

# Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Intrinsik Pada Karyawan BPR Artha Mandiri

Oleh:

Nama Mahasiswa : Moch Alfian Firdaus (192010200312)

Dosen Pembimbing : Rifdah Abadiyah,SE,.M.S.M.,CHCM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei 2023



www.umsida.ac.id



umsida1912



umsida1912



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



umsida1912

# PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi pada BPR Artha Mandiri dalam gaya kepemimpinan, pemimpin memberikan sikap disiplin pada pekerja guna mendisiplin waktu, namun tidak menghilangkan sikap kekeluargaan antara pekerja dengan atasan, sehingga terbentuknya sebuah motivasi intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri pekerja untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan pada perusahaan, dengan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah diberikan pimpinan dengan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya. Namun tidak banyak pula pekerja yang merasa tidak sesuai dengan job desk yang dikerjakan sehingga memilih untuk mengundurkan diri. Hal ini dikarenakan tidak adanya motivasi dari dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Ketika pekerja memberikan hasil yang memuaskan pada pimpinan, maka pimpinan akan memberikan imbalan yang setimpal dengan hasil kerja dari karyawan berupa bonus atau upah tambahan. Kepuasan kerja karyawan dilihat dari pekerja tetap setia pada perusahaan dan tetap mencintai pekerjaan walaupun terdapat tekanan di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat ditarik kesimpulan jika penulis ingin melakukan penelitian mengenai “Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Artha Mandiri” guna mengetahui pengaruh dari variabel variabel di atas. Manfaat dari melakukan penelitian bagi penulis adalah memberikan pengalaman dan ilmu secara teori maupun teknis. Sedangkan untuk peneliti lain didapatkan manfaat sebagai bahan referensi untuk penelitian

# METODE

- Pendekatan Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menjabarkan analisis dan numeric
- Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Artha Mandiri yang berjumlah 89 karyawan
- Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus diperoleh 63 responden dari jumlah pengembalian kuesioner yang telah dibagikan
- Teknik pengumpulan data dilakukan melalui uji validitas, uji reabilitas, dan uji hipotesis

# LITERATUR REVIEW

## a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sifat, proses dan kemampuan seseorang untuk membuat dirinya diikuti, dihormati, dan dipatuhi oleh orang lain dengan kesadaran penuh untuk melakukan kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin. Sehingga gaya kepemimpinan dapat dikatakan jika sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain

## b. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah suatu motivasi yang muncul dari dalam diri untuk mengembangkan diri orang tersebut sehingga mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang bernilai

## c. Pengembangan Karir

Program pengembangan karir dalam perusahaan digunakan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan meningkatkan karir di perusahaan saat ini atau mendatang

## d. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan cerminan dari seseorang yang menyukai pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan maka kinerjanya akan selaras dengan kepuasan

# PEMBAHASAN

Setelah dilakukannya olah data pada kuesioner menggunakan aplikasi SPSS 29,0, maka dihasilkan bahwa :

**a. Gaya Kepemimpinan (X1) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3.180 lebih besar dari t table sebesar 2,001. Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**b. Pengembangan Karir (X2) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Dari table 5 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.319 lebih besar dari t table sebesar 2,001. Hal tersebut berarti Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**c. Motivasi Intrinsi (X3) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Dari table 5 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6.286 lebih besar dari t table sebesar 2,045. Hal tersebut berarti Motivasi Intrinsik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)..

# HASIL

Pada hasil pengolahan data antar variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi Intrinsik (X3) terhadap variabel dependen Kepuasan Karyawan (Y) sehingga dapat di deskripsikan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terbukti pada jawaban responden yang menyatakan bahwa “pemimpin mampu menjabarkan sebuah intruksi yang jelas”, pemimpin di BPR Artha Mandiri mampu mengembangkan/menjelaskan program kerja pada para Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angkint 2022 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

# HASIL

## b. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terbukti pada jawaban responden yang menyatakan bahwa “Pengembangan Karir Yang Didukung Organisasi, bergantung pada peran atau pengarahan dari pemimpin” dengan menyediakan program magang dan intership bagi karyawan yang ingin mengembangkan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hayati et al., 2021) yang memberikan hasil jika pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

### c. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X3) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terbukti pada jawaban responden yang menyatakan bahwa “*Recognition*, pengakuan dari perusahaan mengenai preestasi” dengan memberi motivasi pada karyawan dengan adanya dukungan dari pemimpin dan rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di dukung oleh (Trisianto Budi, 2021) yang memberikan hasil jika Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja, sedangkan pada penelitian milik (Kurniawan & Nurohmah, 2022) dengan menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak signifikan pada kepuasan kerja karyawan..

# KESIMPULAN

• Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap Kepuasan Kerja, (2) pada variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Kepuasan Kerja, (3) Variabel Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikansi dengan Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disarankan pihak organisasi untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan supaya karyawan semakin merasa nyaman dan pengembangan karir untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga organisasi dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan.

