



Ridhatul Rafiqah¹
 Roswaty²
 Muhammad Bahrul Ulum³

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN DAGANG CAHAYA MAJU FASHION

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group. Sampel penelitian ini berjumlah 70. pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja, dimana nilai t-hitung 2,048 > t-tabel 1,996 dan angka signifikansi 0,044 < 0,05, profesionalisme karyawan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja dimana nilai t-hitung 7,106 > t-tabel 1,996 dan angka signifikansi 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group. Sedangkan hasil analisa koefisien determinasi yang didapatkan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 63% dan sisanya 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Profesionalisme, Kepuasan Kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine the leadership style and employee professionalism towards job satisfaction at the Cahaya Maju Group Trading Company. The sample of this study amounted to 70. primary data collected using a questionnaire. The analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the partial hypothesis (t test), it appears that leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction, where the t-count value is 2.048 > t-table 1.996 and the significance figure is 0.044 < 0.05, and employee professionalism has a positive and significant effect on job satisfaction, where the t-count value is 7.106 > t-table 1.996 and the significance figure is 0.001 < 0.05. Based on the results of the simultaneous hypothesis test (F test), it shows that leadership style and employee professionalism simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction at the Cahaya Maju Group Trading Company. Meanwhile, the results of the coefficient of determination analysis obtained show that the leadership style and employee professionalism variables are able to explain the job satisfaction variable by 63%, and the remaining 37% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership, Professionalisme, Job satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika perusahaan membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019). Manajemen Sumber

^{1,2,3} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
 email: ridhatulrafiqah02@gmail.com, rosваты@uigm.ac.id, bahrulu1994@uigm.ac.id

Daya Manusia adalah suatu proses mengelola orang-orang yang ada di dalam sebuah perusahaan secara terstruktur dan menyeluruh yang memiliki suatu fungsi penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini berfokus pada beberapa tugas yaitu meliputi pengelolaan karyawan seperti perekrutan, pelatihan, hingga manajemen kompensasi untuk karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja (Priansa, 2018). Kepuasan kerja menjadi sangat penting dalam organisasi perusahaan karena kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan kelompok yang akan meningkatkan efektivitas organisasi perusahaan secara total. Kepuasan kerja memiliki perhatian dari pimpinan perusahaan karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja, dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam perusahaan seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif (Kurniawan, 2018).

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya saat mengambil keputusan dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan itu harus dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Menurut Hidayata (2018), Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, dengan kepuasan karyawan dapat membantu organisasi perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain gaya kepemimpinan perusahaan itu sendiri kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh Profesionalisme karyawan, karena dengan profesionalisme seorang karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Profesional sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari di dalam organisasi. Menurut Bayuaji, (2017), Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktivitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasainya dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Cahaya Maju Group adalah salah satu organisasi yang bergerak di dalam bidang penjualan pakaian dengan berbagai macam produk dari kaos, kemeja, celana, jeans, rok, aksesoris dan lain-lain. Berdasarkan hasil observasi yang 7 dilakukan terkait rendahnya kinerja karyawan Cahaya Maju Group, bahwa terdapat suatu keberhasilan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik, dan profesionalisme karyawan agar kepuasan kerja pada perusahaan dapat membangun produktivitas kerja para pegawai sehingga menghasilkan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka peneliti mencoba untuk mengaplikasikannya ke dalam penelitian yang dilakukan pada salah satu perusahaan dagang yaitu Cahaya Maju Group. Cahaya Maju Group merupakan salah satu bisnis retail yang menjual berbagai macam produk pakaian. Cahaya Maju Group mengharapkan karyawannya dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing serta bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti saat melaksanakan wawancara pada karyawan Cahaya Maju Group dari salah satu divisi kasir dan pramuniaga, pada perusahaan Cahaya Maju Group memiliki sosok pemimpin yang sangat disegani dan dihormati oleh setiap karyawan. Tetapi dalam kepemimpinannya beliau masih belum maksimal dalam melakukan

pengarahan dan pengawasan, kurangnya pemimpin dalam melakukan komunikasi perihal tugas pekerjaan kepada karyawan. Dan dari hasil wawancara pada salah satu divisi kasir dan pramuniaga pada karyawan Cahaya Maju Group sikap profesionalisme karyawan Cahaya Maju Group yaitu dengan membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan sehingga selalu bersikap tidak peduli dan emosional. Sikap karyawan Cahaya Maju 8 Group masih rendah karena masih banyak oknum-oknum yang selalu terlambat diuar batas toleransi, dan karyawan juga terlalu multitasking.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Cahaya Maju Group didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan yang dirasakan masih rendah, hal tersebut diindikasikan kurangnya penghargaan (reward) yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, seperti sulitnya mendapat promosi dan kenaikan pangkat. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Fashion.

METODE

Bagian ini menjelaskan teknik yang meliputi pemilihan dan dekrispsi sampel, pengumpulan data, asumsi klasik, model regresi, dan analisis data. Penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Data penelitian akan diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara online. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner online sebagai alat pengumpulan data. Survei dilakukan selama September hingga Januari 2024 dengan menyebarkan kuesioner melalui link Google Form. Kuesioner poin (sangat setuju dan sangat tidak setuju). Sampel penelitian ini adalah orang-orang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja di sebuah dagang cahaya maju fashion.

Untuk memvalidasi hipotesis, para peneliti mengumpulkan informasi dari karyawan, akan dibuat pengukuran berdasarkan skala likert 5 poin untuk mengukur variabel yang diajukan (1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: kurang setuju, 4: setuju, 5: sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN
PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Pembahasan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Cahaya Maju Group.

Uji Validitas

Tabel 1. Data Uji Validasi Hasil Pengujian Variabel Gaya Kepemimpinan

No Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	0,791	0,235	Valid
2	0,806	0,235	Valid
3	0,718	0,235	Valid
4	0,751	0,235	Valid
5	0,826	0,235	Valid
6	0,739	0,235	Valid
7	0,735	0,235	Valid
8	0,578	0,235	Valid

Tabel 2. Hasil Pengujian Variabel Profesionalisme Karyawan

No Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	0,885	0,235	Valid
2	0,840	0,235	Valid
3	0,871	0,235	Valid
4	0,823	0,235	Valid
5	0,812	0,235	Valid

6	0,831	0,235	Valid
---	-------	-------	-------

Tabel 3. Hasil Pengujian Variabel Kepuasan Kerja

No Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kriteria
1	0,791	0,235	Valid
2	0,787	0,235	Valid
3	0,881	0,235	Valid
4	0,802	0,235	Valid
5	0,779	0,235	Valid
6	0,694	0,235	Valid

Berdasarkan Tabel 1 jumlah responden sebanyak 70 orang dan berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel tersebut sehingga dapat digunakan dalam melakukan penelitian karena kuesioner dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Data Uji Reliabilitas

Variabel	Crobanch Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,875	0,6	Reliabel
Profesionalisme Karyawan	0,918	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,879	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai crobanch alpha lebih besar daripada 0,6 maka disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel gaya kepemimpinan, profesionalisme karyawan, dan kepuasan kerja reliabel dan dapat dipercaya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah kolmogrov-Sminov (KS).

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas

N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	1,95050563	
Most Extreme Differences	Absolute	0,098	
	Positive	0,098	
	Negative	-0,061	
Test Statistic			0,098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,096
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,092	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,085
		Upper Bound	0,099

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,096 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi pada penelitian ini terdistribusi normal oleh karena itu hasil uji ini telah konsisten dengan uji sebelumnya. Pengujian normalitas dengan menggunakan diagram dilakukan untuk melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik Scater Plot, dasar pengambilan keputusannya adalah

jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF).

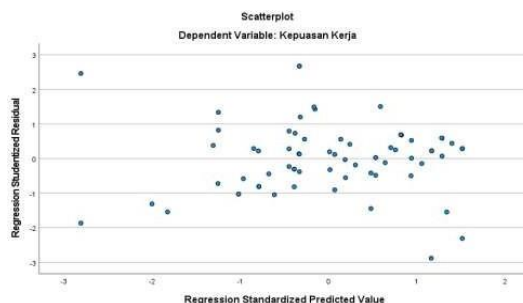
Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,634	1,576
Profesionalisme Karyawan	0,634	1,576

Berdasarkan hasil Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada X1 dan X2 > 0,01 dan nilai VIF pada X1 dan X2 < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Jika dalam variance residual dari pengamatan lainnya tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas. Akan tetapi apabila dalam pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya berbeda, maka disebut sebagai heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0. Jika dilihat dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Sehingga, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja dengan menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan. Selain menggunakan grafik Scatterplot, dalam penelitian ini juga menggunakan uji glesjer. Dalam pelaksanaan uji glesjer tersebut, maka diperoleh hasil data sebagai berikut.

Analisis Regresi Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien β	Standar Error
Konstanta	5,965	2,043
Gaya Kepemimpinan	0,149	0,073
Profesionalisme	0,584	0,082

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 5,965 + 0,149 X_1 + 0,584 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien Konstanta bernilai positif artinya bahwa ketika perusahaan dagang Cahaya Maju Group membangun sebuah usaha tidak mempertimbangkan gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan yang ditimbulkan maka kepuasan kerja tetap akan meningkat.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan bernilai positif artinya setiap kenaikan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan meningkat akan disertai dengan peningkatan kepuasan kerja juga. Sedangkan setiap penurunan gaya kepemimpinan yang dimiliki atasan menurun, akan disertai penurunan kepuasan kerja.
3. Koefisien Profesionalisme Karyawan bernilai positif artinya kenaikan profesionalisme karyawan yang dimiliki oleh karyawan meningkat akan disertai dengan peningkatan kepuasan kerja juga. Sedangkan setiap penurunan profesionalisme karyawan yang dimiliki karyawan menurun, akan disertai penurunan kepuasan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.619	1.97940
a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Karyawan, Gaya Kepemimpinan				

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,630. Hal ini berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 63% dan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.965	2.043		2.920	.005		
	Gaya Kepemimpinan	.149	.073	.191	2.048	.044	.634	1.576
	Profesionalisme Karyawan	.584	.082	.663	7.106	<.001	.634	1.576

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel gaya kepemimpinan adalah 2,048 dengan sig 0,044. Hasil analisis sig 0,044 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel profesionalisme karyawan adalah 7,106 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel profesionalisme karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.477	2	223.239	56.977	<.001 ^b
	Residual	262.509	67	3.918		
	Total	708.986	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme Karyawan, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel diatas didapat nilai F hitung $56,977 > 3,13$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana F sig. 0,000. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,005 ($\alpha=0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian dengan menggunakan uji F pada variabel gaya kepemimpinan dan profesionalisme diperoleh nilai Fhitung $> F$ tabel ($56,977 > 3,13$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group. Hasil ini sesuai dengan penelitian Marlianti (2019) yang menyatakan gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Profesionalisme kerja karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam perusahaan,. Tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan karyawan rendah kecenderungan tujuan perusahaan yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Sedangkan kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang tidak kalah penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji-t pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai thitung $> t$ tabel ($2,048 > 1,996$) dan pada nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Dan dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group. Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perusahaan dagang Cahaya Maju Group. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja akan semakin rendah.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji-t pada variabel profesionalisme karyawan diperoleh nilai thitung $> t$ tabel ($7,106 > 1,996$) dan pada nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan Profesionalisme Karyawan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group. Artinya, bahwa semakin baik profesionalisme karyawan dalam pekerjaan dan sesama rekan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Profesionalisme merupakan kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh karyawan. dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik tingkat profesionalisme karyawan maka kepuasan kerja juga akan semakin baik dan sebaliknya, semakin rendah tingkat profesionalisme karyawan maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah.

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji-t pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai thitung $> t$ tabel ($2,048 > 1,996$) dan pada nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a

diterima. Dan dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group.

Profesionalisme Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji-t pada variabel profesionalisme karyawan diperoleh nilai thitung > ttabel ($7,106 > 1,996$) dan pada nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan Profesionalisme Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group.

Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F pada variabel gaya kepemimpinan dan profesionalisme diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($56,977 > 3,13$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Dagang Cahaya Maju Group.

Pada uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 0,630 jadi dapat diambil kesimpulan besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan profesionalisme karyawan mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 63% sedangkan sebesar 37% sisanya bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, A. (2017). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan [Thesis]. Universitas Islam Negeri Alauddin .
- Afandi, p. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Arumsari, A. L. (2016). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(8), 2337–3067.
- Bayuaji, B. (2017). Profesionalisme Ditinjau Dari Faktor Demografis (Jenis Kelamin, Usia Dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif [Thesis]. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Dara Meutia, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II [Skripsi]. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fitriawati, M. (2020). Etika Profesi Hakikat Manusia adalah Makhluk Bekerja. Hasibuan, A. (2017). Etika Profesionalisme Kerja. UISU Press.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1, 6–13.
- Hidayata, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan). Indonesia Pustaka.
- Kamal, F., Widi, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 38–49.
- Kartono, K. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Raja Grafindo Persada.
- Lombogia, A., Sendow, G. M., & Roring, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kakas. *Jurnal EMBA*, 10(4), 803–812.
- Lusiana. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Jembatan Citra Nusantara) [Skripsi]. Universitas Sanata Dharma.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

- Marlianti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Adira Finance Pringsewu [Skripsi]. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah.
- Nawawi, H. (2018). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Ghalia Indonesia.
- Noer, Ardi, M., & Anisa, D. (2018). Pengaruh Organizational Culture Dan Job Involvement Terhadap Employee Commitment Di Perum Perhutani KPH Sukabumi. *Jurnal Cakrawala Repository IMEI*, 1(1), 1–14.
- Oktoviana, R. (2023). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kuantan Hilir Kabupaten Kuantangan Singingi [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau .
- Prihantoro, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal EMBA*, 2.
- Puteri, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitrada Cipta Jakarta Selatan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Reitz, H. J., & Jewell, L. N. (2017). *Group Effectiveness in Organizations*. Scott Foresman.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri. *Jurnal Cakrawala*, 17(1), 100–107.
- Rinaldo, E., Marpaung, C. M., & Hogantara, A. (2017). *Peta Jalan UKM 4.0: Profesional, Produktif, Kreatif, dan Entrepreneurial*. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rompas, G. A., Tewal, B., & Dotolong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6, 1978–1987.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6(3), 513–524.
- Sakinah, F. (t.t.). *Modul Training CIMS Indonesia [Professionalism in Organization]*.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT. Marifood. *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Setyawan, F. H. (2007). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama Di Karanganyar [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189–198.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan ke 28. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni, S. (2017). Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor [Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana]. http://eprints.undip.ac.id/43365/1/04_SILALAH.pdf
- Zulkarnain Zulkarnain, & Mirawati, W. (2019). Karakteristik Dewan Direksi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan . *Jurnal Cakrawala Repository IMEI*, 2(2), 72–81.
- Silalahi, Y. G. (2014). Pengaruh Profesionalisme Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara III Sei Dadap) [Skripsi]. Universitas Diponegoro.