

Pengaruh *Shift Work* Dan *Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ceria Jasa Tambang Pratama (CJTP)

Muh. Adam Mualif

Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka
e-mail: adammualifmuh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh *Shift Work* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tambang Pada PT. CJT Kecamatan Wolo. (2) Pengaruh *Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tambang Pada PT. CJTP Kecamatan Wolo. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Observasi, Kuisisioner dan Dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. CJT. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 92 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji measurement model (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan Smart PLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Shift Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja yang ditunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 4,390 dengan *P-Value* sebesar 0,000. Sedangkan Variabel *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,606 dengan *P-Value* sebesar 0,009.

Kata Kunci: *Shift Work*, *Organizational Support* dan kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to determine: (1) The effect of shift work on the job satisfaction of mining employees at PT. CJTP, Wolo District. (2) The Influence of Organizational Support on Mining Employees' Job Satisfaction at PT. CJTP, Wolo District. This research uses a quantitative method approach. Data collection in this research used observation, questionnaires and documentation. The population of this research is all employees of PT. CJTP. Meanwhile, the sample for this study was 92 people. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. Based on the research results, it is known that Shift Work has a positive and significant effect on job satisfaction as shown by a t-statistic value of 4.390 with a P-Value of 0.000. Meanwhile, the Organizational Support variable has a positive and significant effect on Job Satisfaction as shown by a t-statistic value of 2.606 with a P-Value of 0.009.

Keywords: *Shift Work*, *Organizational Support* and *Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Pertambangan merupakan salah satu sektor industri berat yang memiliki karakteristik berbeda dengan sektor lainnya. Hal ini disebabkan oleh karakteristik dan sifat

sektor pertambangan berbeda dengan industri lainnya, seperti yang dijelaskan oleh Manik [1] Pertambangan mempunyai beberapa karakteristik, yaitu tidak dapat diperbaharui (*non renewable*), mempunyai resiko relatif lebih tinggi dan pengusahaannya mempunyai

dampak lingkungan, baik fisik maupun lingkungan yang relatif lebih tinggi dibandingkan perusahaan komoditi lain pada umumnya. Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memang perannya sangat dibutuhkan didalam perusahaan tambang. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung pada keberadaan sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dimana ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, maka mereka akan berusaha dengan segenap kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal [2]. Sedangkan menurut Onsardi & Finthasari [3] Kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pihak perusahaan tidak boleh mengabaikan hal ini karena kepuasan kerja karyawan berdampak langsung pada semangat kerja karyawan yang tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan [4].

Berdasarkan penelitian Wiliandari [5] kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosional. Ini bukan bentuk kepuasan diri, atau kebahagiaan, tetapi kepuasan atas pekerjaan mereka yang menjadi motivasi untuk terus bekerja. Namun pada siang/malam hari, pengawasan dari pengurus kurang dimana daya saing dan kinerja antar pekerja menurun dengan turunnya promosi dan stagnasi karir. Oleh sebab itu, *Shift Work* menawarkan pekerja pagi siang atau malam, Menurut Ernawati dkk [6] *Shift Kerja* merupakan suatu sistem pembagian waktu kerja yang dilakukan secara bergantian dalam waktu 24 jam. *Shift kerja* biasanya diartikan sebagai pergantian atau penetapan jam kerja pada karyawan, panda secara umum, waktu kerja maksimum pekerja di Indonesia adalah 8 jam sehari, biasanya dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore. Dengan demikian, pekerja yang dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan *Shift kerja* akan berdampak pada karyawan yang akan merasakan kepuasan kerja. Hal ini senada juga di kemukakan oleh Dodia & Parashar [7] meyakini bahwa *shift kerja* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Farlianto [8] menemukan bahwa *Shift Kerja* Berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, pertambahan juga beroperasi selama 24 jam dalam sehari, sehingga mengharuskan karyawan bekerja dalam sistem *Shift*. Dimana karyawan bekerja di luar jam normal atau memiliki pola kerja yang tidak tepat. Menurut Neksen dkk [9] Sistem kerja secara *shift* menjadi salah satu cara yang paling sesuai diterapkan perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam non stop. Cara ini dilakukan karena perusahaan diuntungkan dengan tetap dapat menjalankan produksinya secara penuh dan dapat meminimalkan jumlah pekerja yang dipakai. Selain pembagian jam kerja. pihak perusahaan juga mengarahkan pegawainya untuk menambah jam kerja atau melakukan lembur. Hal ini dilakukan sebagai upaya melakukan percepatan waktu, walaupun pihak perusahaan mengaku terjadi penambahan biaya langsung. Bagi perusahaan pengaturan *shift kerja* dilaksanakan bertujuan untuk menjaga kelancaran dan pemenuhan target produksi. Seperti yang sudah ditetapkan oleh Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.102/MEN/VI/2004 bahwa waktu kerja normal selama 6 hari kerja adalah 7 jam/hari dengan waktu kerja pada hari ke 5 dan ke 6 adalah 5 jam/hari. Waktu kerja yang di hitung secara keseluruhan normal untuk 5 hari kerja adalah 8 jam/hari dengan jumlah total keseluruhan jam kerja adalah 40 jam/minggu. Jika jam kerja lebih dari 40 jam/minggu maka akan dihitung sebagai waktu kerja lembur.

Penelitian yang dilakukan oleh Busro [10] menjelaskan bahwa jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut. Selain itu, Kerja *shift* merupakan faktor risiko bagi sejumlah orang terutama efek kesehatan pada pekerja *shift*. Kerja *shift* memiliki efek negatif pada kepuasan kehidupan pribadi dan keluarga pekerja. Gangguan dan keluhan tidur lebih umum di antara pekerja *shift* malam dari pada pekerja siang hari menurut [11]. *Shift Work* telah dikaitkan dengan

berbagai konsekuensi. Gangguan kerja *Shift* adalah gangguan tidur ritme yang mempengaruhi beberapa pekerja *Shift*, ditandai dengan kantuk berlebihan dan insomnia karena terganggunya siklus tidur-bangun alami tubuh. Dengan adanya *Organizational Support* mengacu pada sejauh mana organisasi menghargai dan mendukung karyawannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang, di mana terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan hasil yang mereka terima atas pekerjaan tersebut. Perlu diketahui bahwa dukungan organisasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja [12]. Seperti yang di jelaskan oleh Mujiasih [13] mengatakan *Perceived organizational support* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. Hal ini didasarkan pada hubungan antara karyawan dengan organisasinya yang merupakan hubungan pertukaran, misalnya seorang karyawan ingin bekerja dalam suatu organisasi karena karyawan tersebut ingin menukar usaha dan loyalitasnya dengan imbalan materi sosioemosional tertentu. Selain itu, Hal ini Senada juga dikemukakan oleh Paille dkk [14] menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* menemukan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Karyawan dalam suatu perusahaan tentu membutuhkan dukungan dari perusahaan di luar dari timbal balik yang wajib diberikan kepada perusahaan. Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja. Dengan kondisi psikologi yang positif maka karyawan akan dapat memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka berikan kepada perusahaan. Kara & Yücekaya [15] menyatakan Jika Persepsi dukungan organisasi yang ditawarkan kepada karyawan oleh manajer berkontribusi pada munculnya konsep dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut penelitian Putra dkk [16] *Perceived Organizational Support* juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang menegangkan. *Perceived Organizational Support* dipengaruhi pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai

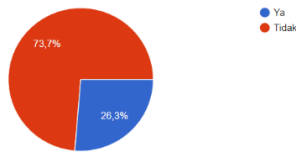
keseharian organisasi dalam memperlakukan karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengemukakan bahwa *Organizational Support* harus memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai peningkatan kinerja (yaitu harapan kinerja-imbalan). Proses-proses ini harus memberikan hasil yang baik bagi karyawan (misalnya, peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan suasana hati positif) dan bagi organisasi misalnya, peningkatan komitmen, efektif dan kinerja [17].

Organizational Support atau dukungan organisasi juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, dimana ketika perusahaan memberikan dukungan terhadap karyawan terlebih pada karyawan yang berprestasi serta memberikan *feedback* yang sesuai dengan kinerja karyawan maka akan timbul rasa kepuasan dalam diri karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja di perlukan untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal Menurut Cahayu & Rahyuda, [18]. Hal ini senada juga dikemukakan oleh Novira & Martono [19] menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari [20] menyatakan bahwa *Perceived organizational support* Berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam konteks ini, dua faktor yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tambang adalah sistem kerja *Shift* dan dukungan organisasi. *Shift Work* dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, serta dapat menyebabkan kelelahan dan stres yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Beberapa dari gejala ini bersifat sementara atau terkait dengan tahapan jadwal kerja *Shift* tertentu seperti kerja *Shift* malam, Gejala ini hilang saat liburan atau jadwal *Shift* siang [11]. Selain itu, dukungan organisasi yang mencakup kebijakan, Kenaikan pangkat, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memainkan peran penting dalam membantu karyawan mengatasi tantangan *Shift Work* dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Adapun menurut Mujiasih [21] *Organizational Support* juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi.

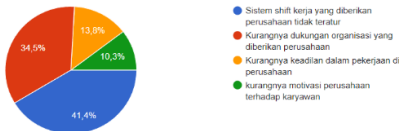
Sesuai dengan keterbatasan dan rekomendasi penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis meyakini bahwa kepuasan kerja dalam perusahaan industri Pertambang perlu diteliti lebih dalam. Maka kebaruan penelitian ini yang telah dijelaskan di atas didukung dengan fenomena yang terjadi di perusahaan PT. CJTP di Kecamatan Wolo yang didukung data hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis dengan 38 responde sebagaimana ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Menurut anda, Apakah anda merasa puas atas pekerjaan yang diberikan perusahaan?
38 jawaban



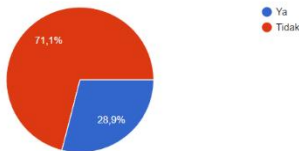
Jika tidak, diantara faktor-faktor berikut ini manakah yang menjadi faktor yang menyebabkan anda merasakan ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan tempat anda bekerja?

29 jawaban



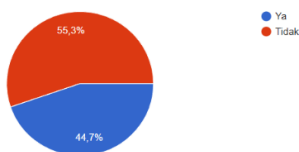
Jika anda bekerja pada Shift malam/pagi apakah anda merasa puas terhadap perpindahan rotasi dan waktu yang diberikan perusahaan?

38 jawaban



Apakah organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan?

38 jawaban



Gambar 1 Obsevasi Awal

Berdasarkan hasil observasi awal diatas dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan PT. Ceria Jasa Tambang Pratama di Kecamatan Wolo memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT. Ceria Jasa Tambang Pratama menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang merasakan ketidakpuasa kerja yang disebabkan oleh *Shift Work* yang dirasakan oleh karyawan seperti

Gangguan pola tidur, kurangnya sosialisasi antara sesama, stres perubahan jadwal kerja secara terus menerus-menerus atau tidak menentu dan faktor masalah kesehatan serta kurangnya dukungan karyawan berupa

Selain itu, *Organizational Support* Juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan PT. Ceria Jasa Tambang Pratama merasakan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. CJTP menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang tidak puas atas kerjanya disebabkan dukungan organisasi (*Organizational Support*) yang dirasakan karyawan karena persepsi keadilan yang dimana ketika karyawan merasa adanya perbedaan dukungan yang tidak adil dan merata, maka karyawan merasa kurang diperhatikan dan bisa merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Serta dari hasil Obsevasi awal dengan 38 responden karyawan yang dilakukan kepada karyawan PT. CJTP menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang mimilih kepuasan kerja disebabkan karena adanya *Shift Work* yang di rasakan karyawan dan *Organizational Support* yang kurang dari perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dengan mengacu pada rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang dipengaruhi oleh cara berfikir filsafat positivism, yaitu pengetahuan tentang yang benar bersumber dari ilmu alam yang dapat diukur secara pasti, berdasarkan fakta dan kenyataan, yang menggunakan data-data berupa angka untuk menjawab hipotesis penelitian [22]. Lokasi penelitian ini yaitu pada PT Ceria Jasa Tambang Pratama di Kecamatan Wolo, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara.

2.2 Jenis-jenis dan Sumber Data

2.2.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yang berupa data dalam bentuk angka [23]. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini berupa angka-angka, skor hasil

tanggapan responden terhadap angket atau kuesioner yang diberikan kepada karyawan.

2.2.2) Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni [24] data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber. Data primer dalam penelitian ini berupa angket kuesioner, yang dikumpulkan oleh peneliti melalui instrumen yaitu seperti menyebarkan kuesioner secara tertutup kepada responden yang terpilih, dan menurut Sujarweni [24] data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini yang dikumpulkan oleh peneliti berupa data data jumlah keseluruhan karyawan.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

2.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan [24] Adapun Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Ceria Jasa Tambang Pratama di Kecamatan Wolo yang berjumlah 120 orang.

2.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* [24]. pengertian *purposive* menurut Sujarweni, [24] yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. penulis menggunakan *purposive sampling* dalam menentukan sampel dalam penelitian ini karena sesuai dengan tujuan penelitian, sesuai dengan kriteria dan ciri yang dibutuhkan oleh penulis. *Purposive sampling* tergolong dalam jenis *non-probability sampling* yang artinya tidak memberikan peluang yang sama dari setiap populasi.

Dalam menentukan jumlah sampel ini, peneliti menggunakan rumus Slovin karena rumus slovin biasanya digunakan untuk menghitung dan menentukan sampel secara

tepat ketika melakukan penelitian, serta bermanfaat ketika penelitian dilakukan dengan sampel yang cukup banyak, tetapi dapat menghasilkan sampel yang cukup sedikit yang akan mewakili jumlah keseluruhan populasi. Adapun menurut Nalendra dkk [25] rumus slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian pengumpulan data sangat diperlukan dan kemudian digunakan untuk mengukur tingkat dan besarnya pengaruh antar variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Kuesioner, Dokumentasi.

Tabel 1 Nilai Skor Responden

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2.5 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dengan maksud untuk mengumpulkan data agar menjadi runtut, sistematis dan mudah [24]. Dalam penelitian ini masing-masing variabel diukur dengan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan program SPSS.

2.5.1 Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur [26]. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan

fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi metode Produk Momen Pearson. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) [26].

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan nilai r -tabel untuk $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r -hitung $> r$ -tabel, maka pernyataan tersebut valid (Sujarweni 2018:132). Jika ada indikator yang tidak valid maka harus dibuang. Dalam penelitian ini dibantu menggunakan Software SPSS 25, hasil uji validitasi ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel (5%)	Keterangan
Shift Work	0,804	0,3061	Valid
	0,793	0,3061	Valid
	0,750	0,3061	Valid
	0,844	0,3061	Valid
Organizational Support	0,748	0,3061	Valid
	0,810	0,3061	Valid
	0,822	0,3061	Valid
Kepuasan Kerja	0,860	0,3061	Valid
	0,706	0,3061	Valid
	0,826	0,3061	Valid
	0,762	0,3061	Valid

2.5.2 Uji Realibilita

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan di susun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka realibel [24]. Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama [26].

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Shift Work	0,808	0,600	Realibel
Organizational Support	0,703	0,600	Realibel
Kepuasan Kerja	0,797	0,600	Realibel

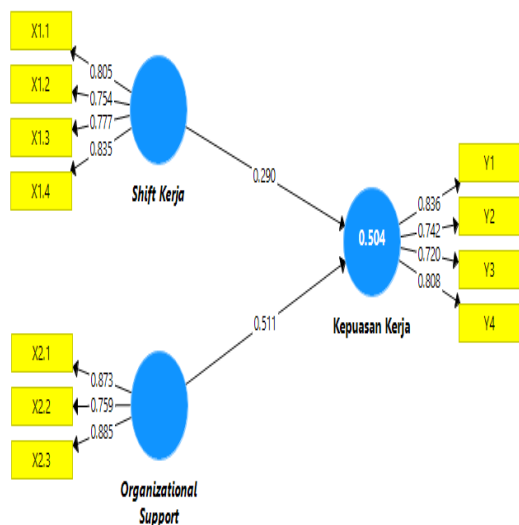
2.6 Teknik Analisis Data

Analisi data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudia diolah dengan statistika dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian [24]. Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca SEM (*Structural Equation Model*) merupakan metode analisis multivariate yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten [27]. Untuk mendukung hasil penelitian, data yang diperoleh dapat dianalisis melalui bantuan *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square (PLS)* merupakan suatu metode analisis yang powerful dan disebut sebagai soft software modeling. PLS dapat digunakan untuk melakukan pengujian data [28]. Dalam penelitian ini data penelitian diolah dengan menggunakan software SmartPLS 3 dengan pendekatan *Partial Least Square*.

2.7 Analisis Data

2.7.1 Analisis Outer Model

Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari daftar pertanyaan atau koesioner yang digunakan, sehingga diperoleh data yang valid dan reliabel. Validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan reliabilitas diukur dengan *composite reliability* dan *Cronbach alpha*.



Gambar 2 Outer Model

2.7.2 Analisi inner model

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan hubungan antara variabel laten (*structural model*) [29]. Analisis *linner model* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten (uji hipotesis). Evaluasi model structural atau inner model meliputi nilai signifikansi setiap koefisien jalur yang menyatakan apakah ada signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskriptif Variabel Shift Work

Dalam penelitian ini terdapat 4 indikator untuk mengukur variabel Waktu Istirahat, Arah Rotasi *Shift*, Kecepatan rotasi dan Jumlah tim atau pekerja durasi *Shift*. Ke empat indikator tersebut masing-masing memiliki satu item pernyataan. Adapun presentasi jawaban responden dari ke empat indikator variabel sebagai berikut:

Tabel 4 Statistik Deskriptif *Shift Work*

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata jawaban	Ket
1.	Waktu Istirahat (X1.1)	Saya selalu diberikan waktu istirahat yang cukup oleh perusahaan	4,21	Tinggi
2.	Arah Rotasi Shift (X1.2)	Saya merasa puas terhadap arah rotasi <i>shift</i> yang telah ditentukan oleh perusahaan	4,26	Tinggi
3.	Kecepatan rotasi (X1.3)	Saya merasa dengan adanya kecepatan rotasi dapat membantu saya mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	3,97	Tinggi
4.	Jumlah tim atau pekerja durasi Shift (X1.4)	Dengan adanya tim kerja yang di buat oleh perusahaan dapat membantu saya dan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di targetkan oleh perusahaan	4,09	Tinggi
Jumlah Rata-rata			4,13	Tinggi

3.2 Deskriptif Variabel Organizational Support

Dalam penelitian ini terdapat 3 indikator untuk mengukur variabel *Organizational Support* diantaranya *Fairness* (Keadilan), *Supervisor Support* (Dukungan Atasan) dan *Organizational Rewards and job Conditions* (Imbalan dan Kondisi Kerja Organisasi). Tiga indikator tersebut masing-

masing memiliki satu item pernyataan. Adapun presentasi jawaban responden dari ke tiga indikator variabel *Organizational Support* adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Staristik Deskriptif Variabel *Organizational Support*

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata jawaban	Ket.
1.	<i>Fairness</i> (Keadilan)	Saya merasa mendapatkan keadilan ditempat saya bekerja	4,02	Tinggi
2.	<i>Supervisor Support</i> (Dukungan Atasan)	Saya selalu mendapatkan dukungan dari atasan saya	4,92	Tinggi
3.	<i>Organizational Rewards and job Conditions</i> (Imbalan dan Kondisi Kerja Organisasi)	Selama saya bekerja saya selalu mendapatkan rewards yang sesuai dengan kondisi kerja saya	4,06	Tinggi
Jumlah Rata-rata			4,00	Tinggi

3.3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini terdapat empat indikator untuk variabel Kepuasan Kerja yaitu Pekerjaan, Upah, Pengawas/atasan dan Rekan kerja. Keempat indikator tersebut memiliki satu item pernyataan. Adapun presentasi jawaban responden dari ke tiga indikator variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Staristik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata jawaban	Ket.
1.	Pekerjaan (Y.1)	Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya	4,06	Tinggi
2.	Upah (Y.2)	Saya puas atas upah yang diberikan perusahaan	4,16	Tinggi
3.	Pengawasan/atasan (Y.3)	Saya merasa puas atas perintah atau arahan yang diberikan oleh pengawas	3,96	Tinggi
4.	Rekan Kerja (Y.4)	Seberapa puas anda terhadap kepuasan kerja dengan bekerjasama dengan rekan kerja anda	4,23	Tinggi
Jumlah Rata-rata			4,10	Tinggi

Tabel 7 Outer Loading

Item	Shift Work (X1)	Organizational Support (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,805		
X1.2	0,754		
X1.3	0,777		
X1.4	0,835		
X2.1		0,873	
X2.2		0,759	
X2.3		0,885	
Y1			0,836
Y2			0,742

Item	Shift Work (X1)	Organizational Support (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Y3			0,720
Y4			0,808

Berdasarkan tabel 8 diatas nilai *outer loading* menunjukkan adanya indikator yang memiliki *convergent validity* yang lebih besar dari 0,7 dan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengukuran didominasi bahwa nilai *outer loading* > 0,7 memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah dinyatakan baik. Sedangkan nilai *outer loading* < 0,7 memiliki nilai validitas yang rendah.

Tabel 8 Nilai Cross Loading

Item	Shift Work (X1)	Organizational Support (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,805	0,457	0,533
X1.2	0,754	0,345	0,372
X1.3	0,777	0,296	0,327
X1.4	0,835	0,548	0,500
X2.1	0,423	0,873	0,528
X2.2	0,459	0,759	0,586
X2.3	0,465	0,885	0,556
Y1	0,567	0,604	0,836
Y2	0,242	0,353	0,742
Y3	0,418	0,362	0,720
Y4	0,446	0,646	0,808

Berdasarkan tabel diatas nilai *cross loading* menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik dikarenakan nilai korelasional indikator terhadap variabel konstruk lebih tinggi di bandingkan dengan nilai korelasional variabel konstruk lain. Sebagai gambaran nilai *cross loading* indikator Y1 (0,836) yang lebih besar dari pada nilai *cross loading* konstruk lain yang ada di sampingnya dalam hal ini *Shift Work* (0,567) dan *Organizational Support* (0,604). Selain nilai *Cross Loading*, Nilai *Average Variance*

Extracted (AVE) dimana nilainya harus diatas 0,5 (Abdillah & Hartono, 2015). Hasil perhitungan nilai AVE disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Nilai Ave

Variabel	AVE
Shift Work	0,629
Organizational Support	0,707
Kepuasan kerja	0,605

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari *loading faktor*, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai konstruk yang baik dalam artian telah memenuhi ketetapan yang telah di tentukan. Kemudian yaitu membandingkan nilai akar kuadran AVE dengan korelasi antar variabel laten. Apabila nilai akar kuadran AVE > korelasi antar dua variabel laten maka dinyatakan baik. Adapun hasil akar kuadran AVE dan korelasi variabel laten sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Akar Kuadran AVE dan Korelasi Variabel Laten

Konstru k	Shift Work (X1)	Organizational Support (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
X1	0,564		
X2	0,538	0,667	
Y	0,793	0,841	0,778

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan nilai akar AVE untuk tiap variabel laten > dibanding nilai korelasinya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa korelasi antar konstruk dinyatakan baik. Kemudian, pendekatan ketiga yaitu pendekatan Rasio *Heteroit-Monotrait* (HTMT) yaitu dengan melihat nilai HMTM harus < 0.9 yang dimana untuk memastikan variabel diskriminan antara dua konstruk reflektif.

Tabel 11 Heteroit-Monotrait (HTMT)

Konstruk	Shift Work (X1)	Organizational Support (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Kepuasan Kerja			
Organizational Support	0,794		
Shift Work	0,650	0,647	

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai HTMT < 0.9. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap konstruk menunjukkan diskriminan validity yang baik.

Tabel 12 Nilai R-square

	R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0,504

Dari tabel di atas menunjukkan nilai R-Square konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,504 atau 50,4%, dan nilai tersebut masuk dalam kategori sedang karena menurut Chin (1998) nilai R-Square diatas 67,6% dikatakan kuat, nilai diatas 33% dikatakan sedang dan dibawah 33% dikatakan lemah.

Berdasarkan tabel diatas nilai R-Square Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Shift Work dan Organizational Support dapat dijelaskan sebesar 0,504 atau 50,4% oleh variabel Shift Work dan Organizational Support. sedangkan untuk sisanya sebesar 49,6% di jelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini.

Tabel 13 Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standard Deviation (STD EV)	T-Statistic ((O/STD ERR))	P Value
SW ke KK	0,290	0,292	0,111	4,390	0,000

Hipotesis	Original Sample (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standard Deviation (STD EV)	T-Statistic ((O/STD ERR))	P Value
OS ke KK	0,511	0,522	0,116	2,606	0,009

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai Original Sample Estimate Shift Work (SW) terhadap Kepuasan Kerja (KK) bernilai positif sebesar 0,290 dan nilai P Value 0.000 Dengan melihat nilai P Value yang dimana jika P Value < dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima sedangkan jika P Value > dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan ditolak. Selain itu, untuk melihat arah besarnya pengaruh jalur dari organisasi pembelajaran ke Kinerja organisasi dapat dilihat dari nilai Original Sample Estimate. Jika nilai Original Sample Estimate semakin mendekati 1 maka nilai pengaruhnya semakin kuat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Shift Work memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dikarenakan Rule Of Thumb yang digunakan pada penelitian ini yaitu nilai P-Value < dari pada 5% (0.05) sehingga dapat dinyatakan Hipotesis Pertama (H₁) diterima. Sehingga Hipotesis Pertama (H₁) Menyatakan bahwa Shift Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 3.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai Original Sample Estimate Organizational Support (OS) terhadap Kepuasan Kerja (KK) bernilai positif sebesar 0.511 dan nilai P Value 0.009 Dengan melihat nilai P Value yang dimana jika P Value < dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima sedangkan jika P Value > dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan ditolak. Selain itu, untuk melihat arah besarnya pengaruh jalur dari Organizational Support terhadap Kepuasan

Kerja dapat dilihat dari nilai *Original Sample Estimate*. Jika nilai *Original Sample Estimate* semakin mendekati 1 maka nilai pengaruhnya semakin kuat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dikarenakan *Rule Of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini yaitu nilai *P-Value* < dari pada 5% (0.05) sehingga dapat dinyatakan **Hipotesis Kedua (H₂) diterima**. Sehingga Hipotesis Kedua (H₂) Menyatakan bahwa *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Shift Work* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan tambang di PT. CJTP di kecamatan wolo Maka dalam hal ini, variabel yang diukur yaitu Waktu Istirahat, Arah Rotasi *Shift*, Kecepatan rotasi dan Jumlah tim atau pekerja durasi *Shift* yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tambang di PT. CJTP di kecamatan wolo.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan tambang di PT. CJTP di kecamatan wolo Maka dalam hal ini, variabel yang diukur yaitu *Fairness* (Keadilan), *Supervisor Support* (Dukungan Atasan) dan *Organizational Rewards and job Conditions* (Imbalan dan Kondisi Kerja Organisasi) yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tambang di PT. CJTP di kecamatan wolo.

5. SARAN

1. Bagi Pihak Organisasi

Kepada pihak manajemen PT. Ceria Jasa Tambang Pratama Kecamatan Wolo diharapkan memberikan edukasi tentang pembagian sistem kerja berupa modul yang dapat dipelajari karyawan serta lebih mendukung karyawan agar dapat

meningkatkan hubungan antara karyawan dan atasan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Apabila akan melakukan penelitian yang terkait judul diatas diharapkan untuk menambah variabel lain ataupun variabel moderasi/mediasi. Dan apabila akan dilakukan penelitian yang serupa dengan judul di atas agar kiranya mengganti objek penelitian seperti di Rumah Sakit dan industri lainnya.
 - b. Menambah jumlah variabel utamanya variabel terkait strategi dalam Memberikan kepuasan kerja karyawan dan juga menambah jumlah indikator variabel agar hasil Penelitian lebih bervariasi dan akurasi lebih tepat dan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya terkhusus kepada orang tua penulis yaitu Bapak Amiruddin dan Ibu Reskawati serta keluarga besar yang sangat banyak memberikan bantuan dan arahan, dan selalu mendoakan keberhasilan dan keselamatan selama menempuh pendidikan, semoga Allah memberikan umur yang panjang, kesehatan dan rejeki yang berlimpah, Aamiin. Selain itu, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan hasil penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak dengan horman kepada:

1. Bapak Dr. H. Nur Ihsan HL, M.Hum selaku Rektor Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
2. Bapak Kartomo, S.Pd., M.Ec.Dev selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ekonomi Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
3. Bapak Muhammad Stiadi, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka
4. Bapak Kartomo, S.Pd., M.Ec.Dev selaku pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu serta penuh kesabaran memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan yang sangat berharga sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak Hendrik, S.Pd., M.M selaku pembimbing kedua yang telah memberikan izin dan meluangkan waktu serta penuh kesabaran memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan yang sangat berharga sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Kepada Dewan Penguji mulai dari ujian proposal hingga ujian hasil penelitian.
7. Segenap Dosen Pengajar serta Staf Administrasi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ekonomi Universitas Sembilanbelas November Kolaka yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan kelancaran dalam proses administrasi.
8. Kepada pihak-pihak terlibat pada lokasi penelitian yakni PT. Ceria Jasa Tambang Pratama Kecamatan Wolo yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan juga kepada para responden yang telah menyempatkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian penulis selama ini.
9. Terkhusus kepada Kakak dan adik adik tersayang yang telah memberikan banyak masukan serta dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku yang selama ini selalu memberikan doa, dukungan, motivasi serta bantuan dalam penyusunan dan penyelesaian hasil skripsi ini.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka serta semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. D. N. Manik, "Pengelolaan Pertambangan Yang Berdampak Lingkungan Di Indonesia," *Promine*, vol. 1, no. 1, 2013.
- [2] R. Sarianti, Y. Fitria, and E. V. Nazara, "Identifikasi pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel mediasi," *J. Kaji. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 24–32, 2018.
- [3] O. Onsardi and M. Fintariasari, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)," 2022.
- [4] K. Sari, N. Ningsi, N. Zainuddin, and A. M. Sajiah, "Evaluation of Information Security at Benyamin Guluh Kolaka Hospital using the KAMI 4.2 Index with ISO 27001: 2013," *Media Inf. Teknol.*, vol. 1, no. 1, pp. 23–30, 2024.
- [5] Y. Wiliandari, "Kepuasan kerja karyawan," *Society*, vol. 6, no. 2, pp. 81–95, 2015.
- [6] J. C. M. Santosa, A. Mayangsari, F. R. Putri, and E. Ernawati, "PREPTO (PROSES REKRUTMEN PENURUN TURNOVER): USAHA PREVENTIF UNTUK MENGURANGI TURNOVER SUKARELA," *J. Serina Sos. Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 342–357, 2023.
- [7] P. Dodia and N. Parashar, "Shift-work job stress, psychological distress, and job satisfaction among employees," 2020.
- [8] F. F. Farlianto, "Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi Pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang YOGYAKARTA)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 47–66, 2014.
- [9] A. Neksan, M. Wadud, and S. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 2, no. 2, pp. 105–112, 2021.
- [10] M. Busro, *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media, 2018.
- [11] L. OMIDI, S. ZARE, R. M. RAD, M. MESHKANI, and S. KALANTARY, "Effects of shift work on health and satisfaction of workers in the mining industry," *Int. J. Occup. Hyg.*, vol. 9, no. 1, pp. 21–25, 2017.
- [12] D. S. Simanjuntak, K. M. N. Nadapdap, and W. Winarto, "Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 6–13, 2017.
- [13] E. Sonalitha, B. Nurdewanto, A. Zubair, S. R. Asriningtias, K. Yudhistiro, and I. Mujahidin, "Blackbox testing model boundary value of mapping taxonomy applications and data analysis of art and

- artworks,” in *2020 3rd International Seminar on Research of Information Technology and Intelligent Systems (ISRITI)*, IEEE, 2020, pp. 7–11.
- [14] P. Paillé, L. Bourdeau, and I. Galois, “Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach,” *Int. J. Organ. Anal.*, vol. 18, no. 1, pp. 41–58, 2010.
- [15] K. Kara and P. Yücekaya, “THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH IN LOGISTICS INDUSTRY,” *Focus Res. Contemp. Econ.*, vol. 2, no. 1, 2021.
- [16] R. G. Putra, M. V. Bastari, and E. W. Kartika, “Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator di Restoran X Surabaya,” *J. Hosp. dan Manaj. Jasa*, vol. 3, no. 1, pp. 191–202, 2015.
- [17] L. Rhoades and R. Eisenberger, “Perceived organizational support: a review of the literature.,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 87, no. 4, p. 698, 2002.
- [18] S. Sanita, A. Kusniawati, and M. N. Lestari, “Pengaruh Product Knowledge dan Brand Image terhadap Purchase Intention (Penelitian pada PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis),” *Bus. Manag. Entrep. J.*, vol. 1, no. 3, pp. 169–184, 2019.
- [19] L. Novira and S. Martono, “Pengaruh persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organsasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening,” *Manag. Anal. J.*, vol. 4, no. 3, 2015.
- [20] D. T. Ambarsari, “Pengaruh Reward Ekstrinsik, Perceived Organizational Support Dan Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi,” *J. Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen*, vol. 3, no. 2014, pp. 1–9, 2017.
- [21] E. Mujiasih, “Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement),” *J. Psikol. undip*, vol. 14, no. 1, pp. 40–51, 2015.
- [22] M. Waruwu, “Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method),” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 1, pp. 2896–2910, 2023.
- [23] A. N. R. Anwar and I. I. Sujai, “Analisis Implementasi Sistem Informasi Desa Terintegrasi Di Kabupaten Pangandaran,” *Moderat J. Ilm. Ilmu Pemerintah.*, vol. 6, no. November, pp. 849–856, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/view/4550>
- [24] S. V Wiratna, “Metodologi Penelitian Bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif,” *PUSTAKABARUPRESS, Yogyakarta*, 2018.
- [25] A. R. A. Nalendra *et al.*, “Statistika seri dasar dengan SPPS,” 2021.
- [26] M. M. Sanaky, “Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah,” *J. Simetrik*, vol. 11, no. 1, pp. 432–439, 2021.
- [27] N. Nurfadila *et al.*, “Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Pengolahan Ikan Lure Dan Ikan Cakalang Menjadi Produk Bernilai Tinggi Di Kampung Bajo, Kelurahan Anaiwoi, Kabupaten Kolaka,” *J. Din. Pengabd.*, vol. 8, no. 1, pp. 43–50, 2022.
- [28] D. Mulanda and A. Frinaldi, “PENINGKATAN KASUS PERCERAIAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SOLOK,” *Tanah Pilih*, vol. 3, no. 1, pp. 19–26, 2023.
- [29] Irwan and K. Adam, “METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone),” *J. Teknosains UIn*, pp. 53–68, 2015.

