

PENGARUH PELATIHAN KERJA, REWARD DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. GLOBAL DANAPATI NIAGA KOTA KEDIRI

Shellya Rahmadani Noersantyo¹, Aprilia Dian Evasari², Umi Nadhiroh³

Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

tyonoersantyo@gmail.com, apriladianeva@uniska-kediri.ac.id, uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of work training, reward, and intrinsic motivation on employee job satisfaction at PT. Global Danapati Niaga Kota Kediri. The background of this research is the indication of a decline in employee job satisfaction, which is evident from a lack of enthusiasm, repetitive training materials, and incentives only being provided every two months. This research utilized a quantitative approach with data analysis techniques including multiple linear regression and hypothesis testing (t-test and F-test). The results of this study indicate that partially: 1) Work Training has a positive but non-significant effect on job satisfaction, presumably due to the suboptimal quality of the training and irrelevant materials. 2) Reward has a positive but non-significant effect on job satisfaction. 3) Intrinsic Motivation has a negative and non-significant effect on job satisfaction, which might be caused by employees' primary focus on compensation and work target pressure. Simultaneously (together), work training, reward, and intrinsic motivation do not have a significant effect on job satisfaction. The contribution of the three independent variables in explaining job satisfaction is only 14.6% (R Square = 0.146), while the remaining 85.4% is influenced by other variables outside this model.

Keywords: *Work Training, Reward, Intrinsic Motivation, Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, reward, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Global Danapati Niaga Kota Kediri. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan yang terlihat dari kurangnya antusiasme, materi pelatihan yang berulang, serta intensif yang hanya diberikan setiap dua bulan sekali. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial: 1) Pelatihan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, diduga karena kualitas pelatihan yang kurang maksimal dan materi yang tidak relevan. 2) Reward berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Motivasi Intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dapat disebabkan oleh fokus karyawan pada kompensasi dan tekanan target kerja. Secara simultan (bersama-sama), pelatihan kerja, reward, dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kontribusi ketiga variabel bebas dalam menjelaskan kepuasan kerja hanya sebesar 14,6% (R Square = 0,146), sedangkan sisanya 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Reward, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja.*

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini pergerakan dunia bisnis terus berkembang pesat, produktivitas kerja karyawan yang tinggi menjadi tolak ukur keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan zaman, tetapi juga harus mampu menghadapi berbagai tantangan kompleks. Persaingan antar perusahaan yang terus meningkat, menuntut setiap organisasi untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka agar dapat bersaing secara efektif di bidangnya masing-masing.

pelatihan kerja yang di maksudkan untuk melengkapi keterampilan karyawan serta cara-cara yang tepat dalam pengaplikasian atau menggunakan saran prasarana kerja. Maka dari itu pelatihan kerja sangat di perlukan untuk sebagai pedoman atau dasar dasar pengetahuan dari karyawan tersebut. Tingka kualitas perusahaan dapat dilihat dari karyawannya, pada pengembangan karyawan dilihat dari aspek-aspek yang meliputi pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap, dan tingkah laku karyawan yang di harapkan mampu memenuhi tujuan perusahaan.

Dengan adanya *reward* akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan maupun kinerja karyawan. Tingkat kepuasan bersifat individual yang artinya setiap individu mempunyai tingkat kepuasan masing masing sesuai dengan sistem yang ada pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dilakukan atau sesuatu yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dimilikinya.

Motivasi intrinsik yaitu dorongan yang ada pada dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan dari orang lain Menurut Nawawi (dalam Aditya *et al.*, 2013) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan adanya motivasi intrinsik ini merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung menimbulkan kepuasan kerja dalam diri seseorang karyawan.

PT. Global Danapati Niaga merupakan distributor resmi produk *Apple* di Indonesia yang memainkan peran strategis dalam ekosistem distribusi teknologi, dengan dukungan dari *afiliasi e-dagang Blibli*. Perusahaan ini tidak hanya menjamin keaslian produk seperti *iPhone*, *iPad*, *MacBook*, dan aksesoris resmi *Apple* melalui jaringan distribusi daring dan luring, tetapi juga menawarkan layanan purna jual berupa garansi tambahan. Melalui program Sahabat Danapati dan kemitraan dengan *reseller* berlisensi, perusahaan memperluas jangkauan pasar serta menjaga standar kualitas dan kepercayaan konsumen, sekaligus mengurangi risiko peredaran produk palsu di pasar domestik.

PT. Global Danapati Niaga memahami bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga menerapkan berbagai kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Kebijakan tersebut mencakup program pelatihan kerja, sistem *reward*, dan pendekatan motivasi intrinsik. Dengan strategi ini, perusahaan berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan sekaligus mencapai tujuan bisnis perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan yang sedang dikembangkan. Selain itu, pelatihan juga mampu membangkitkan semangat kerja, membimbing karyawan untuk lebih mandiri, serta menumbuhkan rasa percaya diri yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Lourensius *et al.*, 2021) : 1. Materi. 2. Instruktur. 3. Peserta.

Reward

Reward atau yang biasa disebut dengan kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan. Penghargaan ialah sesuatu mekanisme atau cara perusahaan dalam membalas jasa pekerjanya. Indikator profesionalisme menurut Owens dan Hekman (2012): 1. Gaji dan Bonus 2. Penghargaan Psikologis

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan dalam diri seseorang yang muncul karena adanya minat, kesadaran, atau keinginan alami terhadap suatu aktivitas tertentu. Motivasi intrinsik muncul ketika seseorang terdorong karena merasa tertarik terhadap pentingnya pekerjaan yang dilakukan tanpa dipicu oleh imbalan atau paksaan dari luar. Indikator profesionalisme menurut Robbins (dalam Rosita 2016): 1. Keberhasilan. 2. Tanggung Jawab.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

PT. Global Danapati Niaga lokasi penelitian berlokasi di Jalan Brawijaya 40 blok A12, Kelurahan Pocanan, Kecamatan Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, 64123.

Populasi dan Sampel

Populasi

Total populasi pada penelitian ini adalah 35 karyawan. Karena pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 35.

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. *nonprobability sampling* digunakan karena salah satu dari populasi adalah kepala cabang yang memiliki fungsi sebagai pemimpin dan karyawan tetap sehingga peneliti menggunakan *purposive sample* dan hanya memilih karyawan dengan status kontrak.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*.

Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sugiyono (2019) *purposive sampling* adalah dimana pemilihan sampel dilakukan secara sengaja berdasarkan karakteristik khusus yang sesuai dengan fokus penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Person Correltion</i>	Sig.2	Standart Uji validitas	Keterangan
Pelatihan kerja (X1)	X1.1	0,701	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,667	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0.630	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,668	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,611	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,590	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,647	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,570	0,000	0,05	Valid
<i>Reward</i> (X2)	X2.1	0,765	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,745	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0.655	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,597	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,677	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,715	0,000	0,05	Valid
Motivasi Intinsik (X3)	X3.1	0,584	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,560	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0.616	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,663	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,552	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,673	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,584	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,560	0,001	0,05	Valid
	Y.3	0.616	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,663	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,552	0,001	0,05	Valid
	Y.6	0,673	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel pelatihan kerja (X1), *reward* (X2), motivasi intrinsik (X3) dan kepuasan kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa nilai sig pada tabel diatas adalah kurang dari 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja (X1)	0,785	0,60	Reliabel
2.	<i>Reward</i> (X2)	0,781	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Intrinsik (X3)	0,637	0,60	Reliabel

4.	Kepuasan Kerja (Y)	0,629	0,60	Reliabel
----	--------------------	-------	------	----------

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka hasil data angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig	Ketentuan	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja (X1)	0,824	>0,05	Normal
2.	Reward (X2)	0,824	>0,05	Normal
3.	Motivasi Intrinsik (X3)	0,824	>0,05	Normal
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0,824	>0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,824 yang dimana > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,581	1.726	Bebas Multikolinieritas
Reward (X2)	0,720	1.389	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Intrinsik (X3)	0,774	1.291	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai VIF variabel Pelatihan kerja (x_1) sebesar 1.726, variabel *Reward* (x_2) sebesar 1.389 dan variabel Motivasi Intrinsik (X3) sebesar 1.291 . Nilai tersebut < 10 yang artinya bahwa variabel Pelatihan Kerja, *Reward*, dan Motivasi Intrinsik terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Taraf Ukur	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,459	0,05	Tidak terjadi gejala heteros
Reward (X2)	0,685	0,05	Tidak terjadi gejala heteros
Motivasi Intrinsik (X3)	0,172	0,05	Tidak terjadi gejala heteros

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai dari variabel pelatihan kerja, *reward*, dan motivasi intrinsik yang diperoleh lebih besar dari 0.05 sesuai dengan ketentuan, maka artinya variabel tersebut tidak ada masalah heteroskedastitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig.	keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	1,04	0,306	0,306	H01 diterima
Reward (X2)	0,963	0,343	0,343	H02 diterima
Motivasi Intrinsik (X3)	-0,167	-0,869	0,869	H03 diterima
Konstanta (a)		17,403		
Nilai Koefisiensi Determinan (R ²)		0,146		
F		1,709		
Signikansi F		0,186		H04 diterima
Y		Kepuasan Kerja		

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan uji regresi linier berganda pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 17,403 + 1,04X_1 + 0,963X_2 - 0,167X_3$$

Berikut penjelasan dari hasil uji regresi linier berganda :

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta pada model regresi ini adalah 17,403. Ini menunjukkan bahwa garis regresi akan memotong sumbu Y pada titik 17,403. Nilai ini bersifat tetap dan tidak dipengaruhi oleh perubahan pada variabel bebas atau variabel terikat

2. Koefisien Pelatihan Kerja (X1)

Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 1,04. Jika variabel beban kerja (X1) naik 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 1,04.

3. Koefisien reward (X2)

Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,963. Jika variabel beban kerja (X1) naik 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,963.

4. Koefisien Motivasi Kerja (X3)

Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,167. Jika variabel beban kerja (X1) turun 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) sebesar -0,167.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

No	Variabel	Sig.
1.	Pelatihan Kerja	0,306
2.	Reward	0,343
3.	Motivasi Intrinsik	0,869

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel X1 dengan sig. = 0,306. Dikarenakan nilai sig. lebih dari 0,05 , maka variabel pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). H01 dapat diterima
2. Variabel X1 dengan nilai sig. = 0,343. Dikarenakan nilai sig. lebih dari 0,05, maka variabel reward (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). H02 dapat diterima

3. Variabel X1 dengan nilai sig. = 0,869. Dikarenakan nilai sig. lebih dari 0,05, maka variabel motivasi intrinsik (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). H03 dapat diterima

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,199	3	6,4	1,709	0,186
	Residual	112,36	30	3,745		
	Total	131,559	33			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada data tabel diatas tersebut bisa dilihat Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) adalah 0,186, yang lebih besar dari 0,05 ($0,186 > 0,05$). Kondisi ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini berarti, secara simultan, pelatihan kerja, *reward*, motivasi intrinsik secara bersama sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,382	0,146	0,061	1,935

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat kontribusi variabel pelatihan kerja, *reward*, motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja hasil pengujian data didapatkan Hasil pengujian data didapatkan nilai R Square adalah 0,146 = 14,6% Variabel dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas. Sedangkan sebesar 85,4% dipengaruhi oleh variabel tertentu.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja mendapatkan nilai t sebesar 1,04 dengan signifikansi $0,306 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Global Danapati Niaga Kota Kediri.

hal ini mungkin disebabkan oleh kualitas pelatihan yang rendah, seperti materi yang tidak relevan, serta ketidaksesuaian pelatihan dengan kebutuhan dan realitas kerja di lapangan sehingga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Vonny (2016) bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil diduga terjadi karena bentuk pelatihan yang diberikan belum maksimal sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan atau juga juga bentuk pelatihan yang diberikan belum maksimal sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. United Tractors Cabang Manado harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk pelatihan yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan dari karyawan.

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel *reward* mendapatkan nilai t sebesar 0,963 dengan signifikansi 0,343 $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Global Danapati Niaga Kota Kediri.

Hal tersebut mengimplikasikan bahwa variasi pemberian *reward* yang bersifat kombinitif, meliputi bonus penjualan, insentif finansial, penghargaan formal seperti karyawan terbaik, serta bentuk apresiasi informal berupa pujian langsung dari atasan, menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muqqoyaroh (2018) bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PDAM Magetan.

Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel motivasi intrinsik mendapatkan nilai t sebesar -0,167 dengan signifikansi 0,869 $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Global Danapati Niaga Kota Kediri.

hal ini mungkin disebabkan oleh fokus utama pada kompensasi dan tekanan target kerja yang menurunkan peran motivasi intrinsik, sehingga karyawan bekerja demi imbalan bukan karena nilai atau makna tugas. Akibatnya, motivasi intrinsik kehilangan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ramadhan (2023) bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di RSIA Aisyiyah Samarinda. Dengan hasil dimana setiap karyawan memiliki dorongan dari diri sendiri yang berbeda beda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja, *reward*, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,146, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, *reward*, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 14,6% variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Nilai adjusted R Square yang lebih rendah, yaitu 0,061, mengindikasikan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel, model ini memiliki tingkat kecocokan yang rendah. Hal ini diperkuat oleh nilai F sebesar 1,709 dengan signifikansi 0,186 ($>$ 0,05), yang berarti bahwa secara simultan ketiga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan kerja, *reward*, dan motivasi intrinsik memiliki arah pengaruh positif, kekuatan pengaruhnya tidak cukup signifikan secara statistik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini yang dibatasi pengaruh pelatihan kerja, *reward*, dan motivasi intrinsik di PT. Global Danapati Niaga Kota Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
4. Pelatihan kerja, *reward*, motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 8(2), 10-19.
- [2] Putra, Aditya Kamajaya & Frianto, Agus. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinstik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 59-66.
- [3] Budi, Santoso A., & Yuliantika, R. (N.D.). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jimea*, 6(3), 2022.
- [4] Darari, Bariqi M. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jsmb*, 5(2), 64-69.
- [5] Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Seketari Dan Manajemen*, 3(1), 91-98.
- [6] Aini, Hesti Nur. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(1), 1-20.
- [7] Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amamaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1).
- [8] Irianti, Putri V., Tewal, B., & Donald Walangitan, M. B. (2022). Tpengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pt. Bri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado). *Emba*, 10(2), 207-216.
- [9] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (2nd Ed.). Jakarta : Rajawali Pers.
- [10] Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 10(1), 57-70.
- [11] Kurniawan, Ign. S., & Riantobi, A. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ksp Koperasi Kredit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2). <https://doi.org/10.33087/Jmas.V7i2.543>
- [12] Lestari, J. S. U. F. And S. C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38-55.
- [13] Lourensius, N., Tarigan, L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Stie Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta. *Optimal*, 18(2), 94-104.
- [14] Lutfi, A., & Winata, A. Y. S. (2020). Motivasi Intrinsik, Kinerja Dan Aktualisasi Diri: Kajian Konseptual Perkembangan Teori. *Pamator Journal*, 13(2), 194-198. <https://doi.org/10.21107/Pamator.V13i2.8526>
- [15] Marbawi, Adamy Se., Mm. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unimal Press.
- [16] Fitri, Marliza Ade. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329-342.

- [17] Muqoyyaroh, L. (2018). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Magetan. *Equilibrium*, 6(1), 96-101. <https://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=785659&Val=12897&Title=Pengaruh%20reward%20terhadap%20kepuasan%20kerja%20karyawan%20pdam%20magetan>
- [18] Nanda, R. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bumisari Prima Medan. *Bisnis Dan Manajemen*, 7(7), 19-24. [Http://Jurnal.Unmer.Ac.Id/Index.Php/Jbm](http://Jurnal.Unmer.Ac.Id/Index.Php/Jbm)
- [19] Nurhalipah, E., Haryana, A., & Nurminisngsih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2).
- [20] Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teddy Chandra, Ed.; 2nd Ed.). Zifatama Publisher.
- [21] Prof. Dr. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (19th Ed.). Alfabeta, Cv. https://Www.Researchgate.Net/Profile/Hery-Purnomo/Publication/377469385_Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_Dan_Rd/Links/65a89006bf5b00662e196dde/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-R-D.Pdf
- [22] Ramadhan, M. T. (2023). Pengaruh Passion Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rsia Aisyiah Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 11(2), 132-138. [Http://E-Journals.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jadbis/Index](http://E-Journals.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jadbis/Index)
- [23] Rismayanti, R., Rayhan, M. A., El Adzim, Q. K., & Fatihah, A. L. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Teknologi*, 2(2), 251-261. [Http://Jurnal.Minartis.Com/Index.Php/Jpst/](http://Jurnal.Minartis.Com/Index.Php/Jpst/)
- [24] Syahril, Rizky Ramadhan. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Rizky Ramadhan Syahril Titik Nurbiyati. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 23-37.
- [25] Rostandi, Rosa Maria & Senen, Syamsul Hadi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147-154.
- [26] E, Rosita Widya Sariningtyas. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pdam Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 5(1), 2302-2752. Www.Bppspam.Com
- [27] Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://Doi.Org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>
- [28] Saputra, A., Haris, A., & Hermanto. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengawasan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pebean C Kota Probolinggo. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(6), 737-746.
- [29] Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240. <https://Doi.Org/10.36407/Jmsab.V4i1.279>

- [30] Supriyanto Dan Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uin Maliki Press.
- [31] Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 39(1).
- [32] Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 535-551.
- [33] Swanson, R. A. (2013). *Theory Building In Applied Disciplines*. Ca: Berrett-Koehler.
- [34] Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03).
- [35] Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85-104. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I01.P04>
- [36] Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Emba*, 6(4), 3338-3347.