

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori dasar

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan ingin bekerja sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Namun, dalam praktiknya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat pribadi, karena kepuasan kerja setiap orang bersifat unik dan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor penting dalam kehidupan sehari-hari. Produktivitas ditempat kerja terus meningkat sesuai dengan karakteristik profesional setiap orang. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan kecenderungan pekerja untuk tetap berada di organisasi. (Yunita & Yansyah, 2024)

Menurut (Suryawan & Salsabilla,2022) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan juga diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah dasar untuk produktivitas di tempat kerja, kepuasan kerja lebih penting dari pada tingkat gaji atau kompensasi dalam menentukan produktivitas, bahwa karyawan yang bahagia cenderung lebih produktif, karyawan bahagia atau senang disebabkan karena kepuasan kerja yang didapatkannya di perusahaan atau organisasi (Issa et al.,2024)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Menurut (Hermin et al.,2022)

Menurut (Fitria & Andana,2023) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hal ini terkait dengan persepsi individu bahwa kinerja pekerjaan mereka lebih baik dari pada saran yang mereka terima. Pekerjaan merupakan prioritas utama bagi karyawan yang benar-benar menikmati apa yang mereka lakukan, ketika mereka merasa nyaman maka pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan pasti akan mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu kepuasan kerja ialah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkerjasama dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.(Hoiri et al.,2024)

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, termasuk terhadap berbagai aspek yang melekat pada pekerjaan tersebut. Seseorang yang merasa puas cenderung menyukai pekerjaannya, memiliki motivasi tinggi, dan menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menyebabkan rendahnya

motivasi dan penurunan kinerja karyawan. Dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

2.1.2.2. Jenis -Jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Yos et al.,2020) kepuasan kerja dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis yang mencerminkan dimensi-dimensi utama dalam pengalaman kerja individu, yaitu:

1. kepuasan kerja di dalam pekerjaan, hal ini merupakan kepuasan kerja yang diperoleh dari pujian hasil kerja, perlakuan, penempatan serta suasana lingkungan kerja yang baik.
2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan, hal ini merupakan karyawan mendapatkan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerja diluar pekerjaannya, ini digunakan untuk mencukupi kebutuhannya.
3. Kepuasan kerja dalam dan luar pekerjaan, hal ini merupakan adanya keseimbangan antara balas jasa dengan pelaksanaan kerjanya.

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hoiri et al.,2024) indikator yang mendukung kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

4. Pengawasan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Yaitu rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2 Kreativitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kreativitas Kerja

Kreativitas kerja sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena tidak hanya membantu mereka menjadi efisien dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka, namun juga membantu mereka beradaptasi dengan tren global. Selain itu dengan adanya kreativitas kerja bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi, sehingga mendapatkan output yang maksimal. Kreativitas kerja dapat dijelaskan sebagai pengenalan teknik baru oleh individu atau kelompok orang dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai potensi maksimal tenaga kerja manusia yang akan menghasilkan pencapaian tujuan secara efektif. (Adhika,2022)

Menurut (Sha et al.,2020) kreativitas pada dasarnya adalah pemikiran kreatif, dan keterampilan karyawan berdasarkan pengalaman dan kualifikasi seseorang. Kreativitas karyawan memerlukan aktivitas intelektual tingkat tinggi, oleh karena itu, karyawan harus didorong untuk bekerja keras untuk mencapai terobosan. Selain

itu, karyawan kreatif juga dapat berbagai ide-ide yang berguna dan baru untuk membuat perubahan yang diperlukan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut (Apyani & Siagian, 2023) kreativitas memiliki peranan penting dalam kehidupan, karena merupakan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan berbagai proses kehidupan. Kemampuan berpikir kreatif memungkinkan seseorang untuk menemukan berbagai alternatif dalam memecahkan masalah, meskipun bentuk berpikir ini sering kali kurang mendapatkan perhatian. Dalam hal ini, tingkat kreativitas karyawan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan yang mereka miliki.

Sedangkan menurut (Nailatus et al., 2024) kreativitas kerja adalah kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapatkan perhatian. Melalui karyawan yang kreatif dan inovatif, perusahaan dapat menciptakan ide-ide cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. Kreativitas kerja tentu saja sangat dibutuhkan perusahaan sebab karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu menghasilkan hal baru yang dapat meningkatkan keuntungan dari perusahaan, maka setiap karyawan diharuskan memiliki kreativitas untuk mengembangkan pelaksanaan tugas pekerjaannya masing masing.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja merupakan proses mental yang memungkinkan individu untuk mengembangkan ide, metode, proses, atau produk baru yang memiliki nilai fungsional, estetik, dan orisinalitas. Kreativitas dalam konteks kerja melibatkan kemampuan berpikir inovatif, beradaptasi terhadap

tantangan, serta menciptakan solusi yang efektif dan relevan untuk menyelesaikan permasalahan dalam berbagai situasi kerja.

2.1.2.2 Penentuan Kreativitas Kerja

Menurut (Adhika,2022), kreativitas dapat dikaji melalui dua dimensi utama yaitu, dimensi proses dan dimensi personal (person). Kedua dimensi ini menjadi dasar dalam menilai sejauh mana seseorang dapat dikategorikan sebagai individu yang kreatif.

1. Dimensi proses

Dimensi ini mencakup seluruh aktivitas dan tahapan yang dilalui seseorang dalam menghasilkan suatu karya, ide, atau produk yang dianggap efektif dan bermanfaat. Kreativitas dilihat dari hasil konkret yang merupakan refleksi dari proses berpikir dan bertindak secara inovatif. Kriteria penilainnya dapat berupa gagasan, tindakan, atau produk nyata yang menunjukkan nilai tambah, keunikan, dan kebermanfaatan dalam konteks pekerjaan.

2. Dimensi Person

Dimensi ini merujuk pada karakteristik individu yang kreatif, baik dari aspek kognitif seperti bakat intelektual dan kemampuan berpikir divergen, maupun aspek non kognitif seperti minat, sikap, motivasi, dan kualitas temperamen. Individu yang memiliki tingkat kreativitas tinggi biasanya menunjukkan kepribadian yang berbeda dibandingkan dengan individu yang kurang kreatif, terutama dalam hal keterbukaan terhadap pengalaman baru, keberanian mengambil risiko, serta dorongan untuk terus mencari solusi.

2.1.2.3 Indikator Kreativitas Kerja

Menurut (Fitriansyah Aldil, Askiah, SE,2020) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kreativitas yaitu:

1. *Fluency* (Keluwes)

Fluency (Keluwes) adalah sebuah kemampuan dalam mengemukakan ide, dan jawaban atau pertanyaan yang berbeda-beda atau bervariasi.

2. *Fleksibility* (fleksibilitas)

Fleksibility adalah sebuah kemampuan dalam memberikan sebuah ide pengetahuan secara nyata dan diketahui kebenarannya oleh orang banyak.

3. Penguraian

Penguraian adalah kemampuan membaca situasi atau masalah dengan berbagai pengelompokan sehingga dapat dipisahkan satu persatu menjadi pokok permasalahan.

4. Perumusan kembali

Perumusan kembali adalah suatu keahlian dimana seseorang dapat menyusun dan merangka ide-ide yang sudah ada yang telah diuraikan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru.

5. Ide baru

Mampu menghasilkan ide-ide yang belum terpikirkan sebelumnya

2.1.3. Motivasi Intrinsik

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu aktivitas yang berasal dari dalam diri individu, bukan dorongan dari luar seperti imbalan atau

hukum. Individu yang secara intrinsik termotivasi untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, melakukannya karena aktivitas tersebut memberikan kesenangan, dan kepuasan. Motivasi intrinsik digambarkan sebagai jenis motivasi pribadi yang memberi seseorang dorongan untuk terus maju. Adapun aspek yang mendukung pribadi dalam membangkitkan semangat atau kemauan didalam diri seseorang, yakni; kesuksesan, pencapaian diri didalam pekerjaan, pengakuan, dan berkaitan dengan kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. (Prasetio, Tio,2023)

Motivasi baik yang ada didalam diri karyawan maupun dari lingkungan, akan membantu meningkatkan kinerja. Dalam hal ini seorang atasan perlu mengarahkan, motivasi dengan menciptakan kondisi perusahaan melalui pembentukan budaya kerja atau budaya perusahaan, sehingga karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih keras lagi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. (Shafi et al.,2020). Setiap karyawan dalam pekerjaan harus memiliki harapan atau kebutuhan, termasuk kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan, termasuk faktor internal seperti integritas diri, prestasi, serta faktor eksternal seperti pengakuan dan perhatian.

Menurut (Hindriari & Rosa,2025), motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang muncul dan berkembang secara alamia. Motivasi ini mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas berdasarkan makna dan nilai personal, bukan karena adanya imbalan eksternal. Dengan demikian, tindakan yang didorong oleh motivasi intrinsik bersumber pada kepuasan batin, perasaan pencapaian pribadi, dan nilai yang dirasakan dari aktivitas itu

sendiri. Hal ini menandakan bahwa seseorang bertindak karena memiliki komitmen internal terhadap tugas atau tujuan yang dianggap penting dan bermakna.

Sedangkan menurut (Putri & Yanti,2025) motivasi intrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri, misalnya memberi rasa berprestasi. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu atau karyawan, yang muncul dan berkembang secara alami tanpa pengaruh langsung dari faktor eksternal. Motivasi ini mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas secara sukarela, dengan penuh tanggung jawab, makna, dan nilai personal, bukan karena adanya imbalan atau tekanan dari luar.

2.1.3.3. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut (Metta & Saputra,2021) terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi intrinsik seseorang dalam bekerja. Kelima indikator tersebut adalah:

1. *Self expression* (ekspresi diri)

Ekspresi diri merupakan kemampuan individu untuk menyampaikan pikiran, perasaan, ide, serta identitas pribadinya kepada orang lain secara terbuka.

2. *Personal fit* (kecocokan pribadi)

Kecocokan pribadi merujuk pada sejauh mana nilai, prinsip, atau preferensi individu sesuai dengan budaya kerja atau peraturan yang diterapkan dalam organisasi.

3. *Personal fulfillment* (kepuasan pribadi)

Kepuasan pribadi terjadi ketika seseorang menjalankan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan minat, latar belakang pendidikan, atau kemampuan yang dimilikinya.

4. *Reputation* (reputasi)

Reputasi mencerminkan dorongan individu untuk menunjukkan kinerja terbaik sebagai bagian dari pencitraan profesional yang positif.

5. Tanggung jawab

Merupakan perasaan memiliki (*Sense of Ownership*) terhadap tugas atau pekerjaan yang dijalani.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu aspek yang paling krusial dalam setiap perusahaan atau organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan sangat bergantung pada adanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada saat ini. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui kualitas sumber daya manusia yang baik, dimana kinerja yang baik menjadi salah satu tujuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, semakin sering pelatihan dilakukan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. (Metta & Saputra, 2021)

Menurut (Suryawan & Salsabilla,2022) kinerja karyawan sebagai keinginan melakukan pekerjaan, ketrampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Dan juga dapat kinerja karyawan diartikan sebagai perilaku yang fokus atau pekerjaan yang memiliki tujuan.

Menurut (Hindriari & Rosa,2025) kinerja adalah hasil yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang di ukur dari berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kemampuan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencerminkan sejauh mana individu dapat memenuhi target dan standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut (Apyani & Siagian,2023) kinerja dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, optimalisasi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam rangka meraih keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, karyawan berperan sebagai elemen utama dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja sendiri mencerminkan prestasi individu yang turut berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja individu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai kinerja karyawan yang telah diungkapkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang diraih oleh individu melalui penyelesaian tugas dan

tanggung jawab yang tercantum dalam proses evaluasi hasil kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Metta & Saputra,2021.) kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan aspek kuantitatif maupun kualitatif dari pekerjaan. Indikator tersebut meliputi:

1. Kualitas

Kualitas kerja mengacu pada tingkat kecermatan, ketelitian, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas

Kuantitas mencerminkan volume atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

3. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Indikator ini merujuk pada tingkat pemahaman karyawan terhadap prosedur kerja, penggunaan fasilitas atau alat kerja, serta penguasaan terhadap kompetensi teknis yang dibutuhkan oleh pelaksanaan tugas.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab mencerminkan keseriusan dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

5. Kerja sama team

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan baik, dengan anggota team lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dengan mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu sebagai acuan dasar, penelitian ini menggunakan pendekatan metodeologis untuk menganalisis topik yang diteliti dan meningkatkan pemahaman terhadap pokok bahasan yang diteliti. Oleh karena itu penelitian ini menyajikan sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dan akan dijelaskan pada bagian berikut:

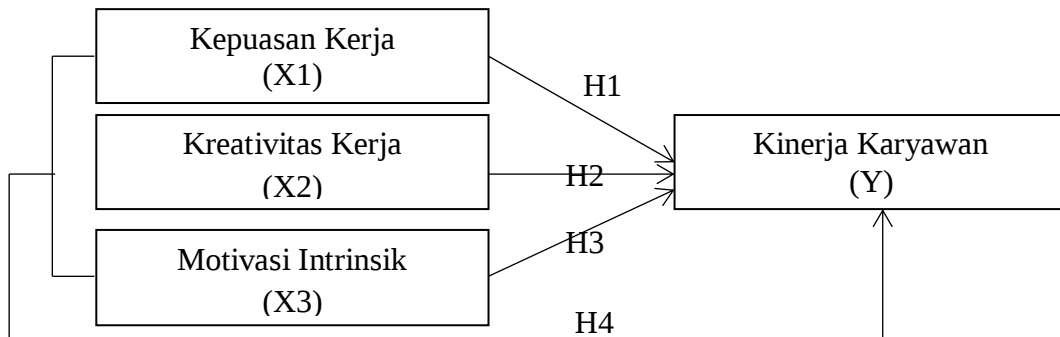
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	(Issa et al., 2024) Scopus	<i>Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance</i>	Analisis Self-report (JPI), Analisis Linera berganda	Tingkat kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan pada perilaku kerja karyawan
2	(Sha et al., 2020) Scopus	<i>The effects of transformational leadership on employee creativity: moderating role of intrinsic motivation</i>	Analisis SEM	kinerja pegawai pada lembaga koperasi di kecamatan Denpasar Utara sangat dipengaruhi oleh tingkat kreativitas dan peran kepuasan kerja pegawai itu sendiri
3	(Putri & Yanti, 2025) Sinta 3	Pengaruh Kontribusi motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik ASN terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas sebagai Variabel Intervening Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan	Analisis regresi berganda	motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, dan produktivitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Medan.

4	(Adhika, 2022) Sinta 4	Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara	Analisis Smart LPS	Kinerja pegawai pada lembaga koperasi di kecamatan Denpasar Utara sangat dipengaruhi oleh tingkat kreativitas dan peran kepuasan kerja pegawai itu sendiri
5	(Suryawan & Salsabilla, 2022) Sinta 4	Pengaruh Kepuasan Kerja, Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Anaslis statistik IBM	Kepusan kerja, dispilin kerja motivasi kerja berpengaruh signifikan terhdapa kinerja karyawan
6	(Yunita & Yansyah, 2024) Sinta 4	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubunglinggau	Analisis regresi berganda	Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau
7	(Hindriari & Rosa, 2025) Sinta 4	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang Reni	Analisis regresi Linier berganda	Motivasi intrinsik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi berkinerja lebih baik.
8	(Apriyani & Siagian, 2023) Sinta 4	Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika	Analisis regresi Linier berganda	Kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika
9	(Cahya et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi	Analisis regresi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik

	Sinta 5	Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tours and Travel)	Linier berganda	secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Nailatush et al., 2024) Google Scholar	Pengaruh kreativitas, Kemandirian dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi PNM Mekar di kabupaten Mojokerto	Analisis regresi Linier berganda	Variabel kreativitas, kemandirian dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PNM Mekaar di Kabupaten Mojokerto
11	(Metta & Saputra, 2021) Google scholar	Pengaruh komunikasi Motivasi Intrinisk dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jovan Teknologi	Analisis regresi Linier berganda	Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka PemikiranS

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2025

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini berfungsi sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya, serta menjadi dasar dalam melakukan pengujian secara empiris. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Alfamart Area Batam Center.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kreativitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Alfamart Area Batam Center.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Alfamart Area Batam Center.
- H4: terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari Kepuasan Kerja, Kreativitas Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Alfamart Area Batam Center.