dilakukan pengecekan uji kemiripan Tugas Akhir dengan Indeks kurang dari 20%

Oleh karena itu, Tugas Akhir ini dinyatakan bebas plagiasi sesuai SK Rektor No. 053/UN8/PK/2017

Banjarmasin, 8 Agustus 2025

Mengetahui,



Wakil Dekan I,

Dr. Muzdalifah, S.E., M.Si.
NIP. 19720410 199702 2 003

Koordinator Uji Plagiasi Pascasarjana FEB

Dr. Sri Maulida, S.E.Sy., M.F.I.
NIP. 19911112 202203 2 012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah **TESIS** saya yang berjudul: “Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi (Studi pada Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara)”

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (**UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, 10 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Dwi Magrita Kusuma W

NIM. 2320318320040

ABSTRACT

Dwi Magrita Kusuma Wardani, The Influence of Perceived Organizational Support (POS) and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (A Study at The Regional Office VIII of The National Civil Service Agency (BKN)). Advisor: Hastin Umi Anisah.

Keywords: Perceived Organizational Support (POS), Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Civil Servants (ASN), The Regional Office VIII of the National Civil Service Agency (BKN)

Based on previous studies that have not included the work attitude of civil servants (ASN), which can also affect employee performance, and the existing research gap in previous studies, the author conducted this research aiming to determine and analyze: (1) The influence of Perceived Organizational Support (POS) on Employee Job Satisfaction; (2) The influence of Perceived Organizational Support (POS) on Employee Performance; (3) Job Satisfaction as a mediating variable in the influence of Perceived Organizational Support (POS) on Employee Performance; (4) The influence of Work Environment on Employee Job Satisfaction; (5) The influence of Work Environment on Employee Performance; (6) Job Satisfaction as a mediating variable in the influence of Work Environment on Employee Performance; (7) The influence of Job Satisfaction on Employee Performance.

This study uses a quantitative method with variables including Perceived Organizational Support (POS), Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance. The population consists of all civil servant employees (ASN) at Regional Office VIII of the State Personnel Agency, with the census sampling method totaling 86 respondents. Data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 4.0 software.

The study concludes that: (1) Perceived Organizational Support (POS) has a positive significant effect on Job Satisfaction; (2) Perceived Organizational Support (POS) does not have a significant direct effect on Employee Performance, although the direction is positive; (3) Job Satisfaction fully mediates the effect of Perceived Organizational Support (POS) on Employee Performance; (4) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction; (5) Work Environment does not have a significant direct effect on Employee Performance; (6) Job Satisfaction fully mediates the effect of Work Environment on Employee Performance; (7) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. These findings demonstrate that job satisfaction is a key factor linking POS and work environment with employee performance, and improving job satisfaction is essential to enhance overall employee performance. Banjarmasin, July 30, 2025

Approved by:
Head of Language Center



Dr. Hj. Noor Eka Chandra, M. Pd
NIP 197710232001122003

ABSTRAK

Dwi Magrita Kusuma Wardani, Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara). Pembimbing : Hastin Umi Anisah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang belum mencakup sikap kerja dari ASN yang dapat juga mempengaruhi kinerja pegawai, serta research gap yang ada pada penelitian terdahulu maka penulis melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai; (2) Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Pegawai; (3) Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Pegawai; (4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai; (5) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai; (6) Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai; (7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel *Perceived Organizational Support* (POS), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang ada di Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara dengan metode pengambilan sampel adalah sampel sensus dengan jumlah responden 86 responden. Data diolah menggunakan metode *Partial Least Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software *SmartPLS* 4.0.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa : (1) *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja; (2) *Perceived Organizational Support* (POS) secara langsung tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan; (3) Kepuasan Kerja mampu memediasi secara penuh pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Pegawai; (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai; (5) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai; (6) Kepuasan Kerja mampu memediasi secara penuh pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai; (7) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja merupakan faktor kunci yang menghubungkan POS dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai, sehingga peningkatan Kepuasan Kerja penting untuk mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support* (POS), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai ASN, Kantor Regional VIII BKN

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Robbil'alamin, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik, hidayah, kasih sayang dan lindungannya, serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW semoga kita mendapat syafaat dihari akhir, dimana pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penelitian tesis dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara). Penelitian tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar (S2) Magister Manajemen di Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Penulis menyadari terselesaikannya tesis ini berkat dukungan dan kontribusi bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penelitian tesis ini.

1. Ibu Dr Meiske Claudia, SE, MM selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat sekaligus dosen penguji yang memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan tesis saya.
2. Ibu Dr Hastin Umi Anisah, SE, MM selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dalam memberikan arahan, dukungan, bimbingan dan motivasi yang tiada henti dalam penyelesaian tesis saya.
3. Ibu Dr Rini Rahmawati, SE, MM selaku dosen penguji yang memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan tesis saya.

4. Bapak Soni Sultana, S.Kom,MMSI, selaku Kepala Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara yang telah memberikan dukungan dan ijin melakukan penelitian tesis di tempat saya bekerja yaitu Kantor Regional VIII BKN
5. Rekan-rekan Sub Bagian Kepegawaian Kantor Regional VIII Ibu Rita, Mas Sufi dan Mas Wildan yang telah membantu dalam penyediaan data sekunder dalam penelitian ini.
6. Rekan-rekan Kantor Regional VIII : Mba Yemima, Mba Mey, Mba Arin, Mba Dian yang senantiasa memberikan dukungan dan support yang luar biasa bagi saya serta rekan-rekan lainnya yang telah memberikan dukungan dalam pengisian kuesioner saya.
7. Suami tersayang Bapak Taufik Akbar serta ananda Fariz Rizky Adlian Akbar dan Ananda Naira Falisha Kusuma Wardani yang telah setia memberikan dukungan moril maupun materiil serta orang tua Bapak Syachriful Anwar dan Ibu Siti Wardiati yang selalu memberikan doa bagi saya.
8. Admin dan Karyawan Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat atas supportnya sehingga tesis ini dapat diselesaikan
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat atas support dan saling memotivasi hingga terselesaikannya tesis ini.
10. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan partisipasinya baik langsung maupun tidak langsung yang terlibat dalam proses penyelesaian tesis ini.

Sebagai penutup peneliti menyadari dan mengakui banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan tesis ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman peneliti.

Akhirnya penulis mendoakan semoga segala kebaikan, bantuan, dukungan dan support dari semua pihak semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, amin Allahumma aminn...

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Banjarmasin, Juli 2025
Penulis



Dwi Magrita Kusuma Wardani
NIM . 2320318320040

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SERTIFIKAT UJI PLAGIASI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1. Landasan Teori	19
2.1.1. <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	19
2.1.1.1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	19
2.1.1.2. Antecedent dan Konsekuensi dari <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	21
2.1.2. Lingkungan Kerja	22
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22

2.1.2.2. Anteseden dan Konsekuensi dari Lingkungan Kerja	24
2.1.3. Kepuasan Kerja	24
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.1. Anteseden dan Konsekuensi Kepuasan Kerja.....	27
2.1.4. Kinerja Pegawai	28
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai	28
2.1.4.2. Anteseden dan Konsekuensi Kinerja Pegawai.....	29
2.1.5. Kinerja Pegawai ASN	29
2.1.6 Keterkaitan antara <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dengan Kepuasan Kerja.....	31
2.1.7 Keterkaitan antara <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dengan Kinerja Pegawai	32
2.1.8 Keterkaitan antara <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	32
2.1.9 Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	34
2.1.10. Keterkaitan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai	34
2.1.11. Keterkaitan antara Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.....	35
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN 41	
3.1 Kerangka Konseptual	41
3.2 Hipotesis Penelitian	43
BAB IV METODE PENELITIAN.....	48

4.1. Jenis dan Tempat Penelitian	48
4.2. Unit Analisis	48
4.3. Populasi dan Ukuran Sampel.....	49
4.4. Metode Pengambilan Sampel	49
4.5. Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	50
4.5.1. Kinerja Pegawai.....	50
4.5.2. <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	51
4.5.3. Lingkungan Kerja	51
4.5.4. Kepuasan Kerja	52
4.5.5. Variabel Operasional	53
4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	55
4.6.1 Uji Validitas.....	55
4.6.2 Uji Reliabilitas.....	55
4.7. Metode Pengumpulan Data	57
4.8. Metode Analisis Data	58
4.8.1 Analisis <i>Partial Least Square (PLS)</i>	59
4.8.2. Pengujian Hipotesis	60
4.8.3 Pengujian Variabel Mediasi	61
BAB V HASIL PENELITIAN	63
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
5.1.1 Sejarah Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara	63
5.1.2 Tugas dan Fungsi Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian	
Negara	64
5.1.3 Struktur Organisasi	65
5.2 Karakteristik Responden	66

5.2.1 Usia	67
5.2.2 Jenis Kelamin.....	68
5.2.3 Tingkat Pendidikan.....	68
5.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan....	69
5.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	70
5.3 Analisis Deskriptif Variabel	71
5.3.1 Deskriptif Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	
72	
5.3.2 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	74
5.3.3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	78
5.3.4 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	81
5.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	85
5.4.1 Hasil Uji Realibilitas Instrumen	85
5.4.2. Hasil Analisis <i>Structure Equation Modeling Partial Least Square</i> (SEMPLS).....	87
5.4.3 <i>Validitas Convergent</i> dengan <i>Loading Factor</i> untuk Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	88
5.4.4 <i>Validitas Convergent</i> dengan <i>Loading Factor</i> untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)	90
5.4.3 <i>Validitas Convergent</i> dengan <i>Loading Factor</i> untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)	92
5.4.4 <i>Validitas Convergent</i> dengan <i>Loading Factor</i> untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	95

5.4.5 <i>Validitas Convergent</i> dengan <i>Average variance extracted</i> (AVE) untuk semua variabel	98
5.4.6 Uji validitas dengan <i>Discriminant Validity</i> untuk semua variabel	99
5.4.7 Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	100
5.5. Uji Hipotesis	103
5.6 Uji Mediasi	104
5.7 Pembahasan Hasil.....	108
5.7.1 Pengaruh POS terhadap Kepuasan Kerja.....	108
5.7.2 Pengaruh POS terhadap Kinerja Pegawai	108
5.7.3 Kepuasan Kerja memediasi pengaruh POS terhadap Kinerja	109
5.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	110
5.7.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	111
5.7.6 Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	112
5.7.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	113
5.8. Implikasi Hasil Penelitian.....	114
5.8.1 Implikasi Teoritis.....	114
5.8.2. Implikasi Manajerial.....	116
5.9 Keterbatasan Penelitian	118
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	119
6.1 Kesimpulan.....	119
6.2 Saran	120

DAFTAR PUSTAKA.....	123
LAMPIRAN	130

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.1	Data Pegawai ASN Kantor Regional VIII BKN.....	5
1.2	Capaian Kinerja Individu ASN Kantor Regional VIII BKN.....	8
1.3	Perjanjian Kinerja Kepala Kantor Regional VIII BKN tahun 2023	10
1.4	Data Realisasi Indikator Kinerja Kepala Kantor Regional VIII BKN	12
4.1	Jumlah Pegawai pada Kantor Regional VIII BKN	46
4.2	Pengembangan Instrumen Penelitian.....	50
4.3	Pengukuran Variabel.....	55
5.1	Data Responden Berdasarkan Usia.....	64
5.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
5.3	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
5.4	Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	66
5.5	Data Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	67
5.6	Kriteria Indeks.....	69
5.7	Angka Indeks <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	70
5.8	Angka Indeks Lingkungan Kerja.....	72
5.9	Angka Indeks Kepuasan Kerja.....	74
5.10	Angka Indeks Kinerja Pegawai.....	78
5.11	Uji Realibilitas dengan <i>Composite Reliability</i> (CR).....	79
5.12	Uji Realibilitas dengan <i>Cronbach's Alpha</i> untuk semua variabel..	80
5.13	Validitas item pernyataan <i>Perceived Organizational Support</i>	

	(POS).....	82
5.14	Validitas item pernyataan Lingkungan Kerja (X2).....	84
5.15	Validitas item pernyataan Kepuasan Kerja (Z).....	86
5.16	Validitas item pernyataan Kinerja Pegawai (Y).....	89
5.17	<i>Validitas Convergent dengan Average variance extracted</i> (AVE) untuk semua variabel.....	93
5.18	Hasil <i>Fornell-Lacker Criterion</i>	93
5.19	Hasil Uji Multikolinieritas.....	94
5.20	Nilai <i>R-Square</i> variabel yang dipengaruhi.....	96
5.21	Nilai <i>F-Square</i>	96
5.22	Nilai <i>R-Square</i> dengan Interpretasi.....	97
5.23	Hasil <i>Path Coefficient</i>	98
5.24	<i>Spesific Indiret Effect</i>	100
5.25	Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	100

DAFTAR GAMBAR

No.		Halaman
1.1	Kuadran Kinerja Pegawai.....	7
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	39
4.1	Model Variabel Kinerja Pegawai (Z).....	47
4.2	Model Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X1).....	48
4.3	Model variabel Lingkungan Kerja (X2).....	49
4.4	Model Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	50
4.5	Rumus Umum <i>Composite Reliability</i> (CR).....	53
4.6	Rumus <i>Cronbach's Alpha</i>	53
5.1	Struktur Organisasi Kantor Regional VIII BKN.....	62
5.2	Diagram Konseptual Model PLS.....	81
5.3	Output dari hasil <i>bootstrapping</i> pada aplikasi <i>SmartPLS</i>	102

DAFTAR LAMPIRAN

No.		Halaman
LAMPIRAN I	<i>Journal Critical Review</i>	126
LAMPIRAN II	Pengembangan Instrumen Penelitian.....	156
LAMPIRAN III	Lembar Kuisisioner.....	172
LAMPIRAN IV	Perjanjian Kinerja Kepala Kantor Regional VIII BKN..	183
LAMPIRAN V	Target dan Realisasi Sasaran Strategis Kakanreg VIII Tahun 2023.....	185
LAMPIRAN VI	Hasil Pengolahan Data	188