

Pengaruh Penghargaan, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Job Statisfaction* Pada Koperasi Karyawan Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri

Misinta Deniasari¹, Lina Saptaria², Diana Ambarwati³

^{1,2,3} Universitas Islam Kediri, Indonesia

E-mail: misintadeniasari01@gmail.com¹, linauniskakaediri@gmail.com², dianaambar88@gmail.com³

Article History:

Received: 14 Agustus 2025

Revised: 31 Agustus 2025

Accepted: 03 September 2025

Keywords: *Awards, Career Development, Leadership Style, Employee Job Statisfaction,*

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Reward, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Statistik Kerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk Kediri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data berupa kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif parsial terhadap Statistik Kerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk Kediri. Pengembangan karir berpengaruh positif parsial terhadap Statistik Kerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk Kediri. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif parsial terhadap Statistik Kerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk Kediri. Secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Reward, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Statistik Kerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk Kediri.

PENDAHULUAN

Dunia usaha pada era sekarang terutama bidang jasa, mempunyai persaingan yang terbilang sangatlah ketat. Pemimpin usaha diharuskan untuk menjaga dan mengelola perusahaan dengan sangat baik khususnya pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai tenaga kerja yang menggerakkan tujuan dan rencana perusahaan sesuai dengan visi, misi serta strategi yang ada. Sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang-bidang yang ada dalam perusahaan akan sangat membantu perkembangan dan pertahanan suatu usaha (Kurniawati, 2021). Perusahaan mampu menjaga usahanya dengan baik apabila dapat memenuhi *employee job statisfaction* (Mujito, 2020). *Employee Job Statisfaction* sendiri didefinisikan sebagai rasa nyaman dan rasa puas dari seorang karyawan terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja

(Soebiartika & Rindaningsih, 2023). Menurut Mukhtar, et al., (2024). dalam mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memfasilitasi karir, memberikan penghargaan, meningkatkan motivasi kerja serta memberikan karyawan kepercayaan akan keterlibatannya pada perusahaan, sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang baik ketika kepuasan tersebut tercapai.

Penghargaan termasuk kedalam hal yang paling penting dalam mencapai kepuasan karyawan. Penghargaan menurut Anggiani & Subariyanti, (2024). didefinisikan sebagai bentuk kompensasi secara finansial maupun non finansial yang diterima oleh seorang tenaga kerja atas kontribusi keterlibatannya dalam perusahaan. Menurut Kholilah et al., (2023) menyatakan dengan adanya penghargaan yang diberikan akan membuat seseorang percaya terhadap perusahaan, karena terciptanya rasa dihargai atas kerja keras dan dedikasinya, hal ini menciptakan rasa loyalitas pada perusahaan.

Pertumbuhan karir juga berkaitan dengan peningkatan kinerja seorang karyawan, berdasarkan penelitian Onsardi & Tamsi, (2023) menyatakan apabila adanya jalur karir yang jelas akan membuat seorang karyawan cenderung lebih puas, dimana mereka telah memiliki arah karir yang sesuai dengan kemampuannya. Dalam mencapai kepuasan karyawan (*Employee Job Satisfaction*) dapat dilakukan dengan berbagai cara, namun secara keseluruhan proses mencapai kepuasan karyawan harus didorong dengan tepatnya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pemimpin sebagai pengendali perilaku bawannya, diharuskan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perubahan strategi manajemen yang dapat terjadi kapan saja (Saptaria & Sopiah, 2021). Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan transformasional guna mendorong adanya kolaborasi guna mencapai tujuan perusahaan, dilakukan dengan cara menginspirasi karyawan, menumbuhkan motivasi kerja yang dilakukan dengan membimbing pada cita-cita dan nilai moral yang lebih baik (Mustofa et al., 2023). Kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menjadikan kepuasan kerja dan tujuan perusahaan berjalan seimbang (Pramesty et al., 2023).

Koperasi Mekar merupakan badan usaha milik PT. Gudang Garam Tbk, bergerak pada bidang koperasi yang melayani kebutuhan anggota dalam penyediaan semua kebutuhan pokok sehari-hari secara eceran (swalayan), simpan pinjam dan aneka usaha. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang terjadi yaitu : adanya ketidakpuasan karyawan terhadap penghargaan yang diberikan lantaran kebutuhan dan pengukuran tingkat kepuasan karyawan berbeda. Penghargaan bisa berbentuk berbagai hal seperti piagam penghargaan, pengembangan karir, dan kenaikan gaji. Pada karyawan Koperasi Mekar ditemukan permasalahan lainnya berupa kurang pengembangan karir yang merata, dimana karyawan merasakan bahwa pengembangan karir yang diberikan dalam bentuk pelatihan cenderung tidak relevan dengan pekerjaan mereka, hal ini juga disebabkan karena keterbatasan tempat dan posisi jabatan. Dengan adanya hal-hal tersebut ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang ada dalam Koperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk cenderung tidak cocok diterapkan karena beberapa karyawan merasa dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional membuat mereka merasa tertekan dikarenakan mereka harus terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan secara cepat. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti berkeinginan untuk meneliti dan membuktikan apakah terdapat pengaruh penghargaan, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee job satisfaction* Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk Kediri.

LANDASAN TEORI**1. Penghargaan**

Penghargaan didefinisikan sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada individu (karyawan) atas kontribusi, target, kinerja atau pencapaian tertentu yang mendukung tujuan dari perusahaan. Menurut Musyaffatulloh, (2021) indikator penghargaan sebagai berikut :

- 1) Kinerja
Hasil dari proses kerja yang telah dilaksanakan oleh individu atau tim.
- 2) Lama Kerja
Jumlah waktu yang telah dihabiskan individu dalam bekerja, semakin lama individu pada perusahaan akan menunjukkan besar dedikasinya.
- 3) Senioritas
Senioritas dapat didefinisikan sebagai banyaknya pengalaman individu dalam bekerja serta lamanya dalam berkontribusi terhadap perusahaan.
- 4) Keadilan dan Kelayakan
Bentuk dari pemberian penghargaan yang dilakukan secara menyeluruh atau rata dan layak sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh individu atau tim

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir didefinisikan proses terencana yang dilakukan oleh perusahaan maupun individu guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar mampu mencapai jenjang yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Menurut Suciani et al., (2022) indikator pengembangan karir sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
Pengembangan karir dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan individu guna memberikan pengetahuan serta penalaran akan suatu permasalahan yang mungkin terjadi dalam suatu perusahaan. Sehingga ketika individu menduduki jabatan yang lebih tinggi akan mempermudah dalam memecahkan masalah dan memberikan inovasi baru dalam perusahaan.
- 2) Pelatihan
Bentuk pengembangan karir berupa pelatihan akan mampu meningkatkan *skill* dan kompetensi dari individu dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Pengalaman Kerja
Pengalaman kerja didefinisikan sebagai bentuk kemampuan serta pengetahuan individu mengenai suatu cara kerja hasil dari pekerjaan yang pernah dilakukan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan pendekatan memimpin berfokus pada upaya menginspirasi serta mendukung motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam suatu perusahaan. Menurut Sulistyawati et al., (2022) indikator gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut :

- 1) Kharisma
Sikap dari pemimpin yang diapresiasi oleh bawahan, karena dianggap memiliki peluang, kegigihan dan determinasi.
- 2) Stimulasi Intelektual
Mentalitas yang mendorong bawahan untuk berusaha menjadi inektif dan kreatif.
- 3) Perhatian Individual
Pemimpin memperhatikan kemajuan dan hal-hal yang dapat memberikan perkembangan

terhadap karyawan serta memperlakukan karyawan dengan baik tanpa membedakan.

4) Motivasi Inspiratif

Memberikan motivasi dalam bentuk tindakan yang dapat menginspirasi individu secara tidak langsung tentang semangat, sikap optimis, perkataan dan tindakan apa yang diharapkan dalam pekerjaan.

4. *Employee Job Satisfaction*

Employee Job Satisfaction didefinisikan sebagai perasaan secara positif maupun negatif pada tingkat kenyamanan yang dirasakan individu dalam pekerjaannya, yang muncul dari kesesuaian harapan atau keinginan dengan apa yang dijalankan dan diterima. Menurut Oktaviani & Sopiah, (2022) indikator *employee job satisfaction* sebagai berikut :

1) Kepuasan Intrinsik

Kepuasan yang berhubungan dengan tugas seperti umpan balik, pencapaian, kendali dan harga diri.

2) Kepuasan Ekstrinsik

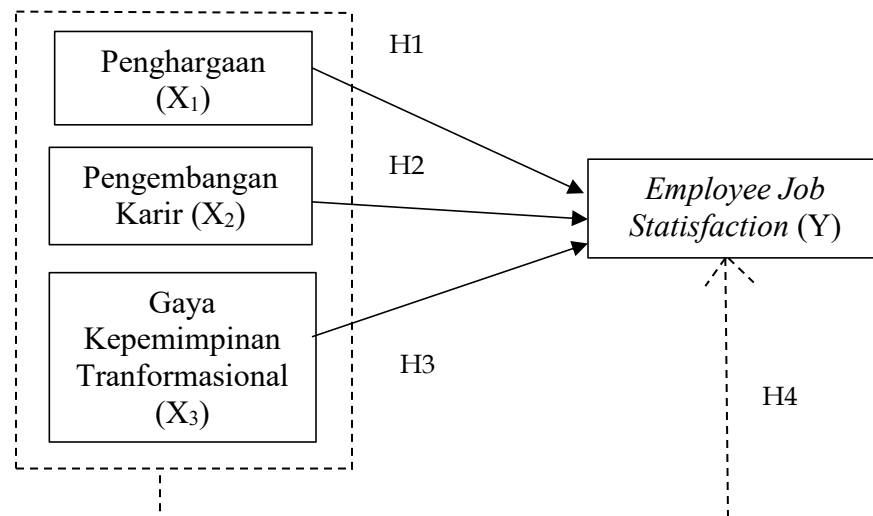
Kepuasan yang berfokus terhadap lingkungan kerja, pengakuan dan prospek untuk kemajuan karir (promosi).

3) Kepuasan Keseluruhan

Kepuasan ini mengacu pada tingkat kepuasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan serta diukur dengan kombinasi kepuasan secara pribadi dan eksternal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*, teknik ini didefinisikan sebagai penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan atas kriteria tertentu (Sugiono, 2020). Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 75 karyawan. Dengan teknik pengumpulan data berupa dokumentasi, dan kuersioner, kemudian diolah menggunakan SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen yaitu : Penghargaan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_3) dengan variabel dependen *Employee Job Satisfaction* (Y). Berdasarkan variabel tersebut maka kerangka teoritik digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Teoritik

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Diperoleh bahwa semua item pada variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,227 dan nilai sig di bawah 0,05. Penghargaan (X_1), menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,843 hingga 0,960. Pengembangan karir (X_2), menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,750 hingga 0,979. Gaya kepemimpinan transformasional (X_3), nilai r_{hitung} antara 0,814 hingga 0,953. *Employee job satisfaction* (Y), memiliki nilai r_{hitung} antara 0,450 hingga 0,968. Dengan signifikansi keseluruhan variabel sebesar 0,000.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dinyatakan layak jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil. Dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standart Reliabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penghargaan (X_1)	0,60	0,965	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,60	0,968	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_3)	0,60	0,964	Reliabel
<i>Employee Job Satisfaction</i> (Y)	0,60	0,954	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item variabel mempunyai *Cronbach's alpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas guna menguji model regresi, untuk mengetahui apakah data yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) > dari 0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Statistik Uji Kolmogorov-Smirnov	Nilai
N	75
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,170

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian, pada uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp.Sig* 0,170 > 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Multikoleniaritas

Teknik yang digunakan adalah uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan syarat jika nilai VIF < 10.00 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hasil perhitungan uji multikolinieritas, sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Penghargaan (X_1)	0,530	3,248	Tidak terjadi

			multikolineiritas
Pengembangan Karir (X ₂)	0,624	4,984	Tidak terjadi multikolineiritas
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₃)	0,615	5,448	Tidak terjadi multikolineiritas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 3, nilai VIF keseluruhan variabel < 10 . Dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas diantara variabel independen dalam model regresi, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis.

5. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan menggunakan metode ANOVA test pada grafik *scatterplot* atau uji *Deviation from Linearity*. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka hubungan antara variabel dianggap linear. Berikut merupakan hasil uji linieritas :

Tabel 4 Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Keterangan
Penghargaan (X ₁)	0,619	Linier
Pengembangan Karir (X ₂)	0,735	Linier
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₃)	0,725	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4, menggunakan metode *ANOVA: Test of Linearity*, diperoleh bahwa seluruh variabel independen menunjukkan hubungan yang bersifat linear dengan variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* pada masing-masing variabel $> 0,05$.

6. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan metode *scatterplot*, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik-titik antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID). Model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan menyebar di atas maupun di bawah sumbu nol. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil *scatterplot* yang dihasilkan pada gambar 2, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik.

7. Uji Analisis Regresi Berganda

1. Uji t

Keputusan pengujian didasarkan pada nilai *p-value* (signifikansi) dengan kriteria jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima (variabel berpengaruh signifikan), dan jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak (variabel tidak berpengaruh signifikan).

Tabel 5 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan	Kesimpulan
Penghargaan (X_1)	4,629	1,933	0,000	H_1 diterima H_0 ditolak
Pengembangan Karir (X_2)	5,051	1,933	0,000	H_2 diterima H_0 ditolak
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_3)	3,500	1,933	0,009	H_3 diterima H_0 ditolak

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5, hipotesis pada variabel penghargaan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) terhadap *employee job satisfaction* (Y) pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk menunjukkan hasil berikut :

- 1) Nilai Sig.-t penghargaan terhadap *employee job satisfaction* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $4,629 > 1,933$. Disimpulkan jika H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Nilai Sig.-t pengembangan karir terhadap *employee job satisfaction* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $5,051 > 1,933$. Disimpulkan jika H_2 diterima H_0 ditolak.
- 3) Nilai Sig.-t gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee job satisfaction* sebesar $0,009 < 0,05$ dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $3,500 > 1,933$. Disimpulkan jika H_3 diterima H_0 ditolak.

2. Uji F

Uji F didasarkan pada nilai signifikansi jika $\text{Sig} < 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji F (Simultan) pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji F

Variabel	Signifikansi	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
Penghargaan, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Job Satisfaction</i>	0,000	41,856	2,50	H_4 diterima H_0 ditolak

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $41,856 >$ dari F_{tabel} sebesar 2,50, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dinyatakan nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, Disimpulkan H_4 diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara simultan variabel penghargaan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *employee job satisfaction* (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model regresi. Berikut hasil uji koefisiensi determinasi :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,913	0,833	0,831	1,865

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,833 menunjukkan bahwa 83,3% variasi dari variabel *employee job statisfaction* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel penghargaan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3).

PEMBAHASAN

Pengaruh Penghargaan Terhadap *Employee Job Statisfaction* Pada Koperasi Karyawan

Mekar PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil uji t, diketahui apabila nilai Sig.-t penghargaan terhadap *employee job statisfaction* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,629 > 1,933$. Disimpulkan jika penghargaan berpengaruh positif terhadap *employee job statisfaction* pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk. Artinya ketika penghargaan diterapkan sesuai dengan kerja keras karyawan akan menaikkan tingkat kepuasan kerjanya. Karyawan yang merasa nyaman dan puas akan mempengaruhi kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Didukung oleh penelitian Michella dan Edalmen (2022) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Employee Job Statisfaction* Pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai Sig.-t pengembangan karir terhadap *employee job statisfaction* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,051 > 1,933$. Disimpulkan jika pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *employee job statisfaction* pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk. Artinya semakin baik dan terencanaanya pengembangan karir yang diberikan akan semakin menaikkan tingkat kepuasan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pramono dan Handani (2020), menyatakan pengembangan karir sebagai persyaratan yang digunakan guna memenuhi kepuasan karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Job Statisfaction* Pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk

Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai Sig.-t gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee job statisfaction* sebesar $0,009 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,500 > 1,933$. Disimpulkan jika gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employee job statisfaction* pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk. Artinya penerapan gaya kepemimpinan transformasional jika diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang tepat akan mampu membantu menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Prasetyaningtyas et al., (2020), menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif pada karyawan, bukan hanya kepuasan kerja saja namun juga pada aspek lain seperti produktivitas dan dedikasi.

Pengaruh Penghargaan, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $41,856 >$ dari F_{tabel} sebesar 2,50, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Karena nilai signifikansi $<$ dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka disimpulkan apabila variabel penghargaan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan gaya kepemimpinan transformasional (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee job statisfaction* (Y).

KESIMPULAN

1. Penghargaan secara parsial berpengaruh positif terhadap *employee job statisfaction* pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap *employee job statisfaction* pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk.
3. Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif terhadap *employee job statisfaction* pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk.
4. Penghargaan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif terhadap *employee job statisfaction* pada Koperasi Karyawan Mekar PT Gudang Garam Tbk.

DAFTAR REFERENSI

- Anggiani, A., & Subariyanti, H. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tosyen Okta Prima. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidiplin*, 3(11), 115–123.
- Kholilah, L. nikmah, Nasution, & Nasution, A. I. L. (2023). Pengaruh Sistem Penghargaan dan Gaya Komunikasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Panglong Lucky Centra Jalan Besar Tembung). *Managemen Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 466–475.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan : PT Nasya Expanding Manajement.
- Michella, & Edalmen. (2022). Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(4), 987–996. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20562>
- Mujito. (2020). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya : Edu Publisher.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 9–19.
- Mustofa, A. R., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru MAN 2 Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(17–27).
- Musyaffatulloh, D. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Jenjang Karier, Dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Kertajaya. *Stie Mahardika Surabaya*, 1–14.
- Oktaviani, R., & Sopiah. (2022). Systematic Literature Review of Job Satisfaction: An Overview and Bibliometric Analysis. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 20(1), 105–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i2.314>
- Onsardi, & Tamsi, fenni lestari. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi. *Jurnal Enterpreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 109–117.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>
- Pramesty, A., Ambarwati, D., & Buniarto, E. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mekar Swalayan Kediri. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 372–284.
- Pramono, M. arif, & Handani, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. *Soetomo Bussiness Review*, 1(1), 52–65.
- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (JEB)*, 3(2), 379–399.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3049>
- Saptaria, L., & Sopiah. (2021). Transformasi Kepemimpinan dan Kompetensi Teknologi Dalam Manajemen Industri Hijau : Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)*, 1(2), 119–132.
- Soebiartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Sytematic Literature Review (SLR) : Implementasi Sistim Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *Mamen : Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185.
- Suciani, A. N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(4), 1–13.
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
<https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5278>