

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bintang Cahaya Pribumi

Hera Rania Putri¹, Hafidz Hanafiah¹, Fidziah¹

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Correspondence: heraraniaputri20@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Jun 17th, 2026

Revised Jul 12th, 2026

Accepted Jul 20th, 2026

Keyword:

Leadership Style, Work Discipline,
Employee Satisfaction

ABSTRACT

Employee satisfaction is one of the important factors in supporting the achievement of the company's objectives. The level of employee satisfaction is influenced by various factors, including the leadership style implemented by leaders and the work discipline demonstrated by employees in carrying out their duties. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee satisfaction at PT. Bintang Cahaya Pribumi, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling, with a population and sample consisting of 84 respondents. Data analysis was conducted using SPSS Version 26. The results of the study indicate that, for the first hypothesis, the calculated t-value was 4.129, which was greater than the t-table value of 1.989, with a significance value of 0.000, which was less than 0.05; therefore, Ha was accepted. For the second hypothesis, the calculated t-value was 3.294, which was greater than the t-table value of 1.989, with a significance value of 0.001, which was less than 0.05; therefore, Ha was accepted. For the third hypothesis, the calculated F-value was 28.042, which was greater than the F-table value of 3.11, with a significance value of 0.000, which was less than 0.05; therefore, Ha was accepted. The conclusion of this study shows that leadership style and work discipline have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on employee satisfaction at PT. Bintang Cahaya Pribumi.

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin
Kerja, Kepuasan Karyawan

ABSTRAK

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan Perusahaan, tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan serta disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bintang Cahaya Pribumi, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 84 responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama nilai thitung sebesar 4,129, lebih besar dari ttabel sebesar 1,989, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima. Hipotesis kedua nilai thitung sebesar 3,294, lebih besar dari ttabel sebesar 1,989, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima. Hipotesis ketiga nilai Fhitung sebesar 28,042, lebih besar dari Ftabel sebesar 3,11, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bintang Cahaya Pribumi.



© 2026 The Authors. Published by The Indonesian Futures Insight. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karyawan sebagai pelaksana kegiatan

operasional memiliki peran yang besar dalam mendukung kelancaran aktivitas perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, sehingga mendorong terciptanya kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan karena berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya, karyawan yang merasa puas biasanya menunjukkan sikap yang lebih positif dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang baik, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu berbagai permasalahan, seperti menurunnya motivasi kerja, rendahnya komitmen terhadap perusahaan, hingga munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Fransisca & Nawawi, 2023).

Menurut (Shahputera & Priyanto, 2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan cenderung meningkat.

PT. Bintang Cahaya Pribumi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi yang memiliki peran dalam mendukung pelaksanaan pembangunan dan penyediaan infrastruktur sesuai dengan kebutuhan proyek yang dikerjakan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan didukung oleh karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab pada bidang pekerjaan masing-masing, sehingga karyawan dituntut mampu bekerja secara profesional, disiplin, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi awal kepada 10 responden khususnya mengenai tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Hasil Penelitian Pendahuluan

Aspek Indikator	Pernyataan	Puas	Tidak Puas
Pekerjaan	Kesesuaian tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.	4	6
Upah	Pemberian upah yang sesuai dengan kontribusi dan beban kerja karyawan.	3	7
Promosi	Keterbukaan kesempatan promosi jabatan bagi seluruh karyawan yang berprestasi.	4	6
Pengawasan	Kemampuan atasan dalam memberikan arahan dan pengawasan selama pelaksanaan pekerjaan.	4	6
Rekan Kerja	Hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antar sesama karyawan.	6	4
Total		21	29

Sumber : diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan PT. Bintang Cahaya Pribumi, diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan masih menunjukkan adanya permasalahan pada beberapa aspek. Hal ini terlihat dari 29 jawaban yang menunjukkan ketidakpuasan, lebih banyak dibandingkan 21 jawaban yang menyatakan puas. Ketidakpuasan tertinggi terdapat pada aspek upah, dimana 7 responden menyatakan tidak puas terhadap kesesuaian upah yang diterima dengan kontribusi dan beban kerja yang dijalankan, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasa penghargaan yang diberikan perusahaan belum sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka laksanakan, selain itu, pada aspek pekerjaan, promosi, dan pengawasan masing-masing terdapat 6 responden yang menyatakan tidak puas.

Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa penempatan pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, peluang pengembangan karier belum dirasakan secara merata, serta arahan dan pengawasan dari atasan belum berjalan secara optimal. Permasalahan tersebut tidak hanya berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja, tetapi juga dapat memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, apabila kondisi ini terus berlangsung, perusahaan dapat menghadapi risiko menurunnya kualitas kerja, berkurangnya semangat kerja karyawan, serta rendahnya keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian serius, mengingat kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan, selanjutnya peneliti melakukan observasi awal terhadap 10 karyawan terkait gaya kepemimpinan yang hasilnya seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Gaya Kepemimpinan Hasil Penelitian Pendahuluan

Aspek Indikator	Pernyataan	Puas	Tidak Puas
Memiliki Strategi yang Jelas dan Komunikasi yang Baik	Pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas dan mudah dipahami oleh karyawan.	4	6
Kepedulian Terhadap Anggota dan Lingkungan	Pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi karyawan.	3	7
Merangsang Anggota	Pimpinan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.	4	6
Menjaga Kekompakan Tim	Pimpinan mampu menciptakan kerja sama dan kekompakan antar karyawan.	5	5
Menghargai Perbedaan dan Keyakinan	Pimpinan menghargai pendapat dan perbedaan yang dimiliki setiap karyawan.	6	4
Total		22	28

Sumber : diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan PT. Bintang Cahaya Pribumi, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan masih belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh karyawan, hal tersebut terlihat dari jumlah jawaban lebih banyak "Tidak" dibandingkan jawaban "Ya". Ketidaksesuaian tertinggi terdapat pada indikator kepedulian pimpinan terhadap anggota dan lingkungan kerja, dimana 7 responden menyatakan bahwa pimpinan belum menunjukkan perhatian yang optimal terhadap kebutuhan maupun permasalahan yang dihadapi karyawan. Selain itu, masing-masing 6 responden menyatakan bahwa pimpinan belum mampu memberikan arahan kerja yang jelas serta motivasi yang memadai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum merasakan komunikasi, dukungan, dan keterlibatan pimpinan secara optimal dalam kegiatan kerja sehari-hari, apabila keadaan ini terus berlangsung, maka dapat memengaruhi semangat kerja karyawan, menurunkan kenyamanan dalam bekerja, serta mengurangi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan, temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Cahaya Pribumi.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran

karyawan dalam mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan, selanjutnya peneliti melakukan observasi awal terhadap 10 karyawan khususnya terkait disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Disiplin Kerja Karyawan Hasil Penelitian Pendahuluan

Aspek Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
Kehadiran	Karyawan hadir dan masuk kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.	5	5
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Karyawan mematuhi peraturan dan ketentuan kerja yang berlaku di perusahaan.	4	6
Ketaatan Pada Standar Kerja	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	4	6
Tingkat Kewaspadaan	Karyawan bekerja dengan penuh kehati-hatian dan memperhatikan risiko kesalahan kerja.	5	5
Etika Bekerja	Karyawan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik selama menjalankan pekerjaan.	6	4
Total		24	26

Sumber : diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan PT. Bintang Cahaya Pribumi, diketahui bahwa disiplin kerja karyawan masih menunjukkan beberapa permasalahan. Hal ini terlihat dari jumlah jawaban "Tidak" yang lebih banyak dibandingkan jawaban "Ya", terutama pada indikator ketaatan terhadap peraturan kerja dan ketaatan terhadap standar kerja, dimana masing-masing terdapat 6 responden yang menyatakan bahwa disiplin kerja pada aspek tersebut belum berjalan secara optimal, kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, selain itu, pada indikator kehadiran dan tingkat kewaspadaan juga masih ditemukan responden yang menilai pelaksanaannya belum berjalan dengan baik.

Permasalahan tersebut dapat berdampak pada kelancaran pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja, serta menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Di sisi lain, disiplin kerja yang belum optimal juga dapat memengaruhi kenyamanan lingkungan kerja dan menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan, terutama ketika terdapat perbedaan tingkat kepatuhan terhadap aturan di antara sesama karyawan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian perusahaan karena memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil uraian terkait permasalahan kurangnya rasa kepuasan kerja yang diduga disebabkan karena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tersebut, didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Shahputera dan Priyanto, (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, akan tetapi penelitian tersebut tidak sejalan (gapp) dengan penelitian yang dilakukan oleh Subagio dan Putri (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta penelitian Adipura dan Puspitasari (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN TEORITIK

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Yolanda, 2020). Menurut (Wibowo, et al., 2024) kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan kerja maupun perlakuan serta suasana lingkungan kerja yang baik, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan serta sebaliknya. Sedangkan menurut Afandi (2018) dalam (Shahputera & Priyanto, 2024) kepuasan kerja merupakan bagian penting suatu organisasi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari, kepuasan kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bertanggung jawab dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan, kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kepemimpinan yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja karyawan, serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wijaya et al., 2023). Menurut Eldison (2018) dalam (Fransisca & Nawawi, 2023) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian perintah, tetapi juga kemampuan dalam memberikan motivasi dan dorongan kepada anggota organisasi. Menurut Hasibuan, (2020) dalam (Wulandari & Wibowo, 2024) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, kepemimpinan yang baik dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kerja sama dan produktivitas kerja karyawan

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Arafat, et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan individu yang sesuai dengan aturan yang ada, sedangkan tata kerja atau disiplin adalah sikap, tindakan, dan perilaku yang wajib mengikuti ketentuan organisasi secara lisan ataupun tulisan. Menurut Rivai (2017) dalam (Shahputera & Priyanto, 2024) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku, kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya. Menurut (Astuti, 2020). Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen, banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2025) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2025) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2025). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Bintang Cahaya Pribumi yang berjumlah 84 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk menentukan sampel yang diambil menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dalam posisi yang sama-sama memiliki peluang untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2025). Berdasarkan teknik yang diambil tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 84 karyawan PT. Bintang Cahaya Pribumi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Uji t

Uji-t bertujuan untuk menguji berpengaruh atau tidaknya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

Tabel 1 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,066	5,337		1,699	0,093
	Gaya Kepemimpinan	0,451	0,109	0,409	4,129	0,000
	Disiplin Kerja	0,310	0,094	0,326	3,294	0,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : SPSS Versi 2.6, (2026)

Berdasarkan hasil output seperti yang disajikan pada Tabel 1 mengenai gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan sebesar 4,129 dan nilai ttabel sebesar 1,989 maka $thitung > ttabel$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan hasil output pada Tabel 1 mengenai disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung variabel disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan sebesar 3,294 dan nilai ttabel sebesar 1,989 maka $thitung > ttabel$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

2. Hipotesis Uji F

Berdasarkan hasil output di atas mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 28,042 dan nilai Ftabel sebesar 3,11 maka $Fhitung > Ftabel$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ seperti ditunjukkan pada Tabel 2. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kepuasan karyawan

Tabel 2 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1096,741	2	548,370	28,042	,000 ^b
	Residual	1583,962	81	19,555		
	Total	2680,702	83			
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : hasil olahan SPSS Versi 2.6, (2026)

Pembahasan

Berdasarkan hasil output di atas mengenai gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan sebesar 4,129 dan nilai ttabel sebesar 1,989 maka $\text{thitung} > \text{ttabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, karena pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menunjukkan kepedulian terhadap bawahannya dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondisi tersebut dapat mendorong munculnya perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga kepuasan karyawan cenderung meningkat

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Shahputera dan Priyanto, (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil output di atas mengenai disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung variabel disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan sebesar 3,294 dan nilai ttabel sebesar 1,989 maka $\text{thitung} > \text{ttabel}$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, karyawan yang mampu mematuhi peraturan kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, serta menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja cenderung dapat menciptakan suasana kerja yang lebih tertib dan kondusif

Hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Shahputera dan Priyanto, (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil output di atas mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 28,042 dan nilai Ftabel sebesar 3,11 maka $\text{Fhitung} > \text{Ftabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kepuasan karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Shahputera dan Priyanto, (2024) yang menyatakan

bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bintang Cahaya Pribumi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,129 > t$ tabel $1,989$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bintang Cahaya Pribumi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,294 > t$ tabel $1,989$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bintang Cahaya Pribumi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $28,042 > F$ tabel $3,11$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak sedangkan besarnya nilai koefisien determinasi $40,9\%$.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Apabila PT. Bintang Cahaya Pribumi meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan melalui pemberian arahan yang jelas, komunikasi yang baik, perhatian kepada karyawan, serta pengambilan keputusan yang tepat, maka kepuasan karyawan akan meningkat

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Apabila PT. Bintang Cahaya Pribumi meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang jelas, ketepatan waktu, tanggung jawab kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur perusahaan, maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Apabila PT. Bintang Cahaya Pribumi meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama, maka lingkungan kerja akan menjadi lebih terarah, tertib, dan kondusif, sehingga kepuasan karyawan akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (Studi pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 1–25.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Alfariz, M., dkk. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Anwar, & Yohny. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Arafat, T., & Hanafi. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Astuti. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Atika. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Budiyanto, K.S, Risman, Aditya. (2020). Kepuasan kerja sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus PT Perfect Companion Indonesia). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(4), 1034–1042.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Herlambang, Murdianto. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Jailani. (2022). Disiplin kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Mika. (2020). Pembinaan disiplin kerja dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Nugroho. (2021). Disiplin kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen*.
- Putri, R. M. A., Fariantin, E., & Wardani, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan optik di Kecamatan Cakranegara. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan*, 2(2).
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Salito. (2019). Kepuasan kerja sebagai penentu kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.

- Shahputera, R. W., & Priyanto, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Lestari Dini Tunggal Jagakarsa Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 324–332.
- Silaen. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Widina Bhakti Persada.
- Souhoka, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIV di Liang Awaiya, Kecamatan Teluk Elpaputih, Kabupaten Maluku Tengah. *ACITYA WISESA: Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2).
- Subagio, H., & Putri, N. R. P. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT Aneka Mandiri Sejahtera Jakarta Timur). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1(3).
- Sugiyono. (2025). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tanjung, F., Ratnasih, C., & Kurniati, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Amman Mineral. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 13(1), 12–28.
- Wibowo, dkk. (2024). Kepuasan kerja sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Wijaya, (2023). Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Wijaya. (2021). Pengukuran kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Wulandari, & Wibowo. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Yoga, & Irmawati. (2024). Kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Yolanda. (2020). Kepuasan kerja sebagai perilaku positif karyawan. *Jurnal Manajemen*.