

Increased Job Satisfaction through Leadership Style, Career Development and Intrinsic Motivation in BPR Artha Mandiri Employees

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

Moch Alfian Firdaus⁽¹⁾, Rifdah Abadiyah⁽²⁾, Kumara Adji.K⁽³⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: RifdahAbadiyah@umsida.ac.id

ABSTRAK Researchers conducted research on increasing job satisfaction which was influenced by leadership style, career development and intrinsic motivation at BPR ARTHA MANDIRI, with a population of 89 employees and a sample of 63 respondents. In this study using a quantitative approach, the data will be processed and numbers will be generated which will then be described in the form of a description. Data processing in this study used SPSS version 29.0 by conducting T-test, F-test, and multiple linear regression. So the results obtained are (1) leadership style has a significant positive effect on increasing job satisfaction, (2) career development has a positive and significant effect on increasing job satisfaction, (3) intrinsic motivation has a positive and significant effect on increasing job satisfaction.

Keyword : leadership style, career development, intrinsic motivation, and increased job satisfaction

ABSTRAK Peneliti melakukan penelitian mengenai peningkatan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi intrinsik di BPR ARTHA MANDIRI, dengan populasi sebanyak 89 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 63 responden. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang nantinya data akan di olah dan dihasilkan angka yang kemudian dijabarkan dalam bentuk deskripsi. Pengolahan data dipenelitian ini menggunakan SPSS versi 29.0 dengan melakukan uji T, uji F, dan Regresi linier berganda. Sehingga diperoleh hasil (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada peningkatan kepuasan kerja, (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kepuasan kerja, (3) motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi intrinsik, dan peningkatan kepuasan kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi 4.0 saat ini perusahaan mengalami banyak tantangan, sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitornya [1]. terutama diperkotaan dimana lapangan pekerjaan lebih banyak dibanding pedesaan [2], Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan tercapainya cita cita perusahaan, Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi, apabila sumber daya suatu organisasi tidak memiliki kualitas yang tinggi maka dapat dipastikan perusahaan tersebut tidak dapat menghadapi persaingan di era globalisasi yang sangat cepat ini [2].

Setiap karyawan yang bekerja ingin mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja, pada dasarnya nilai tingkat kepuasan bekerja yang berbeda beda yang berlaku dalam diri individu. ketika tingkat keinginan individu meningkat maka tingkat kepuasan akan meningkat [1]. Terdapat teori penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja optimal akan menghasilkan kepuasan kerja yang optimal, beberapa pengaruhnya adalah gaya kepemimpinan, teman kerja, lingkungan kerja serta pengembangan karir [2]. Oleh karena itu guna meningkatkan

kepuasan kerja karyawan sangat sangat dipengaruhi oleh pimpinan dalam memperkerjakan karyawannya untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan[3].

Adanya keterbatasan yang dimiliki oleh seseorang, sehingga menimbulkan kebutuhan akan memimpin dan dipimpin. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai visi dan tujuan sebuah perusahaan secara Bersama [4] . Pemimpin diharapkan memiliki kemampuan kepemimpinan yang sesuai porsi di era globalisasi saat ini guna memberikan pengaruh dan dapat memimpin karyawan dalam meningkatkan motivasi [5].

Motivasi adalah dorongan untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, Ketika seorang karyawan memiliki motivasi tinggi maka dapat meningkatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan yang optimal. Selain pemberian motivasi, yang menjadi salah satu factor dalam mendorong kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir [6]. Sebuah aktivitas yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam perencanaan mengembangkan karir masa depan secara maksimum merupakan penjabaran dari pengembangan karir. Dalam perencanaan pengembangan karir berdasarkan Pendidikan, pelatihan, pencarian, perolehan kerja dan pengalaman pekerjaan[7].

Didalam suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik sangatlah ditentukan oleh seorang pemimpin. Perlunya pemimpin yang tegas dan bijaksana serta handal dalam mengantisipasi masa depan perusahaannya dan juga pandai mengambil peluang perubahan yang ada agar dapat mengarahkan perusahaannya dalam mencapai sebuah tujuan. pentingnya gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dan di dukungnya budaya organisasi yang baik menjadikan meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan[8].

Menurut [9] pada variabel gaya kepemimpinan memiliki indicator sebagai berikut:

- a. Menjelaskan program kerja.
- b. Kejelasan dalam instruksi
- c. Mengembangkan dan menyalurkan pola pikir
- d. Pengembangan kerjasama
- e. Pemecahan masalah

Pengembangan karir tidak hanya diartikan sebagai sebuah promosi dari kenaikan tingkat seorang karyawan atau kesuksesan karir karyawan, namun dapat diartikan sebagai sebuah rasa puas dalam suatu jabatan di organisasi [9].

Pengertian secara umum gaya kepemimpinan memiliki wewenang yang diiringi oleh keahlian dalam mendorong orang lain dibawah kendalinya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Dalam gaya kepemimpinan memberikan pengaruh efektif yang bervariasi seperti keinginan karyawan menyelesaikan tugas dan berprestasi[10].

Ketika hubungan kerja antara karyawan dan organisasi mengalami masalah, maka akan menyebabkan penurunan pada motivasi karyawan dalam pengembangan karir dipekerjaan. Sehingga organisasi akan mengalami kerugian secara finansial yang disebabkan oleh menurunnya produktivitas dari para pekerja[11].

Pada penelitian milik [10] Pengembangan Karir memiliki indicator pendukung yaitu:

1. Perencanaan Karir
2. Pengembangan Karir Individu
3. Pengembangan Karir Yang Didukung Organisasi
4. Peran Umpan Balik Pada Kinerja

Terciptanya pengembangan karir yang baik akan memberikan motivasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga merasa puas. Dorongan yang diberikan pada karyawan berasal dari pengembangan karir dengan pemberian prestasi dan kontribusi. Sehingga terdapat dugaan jika pengembangan karir mempengaruhi keuasan kerja karyawan[12].

Motivasi Intrinsik dapat diartikan sebagai dorongan kerja yang berasal dari dalam diri sendiri sehingga termotivasi dan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya hingga merasa puas dalam melakukan pekerjaannya [13]. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang melibatkan orang dalam melakukan kegiatan, sebab adanya rasa ketertarikan sehingga memperoleh kepuasan langsung dari pekerjaan yang dilakukan[7]

Perasaan yang dirasakan oleh karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun bukan tetapi adanya rasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat diartikan sebagai kepuasan kerja[11].

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat mendapatkan hasil bahwa motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Di dukung oleh penelitian milik Sihotang yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di showroom lestari mobilindo Palembang. Penelitian milik rohmadon dan prayekti (2022) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan pada super dazzle gejayana Yogyakarta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Mukmin, Adesta, Ismiyah (2021) yang memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan di PT. Sambe Xiecai Indonesias tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

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.s

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Artha Mandiri?
2. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Artha Mandiri?
3. Apakah motivasi intrinsik memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Artha Mandiri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh secara parsial.

II. 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 pehimpin. Sehingga gaya kepemimpinan dapat dikatakan jika sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain[6].

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 [6]

c. Pengembangan Karir

Program pengembangan karir dalam perusahaan digunakan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan meningkatkan karier di perusahaan saat ini atau mendatang[14].

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[15].

III. METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

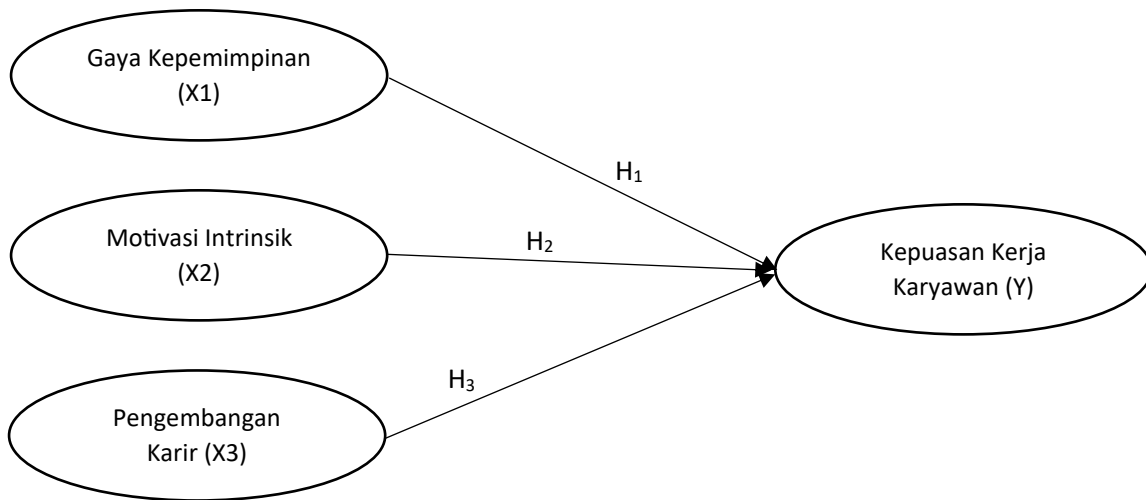


Figure 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁ : Gaya Kepemimpinan memiliki berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja Karyawan di BPR Artha Mandiri.

H₂ : Pengembangan Karir memiliki berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja Karyawan di BPR Artha Mandiri.

H₃ : Motivasi Instrinsik memiliki berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja Karyawan di BPR Artha Mandiri.

Pendekatan Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menjabarkan secara analisis dan numeric (angka). Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan metode statistika dengan software SPSS 29.0. Dengan menggunakan metode kuantitatif akan diperoleh hasil signifikansi antara variable dan hubungan antar variabel

Identifikasi Variabel

Variable merupakan objek dalam sebuah penelitian yang menjadi titik perhatian. Dalam penelitian tentu membutuhkan sebuah variabel. Terdapat dua macam variabel, yaitu:

- Variabel bebas merupakan suatu variabel yang variannya memberikan pengaruh pada varian lain. Variabel bebas pada penelitian meliputi gaya kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi intrinsik
- Variabel terikat adalah variabel penelitian yang dapat diukur dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lain. Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah kepuasan karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Table 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi
1	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu peran seseorang yang memiliki kekuatan dinamik untuk mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan atau sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan.
2	Pengembangan Karir	Pengembangan karir merupakan segala usaha dari pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja
3	Motivasi Intrinsik	Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dorongan dalam diri secara individu.
4	Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu rasa yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Indikator Variabel

Table 2 Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan[9]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seorang pemimpin wajib menjelaskan program kerja yang menjadi keputusan konkrit. 2. pemimpin mampu menjabarkan sebuah intruksi yang jelas. 3. Pemimpin dapat mengembangkan, menyalurkan kebebasan berpikir dan pendapat untuk perorangan ataupun kelompok kecil 4. Melakukan pengembangan Kerjasama yang harmonis pada setiap anggota dengan memberikan sesuatu yang perlu kebersamaan. Pemimpin memberikan pengakuan berupa penghargaan terhadap kemampuan, prestasi /kelebihan. 5. Pemimpin diharuskan membantu dalam memecahkan sebuah masalah dan membantu pengambilan keputusan berdasarkan tanggung jawab.
2	Pengembangan Karir[10]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Karir, seorang karyawan harus merencanakan karir di masa depan 2. Pengembangan Karir Individu, dengan menerima tanggung jawab dan perkembangan karir 3. Pengembangan Karir Yang Didukung Organisasi, bergantung pada peran pengarahan dari pemimpin 4. Peran Umpan Balik Pada Kinerja, dengan tetap menghargai kinerja dari karyawan
3	Motivasi Intrinsik [4]	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Achievement</i>, keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

-
2. *Advancement*, keinginan dalam pengembangan diri di bidang pekerjaan
 3. *Work it self*, bentuk bentuk dari pekerjaan itu sendiri
 4. *Recognition*, pengakuan dari perusahaan mengenai preestasi
-

4	Kepuasan Kerja Karyawan[3]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri, karyawan merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan 2. Bayaran, memberikan kompensasi pada karyawan 3. Kesempatan mendapatkan promosi dalam jabatan, organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi untuk kenaikan jabatan. 4. Hubungan kerja dengan rekan kerja atau atasan di pekerjaan,
---	----------------------------	---

Sumber: Penelitian Terdahulu

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari BPR ARTHA MANDIRI yang berjumlah 89 karyawan, Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik probability sampling. Teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi dengan dilakukan menyebarkan 89 kuesioner pada perusahaan. Kuesioner yang Kembali sebanyak 63 kuesioner, sehingga sampel pada penelitian ini didapat sebanyak 63 responden.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut imam Ghozali (2018:51) pengujian validitas ditujukan untuk mengukur sah atau tidak nya sebuah kuesioner dengan ketentuan jika pernyataan yang ada kuesioner mampu mengungkapkan semua yang akan diukur dalam kuesioner.

Untuk menentukan layak atau tidak nya sebuah kuesioner maka dilakukannya uji validasi dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r table maka dapat dikatakan jika suatu variabel dianggap valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r table maka variabel di anggap tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sebuah kuesioner yang merupakan indicator dari suatu variabel. Untuk menemukan reliabilitas penulis menggunakan Teknik Cronbach Alpha dalam pengujian reliabilitas dengan kriteris jika koefisien Cronbach Alpa lebih dari 0,7 maka dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,7 maka dinyatakan tidak reliabel

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pertanyaan pertanyaan penelitian. Sehingga terdapat keterkaitan antar perumusan dengan hipotesis. Perumusan masalah dalam penelitian merupakan pertanyaan yang harus dijawab dengan pengolahan data untuk mendapatkan jawaban yang tepat menggunakan SPSS.

Dalam melakukan pengujian hipotesis dapat dilakukan menggunakan perumusan product moment dan telah dikemukakan bahwa hipotesis yang ada pada penelitian memiliki pengaruh signifikan untuk seluruh variabelnya. Untuk mengintrepretasikan hasil dari uji hipotesis maka perlu diketahui perumusan berikut:

1. Dasar Pengambilan Keputusan
 - Jika nilai signifikan < 0.05 , maka **berkorelasi**
 - Jika nilai signifikan > 0.05 , maka **tidak berkorelasi**
2. Pedoman Derajat Hubungan
 - Nilai personal correlation 0.00 – 0.20 = tidak ada korelasi
 - Nilai personal correlation 0.21 – 0.40 = korelasi lemah
 - Nilai personal correlation 0.41 – 0.60 = korelasi sedang
 - Nilai personal correlation 0.61 – 0.80 = korelasi kuat
 - Nilai personal correlation 0.81 – 1.00 = korelasi sempurna

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh pada variabel dependen secara Bersama sama (simultan). Pada pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi jika $< 0,05$ atau f

hitung > f table maka dinyatakan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05 dan f hitung < f table maka variabel independent tidak berpengaruh pada variabel dependen (Ghozali 2018:179)

b. Uji T

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga dilakukan nya Uji T untuk memperoleh data penelitian.

Uji T dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05 sedangkan t hitung > t table maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh pada variabel independent terhadap variabel dependen
- Jika nilai sig > 0,05 sedangkan t hitung < t table maka diartikan jika variabel independent tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**HASIL****UJI VALIDITAS**

Uji validasi merupakan ketepatan atau kecermatan dari suatu instrument dalam pengukuran. Hasil yang didapat akan digunakan untuk mengukur tingkat validitas dari suatu variabel dan sebagai penentu apakah variabel tersebut layak digunakan atau tidak. Untuk menentukan layak tidaknya suatu variabel maka dilakukannya uji validasi menggunakan SPSS sehingga didapatkan uji validasi signifikansi valid jika nilai r hitung lebih besar dari r table.

Untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan layak, maka peneliti melakukan uji validasi menggunakan SPSS versi 29.0. sehingga di hasilkan data sebagai berikut:

Table 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R. Hitung	R. Tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,742	0,248	Valid
	X1.2	0,880	0,248	Valid
	X1.3	0,807	0,248	Valid
	X1.4	0,451	0,248	Valid
	X1.5	0,854	0,248	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,751	0,248	Valid
	X2.2	0,740	0,248	Valid
	X2.3	0,800	0,248	Valid
	X2.4	0,268	0,248	Valid
Motivasi Intrinsik	X3.1	0,763	0,248	Valid
	X3.2	0,763	0,248	Valid
	X3.3	0,822	0,248	Valid
	X3.4	0,843	0,248	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	0,852	0,248	Valid
	Y2	0,874	0,248	Valid
	Y3	0,837	0,248	Valid
	Y4	0,472	0,248	Valid

Sumber: Olahan Data Tahun 2023

Berdasarkan data dari table di atas, dapat disimpulkan jika semua variabel yang ada di kuesioner telah memenuhi standart dan layak untuk penelitian. Dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r table sehingga dikatakan jika semua variabel valid atau layak.

UJI RELIBILITAS

Uji realibilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dalam melakukan pengujian dengan memberikan hasil yang konsisten di setiap uji. Menurut Ghozali (2018:45) yang menyatakan jika reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang berbentuk indicator dari variabel. Penggunaan Teknik Cronbach Alpa untuk melakukan uji realibilitas memiliki kriteria jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,7$ maka pernyataan dinyatakan reliabel. Untuk menguji apakah pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel, maka peneliti melakukan uji reliabilitas dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Table 4 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.969	17

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Pada table diatas terdapat cronbach alpha sebesar 0,969 Sehingga dapat dikatakan jika tiap butir pernyataan sangat reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji T

Table 5 Hasil Uji T

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,102	.893		2,353	0,021
	GAYA KEPEMIMPINAN	.247	.078	.254	3.180	0.002
	PENGEMBANGAN KARIR	.244	.950	.242	2.319	0.013
	MOTIVASI INTRINSIK	.523	.830	.547	6.286	0.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Dari data table dapat disimpulkan jika : :

1. 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).
2. 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).
3. 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)..

b. Uji F

Table 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.843	3	147.614	112.315	<,001 ^b
	Residual	49.943	59	1.314		
	Total	492.786	62			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI INTRINSIK, PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Olahan Tahun 2023

Pada table dapat di peroleh hasil jika f hitung sebesar 112.315 dengan f table sebesar 2,76 maka disimpulkan f hitung > f table yang berarti gaya kepemimpinan (x1), pengembangan karir (x2), motivasi intrinsik (x3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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”, dibuktikan dengan pemimpin di BPR Artha Mandiri mampu mengembangkan/menjelaskan program kerja pada para Karyawan, sehingga karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

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

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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” dibuktikan dengan penyediaan program pelatihan yang diadakan setiap sebulan sekali dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga memberikan kepuasan pada karyawan sebab kemampuan yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [2] yang memberikan hasil jika pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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” dibuktikan dengan adanya bonus bagi karyawan yang memiliki prestasi berupa kedisiplinan waktu dan target yang terpenuhi. Pemimpin akan menambahkan bonus bulanan bagi karyawan yang memenuhi kriteria tersebut. Dengan adanya bonus maka karyawan akan merasa pekerjaan yang dilakukan lebih dihargai oleh perusahaan sehingga terciptanya rasa kepuasan kerja dan terbentuknya motivasi dalam diri untuk terus menjadi yang terbaik..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di dukung oleh [16] yang memberikan hasil jika Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja, sedangkan pada penelitian milik [17] 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 signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) pada variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, (3) Variabel Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas penyelesaian penulisan karya ilmiah ini, saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- Seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah sabar dalam membimbing penulis dalam menuntut ilmu selama di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Ibu Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM selaku dosen pembimbing yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah.
- Kepada kedua orang tua, adek, saudara – saudara, teman - teman penulis yang selalu mendukung dan memberikan semangat selama proses penulisan karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Putri and E. Sentosa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines,” *J. IKRAITH-EKONOMIKA*, vol. 5, no. 2, pp. 37–46, 2021.
- [2] P. N. Hayati, L. Putriana, and F. Salim, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial Di Industri Pendidikan,” *Ecoment Glob.*, vol. 6, no. 2, pp. 107–114, 2021.
- [3] S. A. Munandar and P. Prayekti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrisik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. EBBANK*, vol. 11, no. 2, pp. 45–56, 2020.
- [4] R. Hidayat, R. Kambara, and L. Lutfi, “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Kantor Kementerian Agama Kota Serang),” *J. Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtayasa*, vol. 2, no. 1, 2018, doi: 10.48181/jrbmt.v2i1.3832.
- [5] Y. Tarigan and M. S. P. Pandiangan, “Peran Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Infineon Technologies Batam,” *J. AKUNTANSI, Ekon. dan Manaj. BISNIS*, vol. 9, no. 2, pp. 189–193, 2021, doi: 10.30871/jaemb.v9i2.3197.
- [6] D. M. Hutabarat, D. Lie, M. Butarbutar, and S. Sisca, “Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar,” *SULTANIST J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–10, 2018, doi: 10.37403/sultanist.v6i1.110.
- [7] A. Muni, T. Nurhayati, and H. Widhiastuti, “Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 3, p. 261, 2018, doi: 10.26623/jreb.v11i3.1146.
- [8] A. Rohmadon and P. Prayekti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 3, pp. 1124–1137, 2022, doi: 10.47467/alkharaj.v5i3.1523.
- [9] A. Prawitasari and D. Bustari, “HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. AGUNG AUTOMALL CABANG BENGKULU,” *Creat. Res. Manag. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 29–40, 2020.
- [10] U. A. Saefullah, “Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan,” *Technomedia J.*, vol. 6, no. 2, pp. 223–235, 2021, doi: 10.33050/tmj.v6i2.1761.
- [11] S. Sholikhah, A. S. Simanjuntak, and W. Parimita, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur,” *JRMSI - J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. 9, no. 2, pp. 299–319, 2018, doi: 10.21009/jrmsi.009.2.07.
- [12] A. C. SIHOTANG, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 8, no. 3, pp. 295–304, 2020, doi: 10.37641/jimkes.v8i3.393.
- [13] S. Puspitasari, “PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang),” *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 20, no. 1, p. 73, 2019, doi: 10.30659/ekobis.20.1.73-84.

- [14] A. M. Fadli, A. W. Handaru, and C. W. Wolor, "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi," *J. Bisnis, Manajemen, dan Keuang.*, vol. 3, pp. 16–27, 2022.
- [15] M. I. Khazamah, J. Herawati, and E. Septyarini, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening behavior (OCB)," *FORUM Ekon. ISSN Print 1411-1713 ISSN Online 2528-150X375*, vol. 23, no. 3, pp. 375–382, 2021.
- [16] Trisianto Budi, "Peran Motivasi Intrinsik Pada Hubungan Kepemimpinan Pelayan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas," *J. Ekon. Bisnis dan Akunt.*, vol. 23, no. 1, pp. 92–102, 2021.
- [17] I. S. Kurniawan and M. D. Nurohmah, "Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja," *Kinerja*, vol. 19, no. 1, pp. 71–78, 2022, doi: 10.30872/jkin.v19i1.10387.
- [18] A. Sukma, A. Mukmin, and D. Andesta, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP (Studi Kasus : PT . Samhe Xiecai Indonesia)," *J. Sist. Dan Tek. Ind.*, vol. 2, no. 3, pp. 440–450, 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.