

Kontribusi Motivasi Kerja, Etika Profesional, dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja melalui Kepuasan Karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia

Ris Handayani ^{1*}, Siti Laela ², Sunarso ³

^{1*,2,3} Universitas IPWIJA, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Corresponding Email: handayaniris40@gmail.com ^{1*}

Article History

Received: 11 Agustus 2026.
Revised: 15 September 2026.
Accepted: 10 Oktober 2026.
Available online: 20 Oktober 2026.
Published: 1 Januari 2027.

Keyword

Work Motivation; Professional Ethics; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance.

Kata Kunci

Motivasi Kerja; Etika Profesional; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of work motivation on employee job satisfaction at PT Alfa Valves Indonesia, as well as the effects of professional ethics and the work environment on job satisfaction. Additionally, the research investigates the impact of work motivation, professional ethics, and the work environment on employee performance, along with the influence of job satisfaction on employee performance within the company. The methodology employed is quantitative, utilizing Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) through the SmartPLS software. The results indicate that work motivation has no significant effect on either job satisfaction or employee performance. Conversely, professional ethics and the work environment have positive and significant effects on job satisfaction. Furthermore, professional ethics, the work environment, and job satisfaction all have positive and significant impacts on employee performance at PT Alfa Valves Indonesia.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Alfa Valves Indonesia, serta pengaruh etika profesional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Sebaliknya, etika profesional dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, etika profesional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Alfa Valves Indonesia.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan karena berperan dalam menjalankan aktivitas operasional dan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih mampu meningkatkan produktivitas dan menghadapi persaingan industri. Menurut Kasmir (2022), keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur valve industri di Indonesia adalah PT Alfa Valves Indonesia. Perusahaan ini melayani berbagai sektor industri seperti minyak dan gas, petrokimia, pengolahan air, dan pembangkit energi. PT Alfa Valves Indonesia juga telah memiliki sertifikasi internasional seperti ISO 9001:2015, API 6D, dan API Q1 sebagai bentuk komitmen terhadap kualitas produk dan pelayanan perusahaan. Selain itu, perusahaan terus mengembangkan teknologi dan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di industri manufaktur. Dalam menjalankan operasional perusahaan, PT Alfa Valves Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan profesional untuk menjaga kualitas produk serta efektivitas kerja.

Sebagai perusahaan manufaktur, perusahaan juga dituntut menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas agar target produksi dapat tercapai sesuai standar internasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan fasilitas produksi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara normatif dan yuridis, pengelolaan sumber daya manusia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menegaskan bahwa perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas kerja. Dengan adanya landasan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja guna mendukung kepuasan serta kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai target dan meningkatkan produktivitas, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat efektivitas

operasional perusahaan. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat keterlambatan pekerjaan, kurang optimalnya koordinasi kerja, serta pencapaian target yang belum maksimal sehingga perusahaan perlu meningkatkan kualitas kerja karyawan secara optimal. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2022), kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dapat meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Namun, masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas akibat kurangnya penghargaan, terbatasnya pengembangan karir, serta komunikasi kerja yang belum optimal sehingga berdampak pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja. Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2021), motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin dan produktif, namun masih terdapat karyawan yang kurang termotivasi akibat minimnya penghargaan, tingginya tekanan kerja, serta kurangnya perhatian dari pimpinan sehingga memengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan. Selain motivasi kerja, etika profesional menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. Menurut Ariyanto *et al.* (2020), etika profesional mencerminkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam pelaksanaannya, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, belum menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional, serta kurang menjaga komunikasi profesional sehingga dapat memengaruhi efektivitas dan kualitas kerja. Lingkungan kerja juga memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan efektivitas dan semangat kerja karyawan. Namun, masih terdapat fasilitas kerja yang kurang memadai, kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, serta komunikasi antar bagian yang belum optimal sehingga dapat menghambat produktivitas kerja karyawan. Penelitian mengenai motivasi kerja, etika profesional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang berbeda. Rachman (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, sedangkan Astuti *et al.* (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Virana *et al.* (2026) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap sehingga

penelitian mengenai kontribusi motivasi kerja, etika profesional, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia penting untuk dilakukan. Menurut (Chandra & Syardiansah, 2021) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan nonmoneter dan dapat memengaruhi kinerja. Sedangkan menurut (Hamalik, 2019), "Motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan". (Susilo *et al.*, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Menurut (Susilo *et al.*, 2023) motivasi seorang pekerja untuk berkerja melibatkan faktor individu dan faktor organisasi:

- 1) Faktor individu merupakan faktor-faktor yang sifatnya individu yang meliputi: kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.
- 2) Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi meliputi: pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian serta, pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Hasibuan, 2020), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi yaitu Motivasi Positif dan Motivasi Negatif. Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Sedangkan Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik. Menurut (Afandi, 2021) motivasi ini memiliki beberapa prinsip-prinsip yaitu sebagai berikut:

- 1) Prinsip Partisipasi
- 2) Prinsip Komunikasi
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang
- 5) Prinsip Memberi Perhatian

Indikator motivasi kerja yang di kemukakan oleh (Asmayanti *et al.*, 2023) adalah: Tanggung jawab sebagai pegawai, Prestasi yang dicapai, Pengembangan diri dan Kemandirian dalam bekerja. Etika profesi adalah bidang etika khusus yang bertanggung jawab atas ilmu dan profesi yang dimilikinya, serta merupakan produk etika sosial. Secara umum peran kode etik profesi ini adalah untuk memotivasi dan membimbing, mencegah kecurangan, menahan diri, menjaga profesionalisme, meyakinkan klien, dan menjaga keharmonisan dalam tim kerja (Siahaan, 2022). Menurut (Bertens, 2021)

etika adalah ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan. Sedangkan (Ruslan, 2019) menyatakan bahwa etika merupakan studi tentang "benar atau salah" dalam tingkah laku atau perilaku manusia. Menurut (Bertens, 2021) Dalam menjalankan profesi, seseorang perlu memiliki dasar-dasar yang perlu diperhatikan, di antaranya: Prinsip Tanggung Jawab, Prinsip Keadilan, Prinsip Otonomi dan Prinsip Integritas Moral. Menurut (Agoes, 2019) dipercayai sebagai kode etik perilaku akuntan indonesia sebagai berikut yaitu: Tanggung Jawab Profesi, Kepentingan Publik, Kompetensi dan kehati-hatian profesional, Kerahasiaan, Perilaku profesional dan Standar teknis. (Darmadi, 2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Budiasa, 2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Menurut (Effendy & Fitria, 2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasa maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan. Menurut Sarwoto dalam (Pusparani, 2021), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam (Winarsih *et al.*, 2020), lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Afandi, 2021) terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja, yaitu kenyamanan karyawan, dimana kenyamanan di dalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang sehingga lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal. Selain itu, perilaku karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yaitu ketika orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik karena adanya lingkungan yang mendukung, nyaman, dan bersih. Faktor lainnya adalah kinerja karyawan, yaitu jika kondisi lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan meningkat, sedangkan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai juga akan menurun. Selain itu, tingkat stres karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana

lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai meningkat. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu Fasilitas, Kebisingan, Sirkulasi udara dan Hubungan kerja. Menurut (Asnawi, 2019) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hidayat *et al.*, 2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Menurut (Putri, 2020) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu personal factors yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu. Selain itu, leadership factor ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Team factors juga mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. Selanjutnya, system factor ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, serta contextual situational yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2020), tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk peningkatan kinerja dengan membantu manajer dan karyawan meningkatkan kinerja, penyesuaian kompensasi dalam menentukan kenaikan atau penyesuaian gaji, serta keputusan penempatan sebagai masukan untuk promosi, transfer, atau demosi.

Selain itu, penilaian kinerja juga bertujuan untuk pengembangan dan pelatihan guna mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir untuk menentukan jenis dan potensi karir anggota, serta prosedur perekrutan agar meningkatkan akurasi proses perekrutan. Penilaian kinerja juga bertujuan mengidentifikasi kesalahan desain pekerjaan dan informasi sumber daya manusia, menjamin kesempatan yang sama agar keputusan penempatan tidak diskriminatif, mengidentifikasi tantangan eksternal yang mempengaruhi kinerja, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja karyawan dan organisasi. Menurut (Silaen, 2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Komitmen. Kepuasan Kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara

positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Atmaja, 2022). Menurut (Jopanda, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. (Robbins & Judge, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Kepuasan kerja secara pengertian diartikan sebagai bentuk positif dari karyawan dalam menerima evaluasi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Kurniawan & Wijanarko, 2021). (Nitisemito, 2019) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja: Pekerja akan lebih cepat diselesaikan, Kerusakan akan dapat dikurangi, Absensi dapat diperkecil, Perpindahan karyawan dapat diperkecil dan Produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Menurut (Rahmaizzaty & Nuridin, 2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Perusahaan dan Manajemen, Pengawasan sekaligus atasannya, Faktor instrinsik dari pekerjaan, Kondisi kerja, Aspek sosial dalam pekerjaan, Komunikasi yang lancar dan Fasilitas yang memadai. Menurut (Agustini, 2019) indikator kepuasan kerja adalah Gaji/Imbalan, Pekerjaan, Supervisi, Promosi dan Rekan Sekerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel motivasi kerja, etika profesional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengolahan data penelitian dilakukan menggunakan software SmartPLS untuk

mempermudah peneliti dalam melakukan pengujian outer model dan inner model, seperti uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi (R^2), path coefficient, serta pengujian hipotesis penelitian melalui proses bootstrapping.

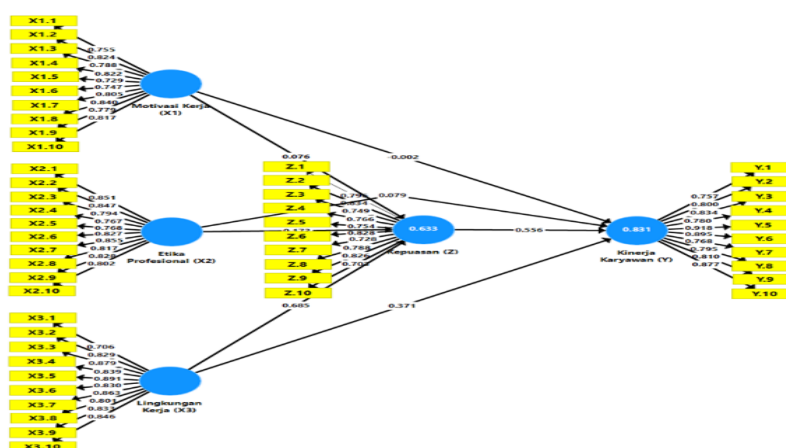
3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini. Validitas diuji dengan menggunakan analisis konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), di mana seluruh indikator menunjukkan nilai AVE di atas batas minimum 0,5, sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, reliabilitas diuji dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk semua variabel berada di atas batas yang disyaratkan, yaitu 0,6 untuk *Cronbach's Alpha* dan 0,7 untuk *Composite Reliability*, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang dimaksud.



Gambar 1. Diagram Jalur

Berdasarkan gambar diagram jalur diatas menunjukkan hasil perhitungan *loading factor* dan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai *loading factor* sudah diatas 0.6, sehingga indikator telah memenuhi syarat validitas konvergen dan memiliki validitas yang dipersyaratkan berdasarkan *rule of thumb* yang digunakan sesuai dengan yang sudah diuji cobakan sebelumnya.

3.1.2 Pengujian Validitas Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian validitas model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan

mampu mengukur konstruk secara akurat. Validitas konvergen diuji dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variabel laten. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki nilai AVE di atas batas minimum 0,5, yaitu berkisar antara 0,606 hingga 0,694, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Model pengukuran dinyatakan memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel Laten	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Motivasi Kerja (X1)	0,626
Etika Profesional (X2)	0,666
Lingkungan Kerja (X3)	0,694
Kepuasan (Y)	0,681
Kinerja Karyawan (Z)	0,606

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja, Etika Profesional, Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator yang mengukur variabel Motivasi Kerja, Etika Profesional,

Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

3.1.3 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *Cronbach's*

alpha menunjukkan nilai yang memenuhi standar, yaitu di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas

yang baik dan dapat dipercaya untuk pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0,934	0,944
Etika Profesional (X2)	0,944	0,952
Lingkungan Kerja (X3)	0,951	0,958
Kepuasan (Z)	0,947	0,955
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	0,939

Berdasarkan tabel di atas, nilai *composite reliability* pada variabel Motivasi Kerja, Etika Profesional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,7 serta nilai *Cronbach*

Alpha lebih besar dari 0,6. Seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Path Coefficient	T Statistics	P Values
Motivasi Kerja (X1) -> Kepuasan (Z)	0,076	1,217	0,224
Etika Profesional (X2) -> Kepuasan (Z)	0,173	2,801	0,005
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan (Z)	0,685	11,086	0,000
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,041	0,819	0,413
Etika Profesional (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,175	2,728	0,007
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,752	12,277	0,000
Kepuasan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,556	5,676	0,000

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,076 dengan nilai *p values* sebesar 0,224. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai *p value > level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan.
- 2) Pengaruh Etika Profesional terhadap Kepuasan
Pengaruh Etika Profesional terhadap Kepuasan menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,173 dengan nilai *p values* sebesar 0,005. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value < level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Profesional terhadap Kepuasan.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,685 dengan nilai *p values* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value < level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan.
- 4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,041 dengan nilai *p values* sebesar 0,413. Hasil

- pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai *p value > level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 5) Pengaruh Etika Profesional terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Etika Profesional terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,175 dengan nilai *p values* sebesar 0,007. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value < level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Profesional terhadap Kinerja Karyawan.
 - 6) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,752 dengan nilai *p values* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value < level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - 7) Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,556 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan

karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung teori bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan

tugasnya, sehingga berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

	Indirect Effect	T Statistics	P Values
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Z) -> Kepuasan (Y)	0,084	2,702	0,007
Etika Profesional (X2) -> Kinerja Karyawan (Z) -> Kepuasan (Y)	0,050	1,449	0,148
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Z) -> Kepuasan (Y)	0,256	6,237	0,000

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Sebagai Intervening Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Sebagai Intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,042 dengan nilai *p value* sebesar 0,251. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Sebagai Intervening.
- 2) Pengaruh Etika Profesional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Sebagai Intervening Pengaruh Etika Profesional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Sebagai Intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,096 dengan nilai *p value* sebesar 0,027. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai *p value* > *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Profesional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan sebagai intervening.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Sebagai Intervening Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Sebagai Intervening menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,381 dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Sebagai Intervening.

3.2 Pembahasan

Dari hasil perhitungan statistik, variabel Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,076 dan nilai *p* sebesar 0,224. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai *p* > *level of significance* (alpha 5%). Hal ini berarti tingkat motivasi kerja karyawan tidak secara langsung memengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja. Hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Putra & Pasaribu, 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh (Chandra & Syardiansah, 2021), motivasi kerja merupakan kekuatan tersembunyi dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan melalui tekanan eksternal, imbalan moneter maupun nonmoneter, dan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Hamalik, 2019), yang menyatakan bahwa motivasi adalah energi dalam diri seseorang yang mendorong timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung lebih terdorong untuk bekerja secara produktif, memenuhi target, dan mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka karena merasa pencapaian dan penghargaan atas usaha yang dilakukan.

Dari hasil perhitungan statistik, variabel Etika Profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,173 dan nilai *p* sebesar 0,005. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p* < *level of significance* (alpha 5%). Hal ini berarti semakin tinggi etika profesional yang diterapkan karyawan, semakin meningkat pula kepuasan mereka dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Bhastary, 2020) Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Etika Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Adapun sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Ariyanto *et al.*, 2020), etika profesi merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas kerja individu, khususnya tenaga kependidikan, di mana penerapan etika profesi yang baik memungkinkan seseorang menjalankan tugasnya secara adil, bertanggung jawab, dan profesional. Etika profesional mencerminkan tanggung jawab moral individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan integritas, disiplin, dan dedikasi. Karyawan atau tenaga profesional yang menerapkan etika kerja yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi karena merasa pekerjaannya dihargai, dijalankan

secara benar, dan sejalan dengan prinsip moral yang diyakini, sehingga mendukung kinerja yang optimal. Dari hasil perhitungan statistik, variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,685 dan nilai p sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai $p < \text{level of significance}$ (alpha 5%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif meningkatkan kepuasan karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Vahera & Onsardi, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Adapun sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Darmadi, 2020), lingkungan kerja merupakan faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka, termasuk kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh (Budiasa, 2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi kinerja dan perasaan karyawan saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung kelancaran tugas tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kondisi yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara optimal. Dari hasil perhitungan statistik, variabel Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,041 dan nilai p sebesar 0,413.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai $p > \text{level of significance}$ (alpha 5%). Hal ini berarti tingkat motivasi kerja karyawan tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ariandi *et al.*, 2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adapun sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Chandra & Syardiansah, 2021), motivasi kerja merupakan kekuatan tersembunyi dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan melalui tekanan eksternal maupun imbalan moneter dan nonmoneter, serta berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diperkuat oleh (Hasibuan, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan individu agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, memanfaatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki,

sehingga kinerja mereka, baik secara kualitas maupun kuantitas, meningkat dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Dari hasil perhitungan statistik, variabel Etika Profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,175 dan nilai p sebesar 0,007. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai $p < \text{level of significance}$ (alpha 5%). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan etika profesional yang baik oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih *et al.*, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Ariyanto *et al.*, 2020), etika profesi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu, karena penerapan etika profesi yang baik memungkinkan seseorang melaksanakan tugas secara adil, bertanggung jawab, dan profesional. Etika profesional mencerminkan tanggung jawab moral individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan integritas, disiplin, dedikasi, dan transparansi. Karyawan yang menerapkan etika profesi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang optimal karena perilaku mereka selaras dengan standar moral dan prinsip organisasi, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Dari hasil perhitungan statistik, variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,752 dan nilai p sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai $p < \text{level of significance}$ (alpha 5%).

Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nikita *et al.*, 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Darmadi, 2020), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka, termasuk kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh (Budiasa, 2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor fisik maupun nonfisik, langsung maupun tidak langsung, yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan karena kondisi yang nyaman dan mendukung membuat karyawan lebih termotivasi,

fokus, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Dari hasil perhitungan statistik, variabel Kepuasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,556 dan nilai p sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai $p < \text{level of significance}$ (alpha 5%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Arifin *et al.*, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2019), kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan atau tidak yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari perilaku dan respon mereka terhadap tugas serta lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh (Jufrizen & Pratiwi, 2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan karyawan terpenuhi secara memadai dalam lingkungan pekerjaan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kepuasan kerja yang baik memfasilitasi terciptanya produktivitas, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi karena karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya secara optimal dan berperilaku sesuai standar organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia. Sementara itu, etika profesional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik etika profesional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan pada PT Alfa Valves Indonesia akan semakin meningkat.

5. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Agoes, S., & Ardana. (2019). *Etika bisnis dan profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Ariandi, R. P., Junengsih, & Saputro, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11005>.
- Arifin, M., Datuk, B., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan etika kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal of Economy and Currency Study*, 4(1). <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i1.412>.
- Ariyanto, A., et al. (2020). Etika profesional dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112–120.
- Asmayanti, A., Syam, A., Jufri, M., Dewantara, H., Yuliani, Y., Sudarmi, S., & Nurhikmah, A. R. (2023). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gowa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 76–82. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3769>.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja karyawan perseroan terbatas: Studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan* (1st ed.). Athra Samudra.
- Astuti, D., et al. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Competitive Strategic Journal*, 4(1), 55–63.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Banten Jaya*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>.
- Bertens, K. (2021). *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (Cet. 1). Banyumas, Jawa Tengah: Pena Persada.

- Chandra, R., & Syardiansah. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai rumah sakit Cut Nyak Dhien. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191–199.
- Darmadi, H. (2020). *Metode penelitian pendidikan sosial*. Alfabeta.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 2(2), 49–61.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>.
- Hamalik, O. (2019). *Proses belajar mengajar*. PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen: dasar, pemahaman, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hidayat, N. A., Palisuri, P., & Abubakar, H. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Laris Manis Utama Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 1(1), 6–10. <https://doi.org/10.56326/jebd.v1i1.1799>.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1).
- Jufrizen, & Pratiwi, S. (2021). The effect of organizational climate on employee job satisfaction with work ethics as a moderating variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2).
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, I. S., & Wijanarko, D. H. (2021). Meningkatkan kepuasan kerja: Peran budaya organisasi, lingkungan kerja, dan perceived organizational support. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(2), 11–21.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nikita, S. C., Winoto, C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. *Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1).
- Ningsih, P. W., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh etika kerja, profesionalisme kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(7).
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)* (Edisi ke-5, Cet. 14). Ghalia.
- Priansa, S., & D. J. (2020). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
- Pusparani, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 45–53.
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas di Kota Padang. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*, 17(2). <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4123>.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1). <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i1.3>.
- Rachman, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Jurnal Paradoks*, 8(2), 101–110.
- Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 24(1). <https://doi.org/10.35137/jei.v24i1.943>.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Ruslan, R. (2019). *Etika kehumasan: Konsepsi & aplikasi* (Ed. 1). Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siahaan, M. R. (2022). *Etika profesi*. Jakarta: Ataki.
- Silaen, R. (2021). *Indikator kinerja dalam manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Vahera, D., & Onsardi. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 2(1).
- Virana, R., et al. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Penelitian dan Manajemen*, 6(1), 88–97.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-4). Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi*, 2(2), 181–191.
<https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v2i2.5272>.