



## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Sarana Inti Pertama

Andar Saulu<sup>1</sup>, Dyah Ayu Puri Palupi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Kristen Teknologi Solo

Jl. Monginsidi No.36-38, Kota Surakarta, e-mail: [andarsaulu07@gmail.com](mailto:andarsaulu07@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Kristen Teknologi Solo

Jl. Monginsidi No.36-38, Kota Surakarta, e-mail: [dyahayupuripalupi@gmail.com](mailto:dyahayupuripalupi@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

---

### ABSTRACT

#### Article history:

Received 26 Maret 2026

Received in revised form 15 April 2026

Accepted 19 April 2026

Available online 30 Mei 2026

*This study examines how knowledge sharing, work environment, and work motivation affect workers' job satisfaction at CV. Sarana Inti Pertama. The following theories are put forth in this study: H1: Employee job satisfaction is suspected to be influenced by work motivation; H2: Employee job satisfaction is suspected to be influenced by work environment; H3: Employee job satisfaction is suspected to be influenced by knowledge sharing; and H4: Employee job satisfaction is simultaneously influenced by work motivation, work environment, and knowledge sharing. In order to get insight, a quantitative research approach including surveys and interviews is employed. Research that use questionnaires as the main means of gathering data from samples of a population is known as survey research. Purposive sampling, which is predicated on particular factors or standards, is the sampling technique employed. 38 workers participated in this investigation as responders. A multiple linear regression model was used to analyze the data using SPSS 31.0.2, 2023. The data analysis revealed that the knowledge sharing variable had a t-value of 28.968, the work environment variable was 28.046, and the work motivation variable was 53.640. In the meanwhile, 2.034 is the t-table value. The study's findings suggest that employee job satisfaction at CV. Sarana Inti Pertama is partially and concurrently influenced by work motivation, work environment, and knowledge sharing.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, Knowledge Sharing and Employee Job Satisfaction.*

---

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji bagaimana *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV. Sarana Inti Pertama. Teori-teori berikut dikemukakan dalam penelitian ini: H1: Kepuasan kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja; H2: Kepuasan kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja; H3: Kepuasan kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh

*Received 26 Maret, 2026; Revised 15 April, 2026; Accepted 19 April, 2026*

*knowledge sharing*; dan H4: Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing*. Untuk mendapatkan wawasan, digunakan pendekatan penelitian kuantitatif termasuk survei dan wawancara. Penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai sarana utama pengumpulan data dari sampel populasi dikenal sebagai penelitian survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yang didasarkan pada faktor atau standar tertentu. Sebanyak 38 pekerja berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. Model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data menggunakan SPSS 31.0.2, 2023. Analisis data mengungkapkan bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki nilai *t hitung* sebesar 28,968, variabel lingkungan kerja sebesar 28,046, dan variabel motivasi kerja sebesar 53,640. Sementara itu, nilai *t tabel* adalah 2,034. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di CV. Sarana Inti Pertama sebagian dan secara bersamaan dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing*.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing*, dan Kepuasan Kerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan perusahaan yang semakin kompetitif, kepuasan kerja karyawan merupakan indikator strategis untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Pekerja yang puas seringkali menunjukkan tingkat dedikasi, produktivitas, dan loyalitas yang tinggi, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian [1], yang menemukan bahwa peningkatan keterlibatan dan produktivitas karyawan sangat bergantung pada kepuasan kerja. Selain itu, [2] menekankan betapa pentingnya kepuasan kerja bagi keberhasilan perusahaan.

CV. Sarana Inti Pertama, sebuah perusahaan yang mendistribusikan bihun dan mie, memiliki masalah operasional yang secara langsung terkait dengan komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang tenang, dan keterlibatan karyawan. Dengan jumlah pekerja yang relatif kecil, setiap pekerja sangat penting untuk menjamin distribusi yang efektif. Namun, data internal mengungkapkan perbedaan dalam pencapaian target penjualan, menunjukkan potensi masalah dengan *knowledge sharing*, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian [3] menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak substansial terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, diyakini bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang positif meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan [4]. Menurut penelitian [5], yang menunjukkan variasi hasil empiris, lingkungan kerja non-fisik tidak selalu memiliki dampak substansial terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, telah dibuktikan bahwa strategi *knowledge sharing* meningkatkan kolaborasi dan meningkatkan kepuasan kerja [6]; [7].

Oleh karena itu, sangat penting untuk menyelidiki bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV. Sarana Inti Pertama dipengaruhi oleh *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi teoritis pada bidang penelitian manajemen sumber daya manusia dan menawarkan rekomendasi yang bermanfaat bagi bisnis yang ingin meningkatkan kinerja operasional dan kepuasan kerja karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja, yang merupakan dorongan internal dan eksternal, memengaruhi sikap dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Motivasi kerja, menurut [8], adalah kesiapan untuk mengerahkan upaya yang substansial untuk mencapai tujuan organisasi dengan keyakinan bahwa melakukan hal tersebut akan menghasilkan keuntungan khusus. [9] mendefinisikan motivasi kerja sebagai apa yang mendorong individu untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Menurut penelitian sebelumnya, motivasi kerja memiliki dampak positif pada kepuasan kerja [10]; [11]; [12].

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (pencahayaan, suhu, kebersihan) dan aspek non-fisik (hubungan antar karyawan, komunikasi, dan budaya kerja). [13] menyatakan bahwa kedua aspek ini secara signifikan mempengaruhi **kinerja** karyawan. [14] menambahkan bahwa lingkungan kerja yang positif memberikan rasa aman dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas. Namun, penelitian [5] menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak selalu secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga menegaskan adanya variasi empiris.

### *Knowledge Sharing*

*Knowledge Sharing* adalah proses dimana karyawan bertukar informasi, keterampilan, dan pengetahuan baik secara formal maupun informal. *Knowledge sharing* merupakan komponen terpenting dari manajemen pengetahuan, menurut [15]. Perilaku *knowledge sharing* dipengaruhi oleh jaringan sosial,

lingkungan perusahaan, dan insentif keberhasilan, menurut [16]. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa *knowledge sharing* meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan [17];(Peng, n.d., 2024).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja, yang memengaruhi loyalitas, produktivitas, dan stabilitas organisasi, merupakan cerminan dari sikap positif terhadap pekerjaan. [11] menegaskan bahwa elemen penting dalam meningkatkan komitmen dan produktivitas adalah kebahagiaan kerja. Selain faktor finansial, [19] menyatakan bahwa ikatan sosial, cita-cita, tempat kerja, dan tujuan kini dikaitkan dengan kepuasan kerja.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini memadukan teknik kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini digunakan karena tujuan penelitian adalah untuk mengevaluasi hipotesis bahwa kepuasan kerja karyawan di CV. Sarana Inti Pertama dipengaruhi oleh *knowledge sharing*, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Strategi survei, yang melibatkan pengambilan sampel populasi karyawan, menggunakan informasi umum sebagai instrumen pengumpulan data utama. Untuk mengumpulkan informasi yang lebih relevan, wawancara juga digunakan sebagai pelengkap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposeful sampling*, yang memilih peserta sesuai dengan kriteria tertentu atau kriteria yang sejalan dengan tujuan penelitian.

Sebanyak 38 pekerja di CV. Sarana Inti Pertama ikut serta dalam survei. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 31.0.2 (2023) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

### **Populasi dan Sampel**

Sebanyak 38 pekerja CV. Sarana Inti Pertama dilibatkan. Populasi penelitian adalah CV. Sarana Inti Pertama. Karena populasinya kecil dan masih memungkinkan untuk menjangkau semua orang, maka seluruh populasi digunakan sebagai responden dalam penelitian ini.

Sampling bertujuan, yang memilih peserta sesuai dengan standar atau kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian, adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan. Di antara kriteria yang ditetapkan adalah:

1. Karyawan Sarana Inti Pertama saat ini.
2. Pekerja yang telah bekerja di perusahaan minimal beberapa bulan dan dengan demikian mengenal lingkungan kerjanya.
3. Karyawan yang bersedia memberikan informasi penelitian secara jujur dan lengkap.

Oleh karena itu, ukuran sampel penelitian, yang mencerminkan seluruh CV, adalah 38 responden. Pekerja di Sarana Inti Pertama.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, digunakan survei lapangan. Survei lapangan adalah metode pengumpulan data di mana peserta diminta untuk mengisi serangkaian pernyataan tertulis berdasarkan pengalaman dan sudut pandang mereka. Pendekatan ini dianggap berhasil karena peneliti memiliki pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang akan diselidiki dan indikator yang digunakan dalam penelitian.

Untuk merancang kuesioner, indikator untuk setiap variabel baik independen maupun dependen diambil dari penelitian sebelumnya dan disesuaikan dengan pengaturan organisasi CV. Sarana Inti Pertama.

### **Variabel Penelitian dan Indikator**

Dimensi diukur menggunakan pernyataan skala *Likert* (1-4), dan indikator memberikan definisi operasional pada variabel penelitian. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana variabel independen (X) memengaruhi variabel dependen (Y), responden diberi kuesioner untuk diisi.

Penelitian ini mencakup empat variabel: tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

**Tabel 1 Variabel dan Indikator**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Dorongan Internal dan Eksternal	a. Semangat dalam menyelesaikan pekerjaan b. Dorongan untuk berprestasi c. Ketekunan dan konsistensi kerja d. Pengakuan atas hasil kerja	Skala <i>Likert</i> 4 Poin

		e. Harapan terhadap kompensasi/ Penghargaan	
Lingkungan Kerja (X2)	Fisik dan Non-Fisik	a. Kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, suhu, kebersihan b. Hubungan antar rekan kerja c. Hubungan dengan atasan d. Suasana kerja yang kondusif e. Dukungan organisasi	
<i>Knowledge Sharing</i> (X3)	Perilaku Berbagi Pengetahuan	a. Kesiediaan berbagi informasi terkait pekerjaan b. Keterbukaan dalam diskusi c. Partisipasi dalam forum/ pertemuan kerja d. Kolaborasi antar karyawan e. Pemanfaatan informasi untuk meningkatkan kinerja	
Kepuasan Kerja (Y)	Persepsi terhadap Pekerjaan	a. Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab b. Kepuasan terhadap kompensasi/ penghargaan c. Kepuasan terhadap hubungan kerja d. Kepuasan terhadap lingkungan kerja e. Loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan	

### Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 31.0.2:

#### Tahap Persiapan dan Pengolahan Data

1. Konfirmasikan kelengkapan data, identitas responden, dan jawaban kuesioner.
2. Hitung skor untuk setiap responden.
3. Data disusun ulang ke dalam tabel Excel setelah verifikasi dan perhitungan skor, dan SPSS kemudian digunakan untuk pemrosesan lebih lanjut.
4. Hipotesis penelitian dievaluasi menggunakan model regresi linier berganda.

### Pengujian Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas menentukan kebenaran dan keandalan kuesioner dalam mengevaluasi faktor-faktor penelitian. Kuesioner dianggap sah jika setiap pertanyaan secara tepat menggambarkan fenomena yang dievaluasi (Sugiyono, 2020:175-176).

Dengan menggunakan *output Microsoft Excel*, rumus berikut digunakan untuk menilai validitas item kuesioner:

Validitas = CORREL (rentang item, rentang skor total)

Jika nilai  $r$  yang dihitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, item dianggap sah pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai  $r$  tabel diperoleh menggunakan rumus  $df = n - 2$ , di mana  $n$  adalah jumlah respons eksperimen.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi respons responden terhadap item kuesioner. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa konsisten responden menjawab pertanyaan yang mewakili variabel penelitian.

Suatu instrumen dianggap dapat diandalkan jika *Alpha Cronbach-nya* lebih tinggi dari 0,60 (Ghozali, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat konsistensi yang tinggi dalam penilaian kuesioner terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, *knowledge sharing*, dan kepuasan kerja.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah distribusi data normal, digunakan uji normalitas. Uji ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau plot P-P. Data dianggap memiliki distribusi normal jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

## 2. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi saling terkait. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan VIF. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10, maka tidak terdapat multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan apakah varians residual dalam model regresi menunjukkan ketidakseimbangan, digunakan uji heteroskedastisitas. Uji Glejser digunakan untuk melakukan uji ini. Jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, data dianggap bebas heteroskedastisitas.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Regresi Linier Berganda

Pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen dievaluasi menggunakan regresi linier berganda. Rumus regresi yang digunakan adalah

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

b = Koefisien Regresi Variabel dependen

X1 = Variabel terikat (Motivasi Kerja)

X2 = Variabel terikat (Lingkungan Kerja)

X3 = Variabel terikat (Knowledge Sharing)

$\varepsilon$  = Error

### 2. Uji Signifikansi T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai koefisien regresi individual guna menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai t yang dihitung lebih tinggi dari nilai t tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima. Jika nilai t yang dihitung kurang dari nilai t tabel atau nilai signifikansi melebihi 0,05, hipotesis ditolak.

### 3. Uji Statistik F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengukur pengaruh simultan variabel independen dan dependen. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau jika nilai f yang dihitung melebihi nilai f tabel, hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05 atau nilai f yang dihitung lebih kecil dari nilai f tabel, hipotesis ditolak.

### 4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar faktor independen lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *knowledge sharing* menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja. Menurut Sugiyono (2020), koefisien determinasi berada antara 0 dan 1. Jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, variabel independen dapat menjelaskan hampir seluruh varians pada variabel dependen. Namun, jika nilai R<sup>2</sup> mendekati nol, variabel independen kurang mampu menjelaskan varians pada variabel dependen.

Koefisien determinasi dapat dinyatakan sebagai persentase menggunakan rumus ini:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd= Koefisien Determinasi

R = Koefisien

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perangkat lunak SPSS versi 31.0.2 digunakan untuk memproses data, dan variabel penelitiannya adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *knowledge sharing* (X3), dan Kepuasan Kerja (Y).

### 1. Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dari kuesioner untuk masing-masing variabel:

Tabel 2 Validitas Variabel X1

Validitas X1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
Correlation	0,608	0,808	0,612	0,641	0,556	0,668	0,610	0,631
Sig (2-tailed)	0,001							
Keterangan	Valid							

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $r$  terhitung indikator X1 (0,320, dari tabel R Product Moment  $df = 38-2 = 36$  dan tingkat signifikansi = 0,005), khususnya "X1.1 (0,608), X1.2 (0,808), X1.3 (0,612), X1.4 (0,641), X1.5 (0,556), X1.6 (0,668), X1.7 (0,610), dan X1.8 (0,631). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel X1 secara tepat dan konsisten. Temuan validitas variabel X1 sesuai dengan perspektif Sugiyono (2020; 202–204), yang menekankan bahwa variabel yang valid menghasilkan data yang akurat dan konsisten dalam menyampaikan ide penelitian. Akibatnya, saran variabel Motivasi Kerja dapat dipercaya untuk menggambarkan keadaan khusus yang perlu dipenuhi dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Validitas Variabel X2

Validitas X2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
Correlation	0,713	0,746	0,501	0,594	0,628
Sig (2-tailed)	0,001				
Keterangan	Valid				

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Tabel 2.1 menunjukkan hubungan yang sangat substansial antara Indikator (X2) Lingkungan Kerja. Instrumen pengukuran variabel X2 sangat valid dan representatif, sebagaimana dibuktikan oleh nilai  $r$  yang dihitung yaitu "X2.1 (0,713), X2.2 (0,746), X2.3 (0,501), X2.4 (0,594), X2.5 (0,628))" yang melebihi  $r$  tabel (0,320). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel X2 secara tepat dan konsisten. Indikator dengan nilai korelasi terbesar, X2.2 (0,746), adalah item yang paling akurat menggambarkan variabel lingkungan kerja. Karena masih di atas  $r$  tabel, indikator dengan nilai korelasi terendah, X2.3 (0,501), tetap valid. Secara umum, instrumen untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan secara tepat menggambarkan konstruk lingkungan kerja dan karenanya dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2020), ketika mengekspresikan variabel penelitian, instrumen yang tepat menghasilkan hasil yang konsisten dan akurat.

Tabel 2.2 Validitas Variabel X3

Validitas X3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
Correlation	0,753	0,714	0,524	0,792	0,776
Sig (2-tailed)	0,001				
Keterangan	Valid				

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Nilai  $r$  yang dihitung untuk indikator (X3) *knowledge sharing* adalah "X3.1 (0,753), X3.2 (0,714), X3.3 (0,524), X3.4 (0,792), dan X3.5 (0,776)" lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,320). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item dapat secara akurat dan konsisten mengevaluasi variabel X3. Indikator dengan nilai korelasi tertinggi, X3.4 (0,792), adalah item yang paling akurat menggambarkan variabel *knowledge sharing*. Meskipun memiliki indikator korelasi terendah, X3.3 (0,524) masih valid karena masih lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Untuk variabel X3 (*knowledge sharing*), setiap instrumen dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan cukup menggambarkan konsep *knowledge sharing*, sehingga dapat dipercaya untuk penelitian lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2020), instrumen yang valid menghasilkan data yang secara akurat dan konsisten mencerminkan variabel penelitian.

**Tabel 2.3 Validitas Variabel Y**

Validitas Y	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Correlation	0,819	0,874	0,802	0,712	0,636
Sig (2-tailed)	0,001				
Keterangan	Valid				

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Indikator Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai  $r$  terhitung "Y.1 (0,819), Y.2 (0,874), Y.3 (0,802), Y.4 (0,712), dan Y.5 (0,636), yang seperti yang ditunjukkan tabel, lebih besar dari  $r$  tabel (0,320). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item dapat mengukur variabel Y dengan tepat dan konsisten. Indikator dengan nilai korelasi terbesar, Y.2 (0,874), adalah item yang paling akurat mencerminkan variabel kepuasan kerja. Indikator dengan korelasi terendah, Y.5 (0,636), masih sah karena masih di atas  $r$  tabel. Instrumen untuk variabel Y (kepuasan kerja) dianggap valid secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan cukup menggambarkan konstruk kepuasan kerja, sehingga sesuai untuk studi lebih lanjut.

Instrumen yang sah menghasilkan data yang secara konsisten dan tepat mewakili variabel penelitian, menurut Sugiyono (2020). Keempat variabel (X1: motivasi kerja, X2: lingkungan kerja, X3: *knowledge sharing*, dan Y: kepuasan kerja) telah terbukti memiliki instrumen penelitian yang valid. Ini menunjukkan bahwa karena setiap item dalam data lapangan mengevaluasi karakteristik setiap variabel secara tepat dan konsisten, maka dapat digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis. Hal ini memvalidasi klaim Sugiyono (2020) bahwa data yang dapat diandalkan dan akurat dihasilkan oleh peralatan yang sah.

#### b. Uji Reliabilitas

Temuan pengujian Reliabilitas dari kuesioner untuk setiap variabelnya:

**Tabel 3 Realibilitas Variabel X1**

Reabilitas	
Cronbach's Alpha	0,785
N of Item	8

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Nilai *alpha Cronbach* dari keputusan uji reliabilitas adalah 0,785, menurut tabel. Instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan karena nilai *alpha Cronbach*-nya lebih besar dari 0,60. Konsep variabel yang diteliti terus dinilai oleh delapan pertanyaan tes. Karena reliabilitasnya yang telah terbukti, Instrumen X1 (Motivasi Kerja) dapat digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut. Gagasan bahwa kuesioner dapat menghasilkan jawaban yang dapat diandalkan dan konsisten didukung oleh reliabilitas yang tinggi. Hal ini mendukung pernyataan Sugiyono (2020) bahwa alat yang dapat dipercaya akan menghasilkan hasil yang konsisten bila digunakan berulang kali dalam keadaan yang sama.

**Tabel 3.1 Realibilitas Variabel X2**

Reabilitas	
Cronbach's Alpha	0,608
N of Item	5

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Skor *alpha Cronbach* dari uji reliabilitas adalah 0,608, menurut tabel. Karena nilai *alpha Cronbach* instrumen lebih tinggi dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Konstruk variabel yang diteliti dievaluasi secara konsisten oleh masing-masing dari lima pertanyaan uji. Karena reliabilitasnya yang sangat baik, instrumen untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) dianggap tepat untuk digunakan dalam penelitian ini. Reliabilitas ini menunjukkan bahwa bahkan dalam kasus di mana konsistensi internal instrumen kurang, instrumen tersebut masih dapat dianggap sebagai representasi yang reliabel dari kondisi tempat kerja.

**Tabel 3.2 Realibilitas Variabel X3**

Reabilitas	
------------	--

<b>Cronbach's Alpha</b>	0,749
<b>N of Item</b>	5

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Tabel menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach* untuk keputusan uji reliabilitas adalah 0,749. Karena nilai *alpha Cronbach* instrumen lebih tinggi dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Lima pertanyaan yang diuji secara reliabel menilai konstruk variabel yang diteliti. Instrumen yang sangat reliabel untuk variabel X3 (*knowledge sharing*) dapat digunakan dalam penelitian ini. Keandalan instrumen menunjukkan bahwa instrumen tersebut masih dapat digunakan untuk deskripsi meskipun konsistensi internalnya rendah untuk perilaku *knowledge sharing*.

**Tabel 3.3 Realibilitas Variabel Y**

Reabilitas	
<b>Cronbach's Alpha</b>	0,824
<b>N of Item</b>	5

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Tabel menunjukkan nilai *alpha Cronbach* dari uji reliabilitas, yaitu 0,824. Karena nilai *alpha Cronbach* instrumen lebih dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Masing-masing dari lima pertanyaan yang diperiksa dengan tepat mengevaluasi konsep variabel penelitian. Instrumen untuk variabel Y (kepuasan kerja) dapat digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut karena telah terbukti reliabel. Reliabilitas survei yang sangat baik mendukung hipotesis bahwa survei tersebut dapat menghasilkan hasil yang reliabel dan konsisten.

Teknik penelitian ini sering dianggap reliabel untuk keempat variabel (X1, X2, X3, dan Y). Nilai *alpha Cronbach* menunjukkan bahwa sebagian besar variabel memiliki konsistensi internal yang baik; namun, variabel dengan nilai 0,60 masih cukup reliabel dan cocok untuk penelitian sosial eksploratif. Oleh karena itu, peralatan apa pun dapat digunakan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi data.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 4 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
<b>N</b>		38
<b>Normal Parameters<sup>ab</sup></b>	<b>Mean</b>	0,0000000
	<b>Std. Deviation</b>	1,48479084
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	0,100
	<b>Positive</b>	0,100
	<b>Negative</b>	-0,062
<b>Test Statistic</b>		0,100
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b>		0,200 <sup>d</sup>

Sumber: Hasil Output SPSS 31.02

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk 38 data karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah  $0,200 > 0,05$ .

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<b>X1</b>	0,875	1,143
<b>X2</b>	0,725	1,378
<b>X3</b>	0,790	1,266

Sumber: Hasil Output SPSS 31.02

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Toleransi untuk variabel X1 adalah 0,875 dan VIF adalah 1,143; toleransi untuk variabel X2 adalah 0,725 dan VIF adalah 1,378; dan toleransi untuk variabel X3 adalah 0,790 dan VIF adalah 1,266. Penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan model regresi ini karena variabel-variabel ini tidak menunjukkan multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
X1	0,259	Bebas Heteroskedastisitas
X2	0,758	
X3	0,198	

Sumber: Hasil Output SPSS 31.02

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05. Untuk variabel X1, X2, dan X3, nilai sig yang sesuai adalah 0,259, 0,758, dan 0,198. Model regresi dianggap memenuhi persyaratan homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi tambahan karena tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

### 1. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients			
	Unstandardized		Standardized	T
	B	Std. Error	Beta	Sig.
Constant	1,205	0,202		5,972
Total X1	0,322	0,006	0,620	53,640
Total X2	0,322	0,011	0,356	28,046
Total X3	0,329	0,011	0,352	28,968

Sumber: Hasil Output SPSS 31.02

Nilai koefisien standar (Beta) berikut untuk setiap variabel independen yang berhubungan dengan variabel dependen kepuasan kerja ditemukan setelah persamaan regresi linier berganda disusun menggunakan tabel yang telah disebutkan sebelumnya:

$$Y = 0,620X_1 + 0,356X_2 + 0,352X_3 + e$$

Persamaan regresi linear tersebut memberikan gambaran sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi untuk motivasi kerja (X1) kurang dari 0,001, nilai beta terstandarisasi adalah 0,620, dan nilai *t hitung* adalah 53,640. Kepuasan kerja karyawan di CV. Sarana Inti Pertama dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. Menurut nilai CV. Sarana inti pertama, jika semua variabel lain tetap sama, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,620 deviasi standar untuk setiap peningkatan deviasi standar dalam motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,620. Ini menunjukkan bahwa mereka yang lebih termotivasi dalam bekerja merasa puas dengan peran mereka. Pekerja yang sangat termotivasi lebih cenderung memberikan upaya terbaik mereka, merasa dihargai, dan antusias terhadap pekerjaan mereka yang semuanya meningkatkan kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,001, nilai beta ternormalisasi sebesar 0,356, dan nilai *t* terhitung sebesar 28,046. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja CV. Sarana Inti Pertama merasa puas dengan posisi mereka. Rata-rata CV. Sarana Inti Pertama (First Core Mean) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Jika semua faktor lain tetap sama, nilai beta 0,356 berarti bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,356 standar deviasi untuk setiap peningkatan standar deviasi di lingkungan kerja. Karyawan akan merasa lebih nyaman melakukan tugas mereka dalam suasana kerja yang ramah, nyaman, aman, dan mendukung. Kepuasan karyawan mungkin meningkat sebagai hasilnya.
3. *Knowledge sharing* (X3) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,001, nilai beta terstandarisasi 0,352, dan nilai *t* sebesar 28,968. Ini menunjukkan bahwa pekerja CV. Sarana Inti Pertama merasa puas dengan posisi mereka. CV. Sarana Inti Pertama dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *knowledge sharing*. Jika semua faktor lain tetap sama, nilai beta 0,352 berarti bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,352 deviasi standar untuk setiap peningkatan deviasi standar dalam berbagi informasi. *Knowledge sharing* yang efektif memungkinkan karyawan untuk bertukar kemampuan, informasi, dan pengalaman. Karyawan dapat menjadi lebih produktif dan membentuk ikatan profesional yang lebih kuat sebagai hasilnya, yang meningkatkan kepuasan kerja.
4. Dengan nilai beta 0,620, motivasi kerja (X1) adalah elemen yang paling memengaruhi kepuasan kerja pekerja CV. Sarana Inti Pertama. Angka ini melampaui persyaratan untuk *knowledge sharing* (0,352) dan lingkungan kerja (0,356). Ini menunjukkan bahwa CV. Sarana Inti Pertama adalah elemen paling

penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Di tempat kerja, CV Sarana Inti Pertama lebih termotivasi.

#### b. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Uji T (Parsial)

	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	B		
<b>Constant</b>	1,205	0,202		5,972	0,001
<b>Total X1</b>	0,322	0,006	0,620	53,640	
<b>Total X2</b>	0,322	0,011	0,356	28,046	
<b>Total X3</b>	0,329	0,011	0,352	28,968	

Sumber: Hasil Output SPSS 31.02

Hipotesis yang akan dinilai dalam penelitian ini adalah sejauh mana unsur-unsur lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pertukaran informasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Nilai *t* tabel harus ditentukan terlebih dahulu karena akan dibandingkan dengan nilai *t* yang dihitung. Dengan tingkat kepercayaan pada tingkat sebenarnya  $\alpha = 0,05$ , dihasilkan tabel distribusi *t* dengan uji dua sisi  $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$  dan  $db = n - k - 1 = 38 - 4 - 1 = 33$ . Nilai tabel *T* kemudian adalah 2,034. Cara menguji setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara motivasi karyawan dan kepuasan kerja. Tabel 8 menampilkan nilai *t* yang dihitung untuk motivasi kerja (X1), yaitu 53,640 berdasarkan output program SPSS. Karena nilai *t* yang dihitung ( $53,640 > 2,034$ ) lebih besar dari nilai *t* dalam tabel, H1 diterima. Studi ini menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Ini menyiratkan bahwa peningkatan motivasi kerja pada CV. Sarana Inti Pertama akan memiliki dampak signifikan dengan meningkatkan motivasi kerja.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Tabel 8 menampilkan nilai *t* yang dihitung untuk lingkungan kerja (X2), yaitu 28,046 berdasarkan output program SPSS. H2 dapat diterima karena nilai *t* yang dihitung ( $28,046 > 2,034$ ) lebih besar dari nilai *t* dalam tabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang substansial dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang lebih baik atau lebih menyenangkan memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja para profesional CV Sarana Inti Pertama.
3. Bagaimana *knowledge sharing* meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tabel 8 menampilkan nilai *t* yang dihitung untuk *knowledge sharing* (X3), yaitu 28,968, berdasarkan hasil program SPSS. Karena nilai *t* yang dihitung ( $28,968 > 2,034$ ) lebih tinggi dari nilai *t* dalam tabel, H3 disetujui. Dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , temuan penelitian menunjukkan bahwa berbagi informasi memiliki dampak yang substansial dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penggunaan strategi *knowledge sharing* yang efektif di lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demikian klaim CV. Sarana Inti Pertama.

#### c. Uji F (Simultan)

Tabel 9 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance F
<b>Regression</b>	106,841	3	35,614	2839,800	0,001
<b>Residual</b>	0,426	34	0,013		
<b>Total</b>	10,7268	37			

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Berdasarkan tabel output di atas, nilai *f* yang dihitung adalah 2839,800. Dibandingkan dengan  $df_1 = k - 1 = 3$  dan  $df_2 = n - k = 34$ , nilai tabel *f* adalah 2,882. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 dapat diterima karena nilai *f* yang dihitung lebih besar dari nilai tabel *f* ( $2839,800 > 2,882$ ). Selain itu, skor signifikan 0,001  $< 0,05$  menunjukkan kepuasan kerja karyawan (Y) dalam CV. Sarana Inti Pertama secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X1), dan *knowledge sharing* (X3). Hasil penelitian ini menguatkan klaim Ghozali (2020) bahwa uji *F* digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen dalam model secara simultan secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

#### d. Koefisien Determinasi

Tabel 10 Statistik Regresi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Erro of the Estimate
	0,998	0,996	0,996	011199

Sumber: Hasil Output SPSS 31.0.2

Koefisien determinasi, juga dikenal sebagai *Adjusted R Square*, adalah 0,996, atau 99,6%, menurut hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas. Menurut grafik ini, lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X1), dan *knowledge Sharing* (X3) semuanya secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 99,6%. Sementara itu, faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memiliki dampak pada 0,4% sisanya.

## Pembahasan

### Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Sig. sebesar 0,001 dan Beta sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap variabel dependen (X1). Nilai beta terbesar dalam model penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) adalah variabel yang paling signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen dibandingkan dengan variabel lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) adalah faktor utama yang mempengaruhi variasi pada variabel dependen.

### Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki Beta sebesar 0,356 dan nilai Sig. sebesar 0,001, menurut analisis. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap variabel dependen, namun tidak sebesar motivasi kerja (X1). Lingkungan kerja (X2) memiliki peran pendukung yang lebih kuat dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Akibatnya, tempat kerja (X2) memberikan kontribusi yang signifikan tetapi tidak dominan.

### Pengaruh Variabel *Knowledge Sharing* (X3) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* (X3) memiliki nilai Beta sebesar 0,352 dan nilai Sig. sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *knowledge sharing* (X3). Kontribusi mereka hampir sama karena lingkungan kerja (X2) dan nilai betanya hampir sama. Dengan demikian, *knowledge sharing* (X3) dapat dikategorikan sebagai faktor pendukung yang mirip dengan lingkungan kerja (X2), meskipun tidak sekuat motivasi kerja (X1).

Dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,996, uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan 99,6% variasi pada variabel dependen (0,4%). Sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian. Kemampuan model regresi untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh hasil R<sup>2</sup> yang sangat tinggi ini. Dengan kata lain, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh *knowledge sharing* (X3), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X1).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* (X3), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X1) memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari ketiga elemen tersebut, motivasi kerja (X1) memiliki nilai Beta tertinggi, menjadikannya penentu utama kepuasan kerja. Lingkungan kerja (X2) dan *knowledge sharing* (X3) berfungsi sebagai variabel pendukung yang relatif seimbang. Ketiga variabel independen ini menjelaskan 99,6% varians dalam kepuasan kerja karyawan, dengan sisa 0,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian, menurut nilai R<sup>2</sup> uji koefisien determinasi sebesar 0,996. Karena itu, model regresi tersebut sangat baik dalam menggambarkan hubungan antar variabel-variabel ini.

### SARAN

Perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan melalui peluang pengembangan diri, dukungan kepemimpinan, dan pengakuan jika mereka ingin pekerja merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja. Selain itu, perusahaan harus menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang ramah, aman, dan menyenangkan karena hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Melalui inisiatif seperti *knowledge sharing*, pelatihan internal, dan diskusi tim, perusahaan didorong untuk menumbuhkan budaya *knowledge sharing* di antara karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka dan mendorong kolaborasi yang lebih baik di dalam organisasi.

Studi di masa mendatang diharapkan dapat memasukkan elemen tambahan yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti beban kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan remunerasi. Peneliti juga dapat memperluas objek studi ke perusahaan atau sektor lain untuk membuat temuan penelitian lebih menyeluruh, komprehensif, dan mudah dibandingkan antar industri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Parsaulian, R. Bambang, and A. Siddiq, "Motivasi dan Kepuasan Kerja : Kunci Kinerja Karyawan," no. 2, pp. 28–38, 2025.
- [2] A. P. Sari, A. Hermawan, and M. J. Affandi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan ( Studi Kasus : Restoran )," vol. 6, no. 2, pp. 258–268, 2020.
- [3] N. Melfisyaira, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR," vol. 7, no. 2019, pp. 8792–8798, 2024.
- [4] S. Dumitriu, C. G. Bocean, A. Antoaneta, and A. T. Al-floarei, "The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees ' Well-Being," pp. 1–27, 2025.
- [5] S. Wahyuningsih, F. Rezeki, and R. P. Setyaningrum, "The Effect Of Non-Physical Work Environment And Workload On Job Satisfaction Mediated By Reward At Pt Module Intracs Yasatama Cikarang," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 12, no. 3, pp. 2499–2510, 2024. doi: 10.37676/ekombis.v12i3.5773.
- [6] L. Danko and Z. Chrová, "Rethinking the Role of Knowledge Sharing on Organizational Performance in Knowledge - Intensive Business Services," *J. Knowl. Econ.*, pp. 13873–13893, 2025, doi: 10.1007/s13132-024-02354-5.
- [7] A. M. Nashir and S. A. Pratminingsih, "Knowled g e Sharing in Organization : Increasing Job Performance through Absorptive Capacity and Transformational Leadership," vol. 4, no. 1, 2023.
- [8] R. Nurdiansyah, M. Manajemen, and U. Trisakti, "Work Motivation , Job Satisfaction , and Employee Performance," vol. 20, no. 2, 2020, doi: 10.25105/ber.v20i2.8006.
- [9] K. Chouhan and A. K. Tiwari, "Impact of Motivation on Employee Performance : A Comprehensive Review," vol. 7, no. 5, pp. 5–10, 2025.
- [10] M. S. A. Basalamah and A. As, "The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction," vol. 1, pp. 94–103, 2021.
- [11] A. Widiawati *et al.*, "Work Environment , Work Discipline , and Job Satisfaction : Strategic Pathways to Enhancing Employee Performance Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia , Indonesia ABSTRACT : This study examines the influence of the work environment and work discipline on employee performance , with job satisfaction as a mediating variable contribution lies in clarifying how justice theory and Keywords : Work Environment ; Work Discipline ; Job Satisfaction ; Employee Performance," vol. 12, no. 2, pp. 511–522, 2025.
- [12] B. Suharto and S. Suprpto, "The Role of Organizational Commitment and Employee Engagement in Mediating The Impact of Perceived Organizational Support on Employee Performance," vol. 4, no. 6, pp. 1215–1225, 2023.
- [13] F. A. Sitepu, R. F. Dalimunthe, B. Karina, and F. Sembiring, "Effect of Physical Work Environment and Non- Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT . MNC Sky Vision Tbk Medan," vol. 7, no. May, pp. 302–309, 2020.
- [14] E. A. Wularsih and R. Octafian, "The Impact of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Loyalty," vol. 6, no. 2, pp. 99–108, 2024.
- [15] R. K. Marjerison and M. Andrews, "Creating Sustainable Organizations through Knowledge Sharing and Organizational Agility : Empirical Evidence from China," 2022.
- [16] H. Budiyo and B. Tunas, "Knowledge Sharing Behavior Shaped by Organizational Climate , Social Network , Perception , and Achievement Motivation," vol. 11, no. February, pp. 161–171, 2024.
- [17] A. I. A. & C. Susilowati, "Jki 3.4.2024," vol. 3, no. 4, pp. 1178–1185, 2024.
- [18] M. Y.-P. Peng, "in the workplace," *Humanit. Soc. Sci. Commun.*, no. 2024, pp. 1–12, doi: 10.1057/s41599-024-03384-9.
- [19] A. Ostenda, T. Nestorenko, O. Nestorenko, D. Kalita, J. Kubicka, and P. Ruta, "Workplace Satisfaction Management : Theory and Practice," vol. XXVII, no. 3, pp. 493–506, 2024.