Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 417-426

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, TEAMWORK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SEMANGAT BARU (SB HOUSEWARE)

Fikri Mahadana, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati
Jurusana Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: fikrimahadana1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, teamwork, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semangat Baru (SB Houseware) Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,100 dan signifikansi 0,005. Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,586 dan signifikansi 0,018. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 1,870 dan signifikansi 0,043. Secara simultan, motivasi intrinsik, teamwork, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 131,983 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 91,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik, teamwork, dan kompensasi, sedangkan 8,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, motivasi intrinsik, teamwork, dan kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Semangat Baru (SB Houseware) Pekanbaru.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Teamwork, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga menjadi bagian penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi dan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memengaruhi semangat dan kualitas kerja karyawan. Menurut Afandi

(2018), kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

PT Semangat Baru (SB Houseware) Pekanbaru merupakan perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dalam penelitian, terdapat beberapa kondisi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang menjadi perhatian adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi tersebut dapat berupa keinginan untuk mencapai keberhasilan, memperoleh pengakuan, memiliki tanggung jawab, serta mengembangkan kemampuan.

Selain motivasi intrinsik, teamwork juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Teamwork atau kerja sama tim sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan karena pekerjaan yang dilakukan secara bersama dapat mempercepat penyelesaian tugas, meringankan beban kerja, serta meningkatkan efektivitas kerja. Hasil observasi pada PT Semangat Baru (SB Houseware) menunjukkan bahwa kerja sama tim telah berjalan dengan baik terutama dalam koordinasi, saling membantu, dan kelancaran alur informasi. Namun, masih terdapat beberapa kelemahan dalam penyelesaian konflik dan tingkat kepercayaan antaranggota tim.

Faktor lainnya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam bekerja. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan maupun bonus. Dalam penelitian ini, kompensasi menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berdasarkan observasi, kompensasi yang diterima karyawan belum sepenuhnya memenuhi harapan. Meskipun kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan dan manfaat tunjangan dinilai relatif baik, transparansi struktur dan prosedur kompensasi masih menjadi perhatian.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara motivasi intrinsik, teamwork, kompensasi dan kepuasan kerja. Soni dan Purnamarini (2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasan dan Safrizal (2024) menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian mengenai kompensasi juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja, pengaruh teamwork terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh motivasi intrinsik, teamwork dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Semangat Baru (SB Houseware) Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi intrinsik dapat mendorong karyawan untuk bekerja karena adanya kepuasan pribadi, rasa tanggung jawab, keinginan mencapai keberhasilan, serta kesempatan untuk berkembang. Menurut Potu et al., (2021) karakteristik motivasi merupakan hal yang penting dan menjadi persepektif dasar dari pendekatan historikal. Untuk itu perlu diidentifikasi dan dijabarkan motivasi tersebut berdasarkan perspektif kebutuhan, serta motivasi juga perlu diidentifikasi dan dijabarkan berdasarkan perspektif

proses.

Teamwork

Teamwork merupakan kerja sama antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama yang baik dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, meningkatkan komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

Menurut Nofritar dan Mahmudin (2022), teamwork merupakan kegiatan penting dalam kelancaran organisasi karena pekerjaan yang dilakukan secara tim mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan, meringankan beban kerja, dan meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, teamwork yang baik diperkirakan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa dan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, maupun bonus.

Waskito dan Putri (2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan dan kontribusinya dalam bekerja. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Semangat Baru (SB Houseware) Pekanbaru. Berdasarkan naskah penelitian, jumlah populasi yang digunakan adalah 30 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji statistik deksriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Intrinsik	30	33	59	47.30	7.742
Teamwork	30	34	59	47.67	7.572
Kompensasi	30	24	59	45.23	10.540
Kepuasan Kerja	30	26	50	38.87	6.791
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah spss (2026)

Berdasarkan tabel 1 hasil statistik deskriptif diatas terhadap 30 responden dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata (mean) untuk seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi, dengan rentang skor minimum dan maksimum yang cukup luas, namun masih dalam batas wajar. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik, teamwork, kompensasi dan kepuasan kerja menunjukan bahwa hasilnya yang baik dikarenakan nilai mean lebih besar dari standar devisiasi.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan r hitung> r tabelmaka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sahih. Nilai r hitungbisa dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlationsedangkan nilai r tabelpada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar df = n-2, df = 30-2, df = 28 dan α = 0,05 didapat nilai r tabelsebesar 0,361. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Motivasi Intirinsik

No	Item pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,779	0,361	Valid
2	X1.2	0,811	0,361	Valid
3	X1.3	0,691	0,361	Valid
4	X1.4	0,744	0,361	Valid
5	X1.5	0,808	0,361	Valid
6	X1.6	0.671	0,361	Valid
7	X1.7	0,829	0,361	Valid
8	X1.8	0,688	0,361	Valid
9	X1.9	0,776	0,361	Valid
10	X1.10	0,767	0,361	Valid
11	X1.11	0,776	0,361	Valid
12	X1.12	0.767	0,361	Valid

TeamWork

No	Item pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,833	0,361	Valid
2	X2.2	0,764	0,361	Valid
3	X2.3	0,835	0,361	Valid
4	X2.4	0,725	0,361	Valid
5	X2.5	0,842	0,361	Valid
6	X2.6	0.868	0,361	Valid
7	X2.7	0,815	0,361	Valid
8	X2.8	0,834	0,361	Valid
9	X2.9	0,821	0,361	Valid
10	X2.10	0,866	0,361	Valid

11	X2.11	0,842	0,361	Valid
12	X2.12	0.868	0,361	Valid
		Kompensasi		
No	**Item pernyataan**	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
1	X3.1	0,720	0,361	Valid
2	X3.2	0,752	0,361	Valid
3	X3.3	0,772	0,361	Valid
4	X3.4	0,845	0,361	Valid
5	X3.5	0,763	0,361	Valid
6	X3.6	0,794	0,361	Valid
7	X3.7	0,793	0,361	Valid
8	X3.8	0,812	0,361	Valid
9	X3.9	0,814	0,361	Valid
10	X3.10	0,786	0,361	Valid
11	X3.11	0,812	0,361	Valid
12	X3.12	0.814	0,361	Valid
		Kepuasan Kerja		
No	**Item pernyataan**	**Rhitung**	**Rtabel**	**Keterangan**
1	Y1.1	0,640	0,361	Valid
2	Y1.2	0,768	0,361	Valid
3	Y1.3	0,748	0,361	Valid
4	Y1.4	0,774	0,361	Valid
5	Y1.5	0,629	0,361	Valid
6	Y1.6	0,679	0,361	Valid
7	Y1.7	0,521	0,361	Valid
8	Y1.8	0,830	0,361	Valid
9	Y1.9	0,688	0,361	Valid
10	Y1.10	0,824	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki nilai r hitung> r tabelmaka item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.Uji Asumsi Klasik

Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Reliabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,933	0,60	Reliabel
TeamWork (X2)	0,957	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,945	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,888	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas, dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel motivasi intrinsik, teamwork,kompensasi dan kepuasan kerja melebihi standar > 0,6 dan dikatakan reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual

N		30
Normal Parameters	Mean	0,0000
	Std. Deviation	1,41325656
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,065
	Negative	-0,105
Test Statistic		0,105
Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig.	0,200

Berdasarkan tabel 4. hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model Constant	Tolerance	VIF
Motivasi intrinsik (X1)	0,151	6,613
Teamwork (X2)	0,134	7,466
Kompenasi (X3)	0,116	8,657

Berdasarkan tabel 5. hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas dalam penelitian ini

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Constant	0,438
Motivasi Intrinsik (X1)	0,249
TeamWork (X2)	0,187
Kompensasi (X3)	0,441

Berdasarkan tabel 6. hasil uji heteroskedastisitas, seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap residual absolut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.008	2.002		2.501	.019
	MOTIVASI INTRINSIK	.298	.096	.388	3.100	.005
	TEAMWORK	.225	.087	.344	2.586	.016
	KOMPENSASI	.206	.110	.268	1.870	.043

Berdasarkan tabel 7. dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5{,}008 + 0{,}298(X1) + 0{,}225(X2) + 0{,}206(X3) + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat penjelasan intepretasi sebagai berikut:

1.Nilai constant sebesar 5,008 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi intrinsik, teamwork dan kompensasi dianggap nol, maka kepuasan kerja akan tetap berada pada angka 5,008.

2.Nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar 0,298 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,298 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai motivasi intrinsik maka semakin meningkat pula nilai kepuasan kerja.

3.Nilai koefisien regresi variabel teamwork (X2) sebesar 0,225 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel teamwork (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,225 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara teamwork terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai teamwork maka semakin meningkat pula nilai kepuasan kerja.

4.Nilai koefisien regresi variabel penilaian kompensasi (X3) sebesar 0,206 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel penilaian kompensasi (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,206 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penilaian kompensasi terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai penilaian kompensasi maka semakin meningkat pula nilai kepuasan kerja.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.008	2.002		2.501	.019
	MOTIVASI INTRINSIK	.298	.096	.388	3.100	.005
	TEAMWORK	.225	.087	.344	2.586	.016
	KOMPENSASI	.206	.110	.268	1.870	.043

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

1.Variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada signifikansi (0,005) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Variabel teamwork berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada signifikansi (0,016) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada signifikansi (0,043) <0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. error
1	0,406	0,165	0,068	0,72576

Berdasarkan pada tabel 9. analisis koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0,918 artinya adalah bahwa sebesar 91,8% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, teamwork dan kompensasi. Sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan semakin baik motivasi intrinsik, semakin baik pula kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan mencapai keberhasilan, memperoleh pengakuan, memiliki tanggung jawab, dan mengembangkan kemampuan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang baik cenderung lebih bersemangat, memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan nilai dan pencapaian bagi dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Soni dan Purnamarini (2023), Setiawati et al. (2023), serta Puspita dan Sumartik (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong motivasi intrinsik karyawan melalui pemberian tanggung jawab, pengakuan atas hasil kerja, dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.

Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Teamwork secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama yang terjalin antaranggota tim, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kerja sama yang baik dapat menciptakan komunikasi yang efektif, meningkatkan sikap saling membantu, mempermudah penyelesaian pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Ketika karyawan merasa didukung

oleh rekan kerja dan mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, maka akan muncul perasaan positif terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Novarini (2025) yang menyatakan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta didukung oleh Wangge dan Masman (2024) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam indikator seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, disertai insentif, tunjangan, serta fasilitas yang memadai, akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan semangat kerja dan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novarini (2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta didukung oleh penelitian Liani dan Pramanik (2024) yang membuktikan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

2. teamwork berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi teamwork maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

3. kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator).* Zanafa Publishing.

Ignatius Soni, & Tri Ratna Purnamarini. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Pada Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Business, Finance, And Economics (Jbfe)*, *4*(2), 266–277. Https://Doi.Org/10.32585/Jbfe.V4i2.4707

Alviana Hasan, S., & Buyung Aulia Safrizal, H. (2024). Pengaruh *Teamwork* Dan Reward Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, *21*(1), 89–105.

Https://Doi.Org/10.31967/Relasi.V21i1.970

Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Urnal Emba*, *9*(2), 387–394.

Nofritar, & Mahmudin, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pln Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal Of Science Education And Management Business*, *1*(2), 139–151. Https://Doi.Org/10.62357/Joseamb.V1i2.92

Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(1), 111–122.

Puspita, A. N., & Sumartik, S. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ukm Pia Mahen. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, *2*(4), 1–14. Https://Doi.Org/10.47134/Innovative.V2i4.8

Setiawati, E., Rukaiyah, S., & Hasniaty. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Intrinsik Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Melalui Kepuasan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Uumum Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Paulus Journal Of Accounting (Pja)*, *5*(1), 86–94.

Novarini, N. N. Ari & S. R. W. (2025). *Jurnal Emas Transformational Leadership , Jurnal Emas*. *6*, 516–530.

Oliver Budi Wangge, R. R. M. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. *06*(04), 1037–1045.

Safitri, P. D., & Syarfan, L. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Padapt. Fadillah Mandiri Sejahtera Di Nagari Koto Kaciak Kecamatanbonjol. *Jiabis: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Dan Sosial*, *2*(1), 1–16. Https://Journal.Uir.Ac.Id/Index.Php/Jiabis/Article/View/17040