

## RESEARCH ARTICLE

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung

Hanifah Lestari<sup>1\*</sup>, Dedi Gumilar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta, no 448 Bandung, Indonesia.

Email: hanifahlestari@student.inaba.ac.id<sup>1\*</sup>, dedi.gumilar@inaba.ac.id<sup>2</sup>

## Histori Artikel:

Dikirim 27 Desember 2025; Diterima dalam bentuk revisi 1 Januari 2026; Diterima 15 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otomatis Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

## Suggested citation:

Lestari, H., & Gumilar, D. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 671-680. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.6209>.

## Abstrak

Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pemerintah Terkait erat dengan Pencapaian Tujuannya. Untuk Memberikan Pelayanan Terbaik Kepada Masyarakat, Kantor Kecamatan Babakan Ciparay di Kota Bandung, Salah Satu Organisasi Pelayanan Publik, Membutuhkan Karyawan yang Tidak Hanya Terampil Tetapi Juga Sangat Puas Dengan Pekerjaannya. Rata-rata Proporsinya Adalah 19,3%. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Pekerja Di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay Menunjukkan Tanda-tanda Ketidakpuasan Kerja. Peneliti Menggunakan Metodologi Deskriptif. Untuk Menguji Teori Atau Memberikan Jawaban Atas Isu Penelitian, Teknik Analisis Deskriptif Digunakan. Sampel Merupakan Sebagian Dari Ukuran Dan Komposisi Populasi Yang Dipilih Untuk Penelitian. Sampel Non-probabilitas Dengan Metode Pengambilan Sampel Bertujuan (purposive sampling) Adalah Strategi Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini. Temuan Penelitian Menunjukkan Bahwa Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Keduanya Secara Signifikan Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Karyawan Secara Signifikan Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja. Dengan Demikian, H0 Ditolak Dan Ha Diterima. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay Di Kota Bandung Dipengaruhi Secara Signifikan Dan Positif Oleh Persepsi Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Dan Gaya Kepemimpinan (X3) Secara Bersamaan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja Pegawai; Disiplin Kerja; Komunikasi Organisas; Gaya Kepemimpinan.

## Abstract

The importance of human resources in government organizations is closely related to the achievement of its goals. To provide the best service to the public, the Babakan Ciparay District Office in Bandung City, one of the public service organizations, requires employees who are not only skilled but also highly satisfied with their jobs. The average proportion is 19.3%. This indicates that workers at the Babakan Ciparay District Office show signs of job dissatisfaction. The researcher used a descriptive methodology. To test the theory or provide answers to the research issues, descriptive analysis techniques were used. The sample is a portion of the size and composition of the population selected for the study. A non-probability sample with a purposive sampling method is the sampling strategy used in this study. The research findings indicate that organizational communication and leadership style both significantly influence employee job satisfaction. This indicates that employee job satisfaction is significantly influenced by work discipline. Thus, H0 is rejected and Ha is accepted. This indicates that employee job satisfaction at the Babakan Ciparay District Office in Bandung City is significantly and positively influenced by Perception of Work Discipline (X1), Organizational Communication (X2), and Leadership Style (X3) simultaneously.

**Keyword:** Employee Job Satisfaction; Work Discipline; Organizational Communication; Leadership Style.

## RESEARCH ARTICLE

## 1. Pendahuluan

Dalam organisasi pemerintahan, pencapaian tujuan tidak dapat dipisahkan dari peran sumber daya manusia dalam mendukung efektivitas organisasi. Kantor Kecamatan Babakan Ciparay di Kota Bandung, sebagai lembaga pelayanan publik, dituntut untuk memiliki aparatur yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan layanan publik yang berkualitas. Namun, data menunjukkan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja pegawai di kantor tersebut masih cukup tinggi, dengan rata-rata ketidakhadiran pegawai mencapai 19,3% selama sembilan bulan terakhir. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai sangat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek. Di antaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan, efektivitas komunikasi organisasi, serta tingkat disiplin kerja pegawai. Ketiga aspek tersebut berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, dan mendorong kinerja pegawai agar lebih produktif serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Lingkungan kerja yang positif dapat tercipta melalui kepemimpinan yang efektif dan komunikasi organisasi yang baik. Kepemimpinan yang baik mampu memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan komunikasi yang efektif memperlancar penyampaian informasi serta memperkuat kerjasama antar pegawai. Disiplin kerja yang tinggi, di sisi lain, mencerminkan akuntabilitas dan dedikasi pegawai terhadap tugasnya, yang penting untuk tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, serta bagaimana hal tersebut pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Babakan Ciparay. Salah satu komponen penting dalam komunikasi organisasi adalah komunikasi yang efektif. Menurut Silviani (2020), komunikasi organisasi yang baik sangat berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Teori hubungan manusia (neoklasik) dalam komunikasi organisasi juga menekankan pentingnya interaksi yang lancar untuk memahami tugas dan dinamika organisasi. Sementara itu, disiplin kerja berfungsi untuk menciptakan komunikasi organisasi yang terstruktur dan teratur. Para ahli seperti Sari (2020) dan Sutrisno (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai bentuk rasa hormat dan ketiautan pegawai terhadap aturan organisasi, yang juga berfungsi sebagai alat penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai. Afandi (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang mencerminkan perbedaan antara insentif yang diyakini oleh karyawan sebagai hak mereka dan manfaat yang sebenarnya mereka terima. Kepuasan kerja ini bersifat emosional dan afektif, yang mencakup perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Penelitian sebelumnya oleh Harahap & Rudianto (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan kepemimpinan semuanya memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika pemimpin menunjukkan sikap mendukung, kepuasan kerja pegawai cenderung berada pada tingkat yang lebih tinggi. Selain itu, saluran komunikasi yang terbuka dan jelas serta penerapan aturan disiplin kerja secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Namun, meskipun beberapa pegawai menilai saluran komunikasi informal dan media komunikasi yang digunakan sudah cukup membantu, secara keseluruhan, temuan menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay belum berjalan secara optimal.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari/September Tahun 2025

Bulan	Jumlah	Keterangan						
		Pegawai	D	S	I	TK	T	DK
Januari	51	3,10%	3,16%	0,00%	2,68%	0,62%	0,00%	0,72%
Februari	51	1,96%	3,41%	0,00%	1,96%	2,30%	0,20%	1,47%
Maret	51	0,52%	3,01%	0,00%	2,17%	2,27%	2,68%	0,52%
April	51	0,74%	2,98%	0,00%	2,21%	0,49%	2,94%	3,06%
Mei	51	0,69%	1,06%	0,00%	1,27%	0,87%	0,69%	1,85%
Juni	51	2,07%	0,73%	0,00%	2,29%	0,33%	0,00%	2,72%
Juli	51	0,60%	1,06%	0,00%	2,39%	0,47%	0,68%	4,69%
Agustus	51	1,67%	1,02%	0,00%	2,16%	0,34%	2,94%	2,25%
September	51	2,05%	0,75%	0,00%	2,15%	0,09%	2,05%	1,03%
Jumlah		13,4%	17,2%	0,0%	19,3%	7,8%	12,2%	18,3%

## RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung, tanpa keterangan (TK) rata-rata mencapai 19,3% selama sembilan bulan terakhir. Angka ini menunjukkan fluktuasi yang berbeda setiap bulannya, yaitu: pada bulan Januari sebesar 2,68%, Februari 1,96%, Maret 2,17%, April 2,21%, Mei 1,27%, Juni 2,29%, Juli 2,39%, Agustus 2,16%, dan September 2,15%. Dengan demikian, tingkat ketidakhadiran rata-rata selama sembilan bulan ini menunjukkan angka yang cukup tinggi, yang dapat diinterpretasikan sebagai indikasi adanya ketidakpuasan kerja di kalangan pegawai.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Manajemen

Manajemen adalah proses terstruktur dalam kegiatan sosial dan ekonomi yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Proses ini melibatkan serangkaian aktivitas kolaboratif yang saling terkait, termasuk perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan (Wardhana, 2020).

### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu dalam mengelola hubungan antar manusia dan pekerjaan mereka agar perusahaan, pegawai, dan masyarakat dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Modal manusia adalah sumber daya yang berharga untuk meraih keunggulan kompetitif karena kemampuannya dalam mengubah sumber daya lain seperti uang, peralatan, metode, dan material menjadi hasil yang berupa produk atau layanan (Hasibuan, 2020).

### 2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi tindakan kelompok yang terstruktur demi mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Stogdill (dalam Erlangga, Nurjaya, & Hamsinah, 2022) menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang baik, termasuk keterampilan dalam memotivasi dan mengatur anggota tim, adalah hal yang krusial untuk meraih tujuan organisasi dan dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Hasibuan, 2020).

### 2.4 Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam suatu organisasi secara umum merujuk pada cara penyampaian dan penerimaan informasi di dalam kelompok tersebut. Komunikasi yang efektif menjamin bahwa informasi bergerak dengan baik, mengurangi kemungkinan kesalahpahaman, dan memperbaiki kerja sama antar anggota. Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi dari bawahan ke atasan maupun antar atasan dan bawahan. Interaksi dalam organisasi sangat terkait dengan kepuasan pegawai. Teori hubungan manusia (neoklasik) dalam komunikasi organisasi juga menggarisbawahi pentingnya interaksi yang efektif untuk memahami tugas dan dinamika dalam organisasi (Silviani, 2020; Nurjaya & Hamsinah, 2022).

### 2.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada pemahaman serta kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma masyarakat. Disiplin kerja yang efektif akan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dan memberikan ketertiban dalam komunikasi organisasi. Komponen kunci dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja di tempat kerja, karena semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin baik pula kinerja mereka (Hasibuan, 2020). Disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk rasa hormat dan ketaatan individu terhadap organisasi serta kesiapan untuk menghadapi konsekuensi jika melanggar ketentuan yang ada. Sutrisno (2020) lebih menekankan pada perilaku konkret dan kepatuhan terhadap prosedur serta peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai sasaran organisasi.

## RESEARCH ARTICLE

**2.6 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja di kalangan pegawai akan sangat membantu organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja dan mempersulit pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah respons emosional yang positif terhadap beberapa aspek pekerjaan dan merupakan sikap umum yang dirasa pantas untuk diterima. Ini mencakup perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dijalani (Afandi, 2021). Kepuasan kerja adalah sentimen yang mendukung atau menentang keadaan profesional dan pribadi seorang pegawai (Busro, 2018).

**3. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan analitis deskriptif. Pendekatan ini berfokus pada investigasi terhadap keadaan saat ini dari suatu fenomena, kelompok individu, objek tertentu, skenario, atau cara berpikir. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memberikan penjelasan, deskripsi, atau representasi yang metodis, akurat, dan faktual terkait dengan fakta dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Pendekatan analisis deskriptif diterapkan dalam penelitian ini untuk menguji teori atau memberikan jawaban terhadap isu-isu penelitian yang ada. Sampel dalam penelitian ini dipilih dari populasi yang memiliki ukuran dan komposisi tertentu untuk mempermudah analisis dan menghasilkan temuan yang dapat diterapkan pada populasi yang lebih luas. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode non-probabilitas, yaitu teknik pengambilan sampel bertujuan (purposive sampling). Dengan demikian, sampel yang diambil adalah 35 karyawan dari Kantor Kecamatan Babakan Ciparay di Kota Bandung. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja ( $X_3$ ), komunikasi ( $X_2$ ), gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Seluruh prosedur penelitian dirancang untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut.

**4. Hasil dan Pembahasan****4.1 Hasil****4.1.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2022), instrumen yang sah adalah instrumen yang dapat mengukur apa yang perlu diukur.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nomor Item	Rhitung	rtable	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	X1.1	0,858	0,334	Valid
	X1.2	0,531	0,334	Valid
	X1.3	0,785	0,334	Valid
	X1.4	0,820	0,334	Valid
	X1.5	0,876	0,334	Valid
	X1.6	0,743	0,334	Valid
	X1.7	0,787	0,334	Valid
Komunikasi Organisasi ( $X_2$ )	X2.1	0,825	0,334	Valid
	X2.2	0,796	0,334	Valid
	X2.3	0,769	0,334	Valid
	X2.4	0,899	0,334	Valid
	X2.5	0,828	0,334	Valid
	X2.6	0,864	0,334	Valid
	X2.7	0,928	0,334	Valid
	X2.8	0,929	0,334	Valid
	X2.9	0,911	0,334	Valid
	X2.10	0,954	0,334	Valid
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	X3.1	0,857	0,334	Valid
	X3.2	0,751	0,334	Valid
	X3.3	0,744	0,334	Valid
	X3.4	0,871	0,334	Valid
	X3.5	0,915	0,334	Valid
	X3.6	0,883	0,334	Valid
	X3.7	0,711	0,334	Valid
	X3.8	0,913	0,334	Valid
	X3.9	0,891	0,334	Valid
	X3.10	0,926	0,334	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai ( $Y$ )	Y.1	0,886	0,334	Valid
	Y.2	0,706	0,334	Valid
	Y.3	0,801	0,334	Valid
	Y.4	0,848	0,334	Valid
	Y.5	0,835	0,334	Valid
	Y.6	0,877	0,334	Valid
	Y.7	0,668	0,334	Valid

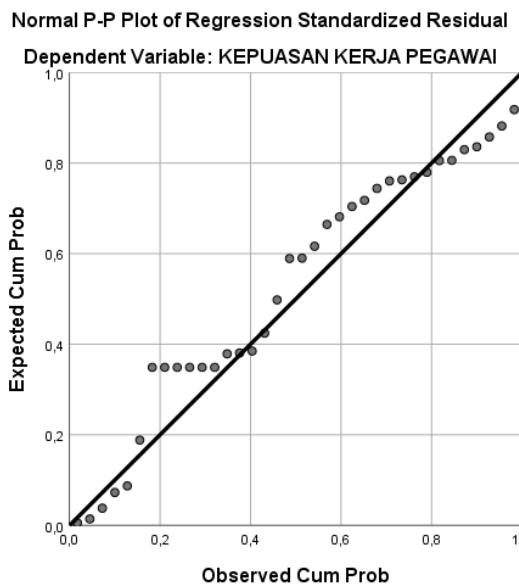
## RESEARCH ARTICLE

Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai  $r$  yang dihitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel, sehingga dapat dibuktikan dari tabel di atas bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,885	0,600	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0,964	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,954	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,904	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut memiliki tingkat keandalan yang baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat diterapkan pada penelitian lainnya.



Gambar 1. Plot of Regression Standardized Residual

Plot IP-P dari residual standar regresi pada grafik menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar di sepanjang garis diagonal, seperti yang terlihat di atas, dan bahwa distribusinya searah dengan garis diagonal tersebut. Grafik ini mengindikasikan bahwa model regresi ini sesuai untuk digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, uji normalitas secara statistik menunjukkan hasil perhitungan berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnow

N	Unstandardized Residual	
	Mean	Std. Deviation
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	,0000000	2,29876485
Most Extreme Differences	,082	,072
	,072	-,082
Test Statistic	,082	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,096c	

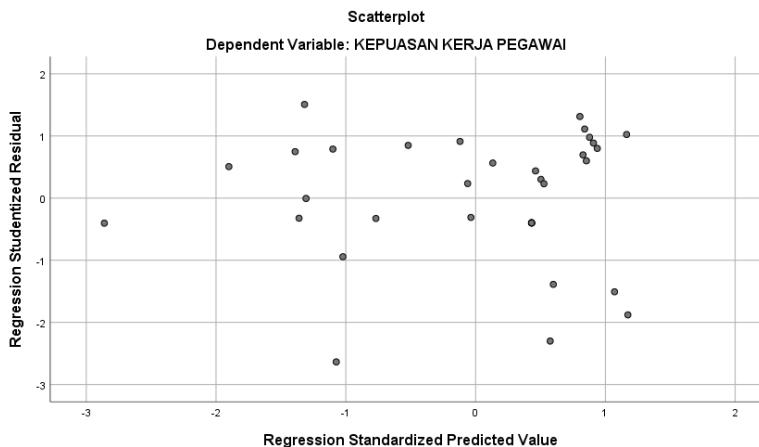
## RESEARCH ARTICLE

Data residual yang telah diproses terdistribusi secara merata, sebagaimana ditentukan oleh uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hal ini terlihat pada tabel di atas, dimana tingkat signifikansinya adalah 0,096. Fakta bahwa angka ini lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara teratur. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari setiap variabel independen. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi hubungan yang signifikan antara variabel independen. Jika skor VIF kurang dari 10, data dapat dianggap bebas dari gejala multikolinearitas (Ghazali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaya Kepemimpinan	,457	2,188
Komunikasi Organisasi	,495	2,020
Disiplin Kerja	,447	2,239

Seperti yang dapat diamati dari tabel di atas, nilai toleransi untuk Disiplin Kerja (X3), Komunikasi Organisasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X1) semuanya lebih besar dari 0,10. Nilai toleransi masing-masing adalah 0,457, 0,496, dan 0,447. Sementara itu, nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) masing-masing adalah 2,188, 2,020, dan 2,239. Dengan demikian, tidak terdapat masalah multikolinearitas karena tidak ada hasil yang lebih tinggi dari 10,00.



Gambar 2. Uji Heteroskesdastisitas

Dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola dan tersebar di atas, di bawah, atau sekitar angka 0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini memenuhi prasyarat untuk model regresi yang unggul dan sempurna.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,855a	,813	,805	2,20388	,813	111,543	3	32	,000

## RESEARCH ARTICLE

Tabel di atas menampilkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,888. Kepuasan Kerja Karyawan dan Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2), serta Gaya Kepemimpinan (X3) berkorelasi secara signifikan, memenuhi kriteria sangat signifikan, yaitu antara 0,80 dan 1,000 (Sugiyono, 2022).

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi X1, X2, X3 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,855a	,813	,805	2,20388

Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) semuanya memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan sebesar 81,3%, menurut nilai R-Square yang tercantum pada tabel di atas, yaitu sebesar 0,813. Karakteristik lain yang tidak dievaluasi menyumbang sisa 18,7%.

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. IError	Beta		
1	Gaya Kepemimpinan	,204	,086	,184	2,376 ,024
	Komunikasi Organisasi	,647	,048	,996	13,421 ,000
	Disiplin Kerja	,208	,060	,271	3,463 ,002

- 1) Berdasarkan temuan penelitian, nilai t untuk Gaya Kepemimpinan adalah 2,376, yang lebih tinggi dari nilai t tabel yang sebesar 2,040, dengan nilai signifikansi 0,024 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Nasution (2025), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh ini dimediasi melalui kepuasan kerja. Penelitian oleh Edy S.H. dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Berdasarkan temuan pengujian, nilai t untuk Komunikasi Organisasi adalah 13,421, yang lebih tinggi dari nilai t tabel yang sebesar 1,661, dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardi Sukardi & Arie Hendra Saputro (2024) dan Putri Azizi & Mardhatila Fitri (2024), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 3) Berdasarkan temuan dengan ambang batas signifikansi 0,002 (< 0,05), nilai t uji parsial sebesar 3,463 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,661. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahra I.A., Pratiwi I.A., & Malik I.M. (2024), serta Salsabila N., Ridwan M., & Andhika M.S. (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 9. Analisis Koefisien Korelasi simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1625,323	3	541,774	111,543 ,000b
	Residual	155,427	32	4,857	
	Total	1780,750	35		

## RESEARCH ARTICLE

Nilai F yang dihitung sebesar 111,543 lebih tinggi daripada nilai F tabel yang sebesar 2,91, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung, persepsi tentang Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Komunikasi Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) semuanya memiliki dampak positif yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersamaan.

**4.2 Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Nasution (2025), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformational memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan pengaruh tersebut dimediasi oleh kepuasan kerja itu sendiri. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay terbukti memperbaiki motivasi dan kinerja pegawai, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, komunikasi organisasi juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang sejalan dengan hasil penelitian oleh Ardi Sukardi dan Hendra Saputro (2024). Penelitian mereka menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan transparansi, mengurangi kesalahpahaman, serta memperkuat hubungan antar pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini mengonfirmasi bahwa di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, komunikasi yang berjalan lancar antara pimpinan dan pegawai, serta antarpegawai, membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mendukung hasil penelitian oleh Zahra, Pratiwi, dan Malik (2024). Dalam penelitian mereka, disiplin kerja yang tinggi dikaitkan dengan tingkat akuntabilitas yang lebih baik dan pemenuhan tugas yang lebih efisien. Hal ini relevan dengan kondisi di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, di mana pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena merasa lebih bertanggung jawab dan dihargai dalam organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan tugas, tetapi juga oleh faktor-faktor manajerial seperti gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja. Faktor-faktor ini bekerja secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Temuan ini mengonfirmasi pentingnya pengelolaan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

**5 Kesimpulan**

Gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung, memiliki dampak yang signifikan dan menguntungkan terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut kesimpulan, analisis data, dan diskusi penelitian ini. Selain itu, komunikasi internal perusahaan dan disiplin kerja juga memiliki dampak yang cukup besar dan menguntungkan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung. Temuan uji hipotesis untuk setiap variabel menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang memberikan bukti bahwa disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan gaya kepemimpinan semuanya memiliki dampak besar dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung. Hasil uji hipotesis ini, yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, membuktikan hal tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh cara pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, adanya komunikasi organisasi yang efisien, serta tingkat disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan kerja. Penelitian ini merekomendasikan agar penelitian tambahan dapat memeriksa faktor-faktor lain yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai, seperti motivasi, suasana tempat kerja, budaya organisasi, atau sistem

## RESEARCH ARTICLE

penghargaan, untuk memahami elemen-elemen yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Selain itu, penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan studi, meningkatkan jumlah partisipan, dan melakukan penelitian di tempat atau unit analisis yang berbeda. Diharapkan hal ini dapat menghasilkan variasi dalam hasil penelitian serta menemukan hasil dan kesimpulan baru sebagai kelanjutan dari studi ini.

## 6 Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing pt. victory international futures kota malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Afifah, S. N., Muttaqin, R., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung. *eCo-Buss*, 7(2), 1493-1505. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1980>.
- Al Banna, M. H., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 548-570.
- Angger, A. R. (2020). *Pengantar manajemen teori dan aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Azizi, P., & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintara Tani Nusantara (BTN). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 01-14. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i3.1141>.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *Jurnal ekonomi, manajemen, dan akuntasi*, 9(6), 2786-2794.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS panduan praktis mengolah data penelitian new edition buku untuk orang yang (merasa) tidak bisa dan tidak suka statistika*. Deepublish.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Mahirah, N. H., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Griya Nutrisi. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 399-408.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

## RESEARCH ARTICLE

- Napitupulu, H. S., Sakti, A. R. T., & Efi, N. A. S. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan dan Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Indonesia Membangun*, 20(03), 146-172. <https://doi.org/10.56956/jim.v20i03.62>.
- Nurazyka, D. F., Wijaya, F., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (1), 664–674.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetjo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2757-2767.
- Rostina, C. F., & Nazmi, H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SINARMAS MULTIFINANCE. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 1(1).
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1-14.
- Tanjung, B. N., & Nasution, M. A. (2025). Conceptual analysis of the influence of transformational leadership style on employee performance through job satisfaction: a systematic literature review. *Economic: Journal Economic and Business*, 4(3), 550-555. <https://orcid.org/0000-0002-3563-4770>.