

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Petugas PPSU di Kelurahan Sunter Jaya

Angga Bagus Prasetyo¹, Musthafa Kamil²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat

Email: anggaelteza17@gmail.com¹, h.musthafa.hmk@bsi.ac.id²

Submit:
09-03-2026

Revisi:
18-05-2026

Terima
19-05-2026

Terbit Online:
21-05-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja karyawan merupakan variabel penentu keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Upaya peningkatan kinerja merupakan agenda berkelanjutan untuk menjamin bahwa sumber daya manusia telah bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Sunter Jaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas PPSU di Kelurahan Sunter Jaya, dengan sampel akhir sebanyak 88 responden yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling* dan pembersihan data *outlier*. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mendorong kinerja petugas PPSU yang lebih optimal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PPSU.

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is a decisive variable in determining organizational success within both the private and public sectors. Efforts to enhance performance constitute a continuous agenda to ensure that human resources operate in accordance with established standards. This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on the performance of Public Infrastructure and Facilities Handling (PPSU) officers in Sunter Jaya Village. This research is a quantitative study employing descriptive and causal methods. The population consists of all PPSU officers in Sunter Jaya Village, with a final sample of 88 respondents determined through purposive sampling and outlier data cleaning. The research instrument used was a Likert-scale questionnaire. Data analysis techniques involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination, processed using IBM SPSS software. The results indicate that, partially, leadership style and work discipline each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables also demonstrate a positive and significant influence on employee performance. These findings prove that improving leadership style and work discipline can effectively drive more optimal performance among PPSU officers.

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance, PPSU.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Dalam konteks pemerintahan daerah, kualitas pelayanan publik berkaitan dengan kemampuan memenuhi standar dan harapan masyarakat (Purvitasani & Naufalia, 2026). Oleh

karena itu, peningkatan kinerja menjadi agenda penting agar sumber daya manusia bekerja sesuai target yang ditetapkan. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta membentuk program Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) sejak 2015 untuk menjaga kebersihan, ketertiban, dan pemeliharaan lingkungan serta membantu administrasi

kelurahan. Di Kelurahan Sunter Jaya, petugas PPSU berperan langsung melayani masyarakat, namun berdasarkan observasi awal masih ditemukan masalah seperti waktu istirahat yang berlebihan, kualitas kebersihan yang belum konsisten, serta kurangnya inisiatif dalam menangani masalah lingkungan, yang menunjukkan adanya kesenjangan kinerja.

Kesenjangan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor manajemen sumber daya manusia, khususnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pimpinan dalam memengaruhi bawahan, di mana pemimpin yang efektif mampu memotivasi dan mengembangkan tim sehingga kinerja meningkat (Musa et al., 2023). Kurangnya dukungan kepemimpinan dapat berdampak pada rendahnya inisiatif dan tanggung jawab petugas. Selain itu, disiplin kerja menjadi prasyarat penting bagi tercapainya kinerja optimal, mencakup ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap SOP. Pada petugas PPSU, ketidakdisiplinan seperti keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa keterangan dapat langsung menurunkan kualitas pelayanan. Penelitian Lestari et al. (2024) menegaskan bahwa tingkat disiplin yang tinggi berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja (Henny Herawaty, 2023). Namun, kajian kuantitatif yang secara khusus meneliti petugas PPSU di tingkat kelurahan, khususnya di Kelurahan Sunter Jaya, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas PPSU serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di tingkat kelurahan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencerminkan pencapaian tugas sekaligus perilaku kerja yang sesuai dengan nilai organisasi, khususnya dalam sektor publik yang menuntut kualitas layanan dan responsivitas terhadap masyarakat (Cornu, 2022). Kinerja tidak hanya dipahami sebagai output, tetapi juga outcome dan proses kerja yang menunjukkan tanggung jawab serta kualitas pelayanan. Em et al. (2022) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kemampuan, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja yang optimal mencerminkan keberhasilan organisasi

dalam mengelola sumber daya manusia dan menjadi indikator penting efektivitas manajerial. Dalam konteks penilaian, Hamzah et al. (2025) menyatakan bahwa penilaian kinerja berfungsi untuk perbaikan prestasi, dasar pengambilan keputusan kepegawaian, dan identifikasi kebutuhan pelatihan. Selain itu, kinerja juga dapat dilihat dari dua dimensi utama, yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual serta diukur melalui berbagai metode seperti rating scale, critical incident, dan management by objectives. Indikator kinerja yang umum digunakan mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian atau inisiatif (Nining et al., 2023), yang secara keseluruhan menggambarkan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Yahya et al., 2025). Efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh posisi formal, tetapi juga oleh kemampuan membangun komunikasi yang efektif dan menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi (Dodi et al., 2025). Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan memiliki dampak psikologis yang kuat terhadap loyalitas, stres kerja, dan kemauan untuk memberikan usaha ekstra (Nurmalita & Rosmita, 2025). Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan dapat berada pada spektrum transaksional dan transformasional, di mana yang pertama menekankan pertukaran berbasis reward dan punishment, sedangkan yang kedua menekankan inspirasi dan perubahan visi (Pramana & Dewi, 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan meliputi karakteristik pribadi pemimpin, karakteristik bawahan, serta situasi kerja yang dihadapi (Jihan & Murniyati, 2025). Secara klasik, tipe kepemimpinan dapat dibedakan menjadi otoriter, demokratis, dan laissez-faire (Gonzales et al., 2024). Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat bertujuan meningkatkan semangat kerja, membangun kerja sama tim, mengarahkan karyawan secara efektif, dan meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan (Cahyati et al., 2024). Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab pimpinan.

Disiplin kerja merupakan wujud sikap patuh, tanggung jawab, dan kesadaran individu dalam menaati peraturan serta standar operasional

yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Rachman & Rastryana, 2025). Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin dipandang sebagai fondasi utama yang mendorong terciptanya kinerja unggul, karena karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan pengendalian diri dan akuntabilitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Disiplin tidak semata-mata lahir dari ketakutan terhadap sanksi, tetapi juga dari kesadaran bahwa aturan dibuat untuk kepentingan bersama, serta dapat diperkuat oleh gaya kepemimpinan yang suportif (E. Lestari & Febrian, 2024). Tujuan utama penerapan disiplin kerja adalah menjaga ketertiban, meningkatkan efisiensi, dan meminimalkan kesalahan kerja dalam organisasi. Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu datang dan pulang, ketaatan terhadap SOP, ketaatan penggunaan atribut kerja, serta tingkat kehadiran (Annisa et al., 2025). Selain itu, disiplin kerja dapat dibedakan menjadi disiplin preventif dan disiplin korektif, yang keduanya perlu diterapkan secara seimbang untuk membentuk kepatuhan yang berkelanjutan dalam organisasi (Prasetyo et al., 2025). Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor kunci yang menjamin konsistensi kualitas kinerja dan akuntabilitas pelayanan publik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada petugas PPSU di Kelurahan Sunter Jaya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Desain asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana banyak diterapkan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas PPSU di Kelurahan Sunter Jaya yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling, dengan kriteria petugas PPSU yang masih aktif, memiliki masa kerja minimal enam bulan, dan bersedia menjadi responden. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sebagaimana direkomendasikan dalam penelitian kuantitatif.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berskala Likert (1–5) sebagai data primer, yang mengukur persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan

kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh melalui dokumen instansi dan studi kepustakaan. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, dengan kriteria $\alpha > 0,60$, sesuai dengan pedoman pengujian instrumen penelitian kuantitatif.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi variabel penelitian, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi (Ghozali, 2021). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas *residual*, multikolinearitas, auto korelasi, dan heteroskedastis pada model regresi.

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai Statistik
N (Jumlah Sampel)	88
Statistik Uji	0,065
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200

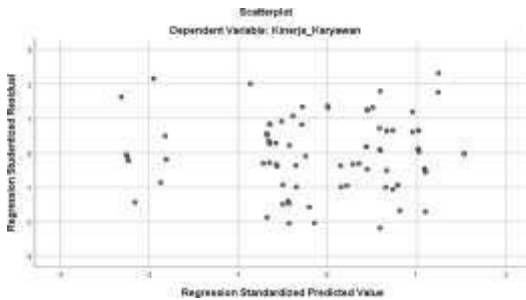
Sumber: (Hasil *Output SPSS 26*, 2026)

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil nilai signifikansi (*Asymp. Sign. 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *glejser* memiliki ketentuan apabila koefisien korelasi semua variabel terhadap

residual > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : (Diolah Peneliti, 2026)
Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, nampak titik-titik data menyebar acak serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar baik di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka sebab itu, bisa ditarik simpulan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga model regresi layak dipakai guna memprediksi kinerja karyawan berlandaskan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.916	1.092
Disiplin Kerja	.916	1.092

Sumber : (Diolah Peneliti, 2026)

Berlandaskan Tabel 2, hasil perhitungan *Collinearity Statistics* menunjukkan bahwa, Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) punya nilai *Tolerance* 0,916 serta nilai *VIF* 1,092 . Variabel Disiplin Kerja (X2) punya nilai *Tolerance* 0,916 serta nilai *VIF* 1,092. Karena nilai *Tolerance* kedua variabel tersebut >0,10 (0,916 > 0,10) serta nilai *VIF* <10 (1,092 < 10), disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas. Maka sebab itu, model regresi ini layak digunakan karena tidak ada hubungan yang mengganggu antar variabel independen.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)
1 (Constant)	-1.739
Gaya Kepemimpinan	.011
Disiplin Kerja	1.013

Sumber : (Diolah Peneliti, 2026)

Berlandaskan Tabel 3, maka bisa disusun persamaan regresi linier berganda dengan rumus $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Adapun persamaan yang terbentuk ialah:

$$Y = -1,739 + 0,011 X_1 + 1,013 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstantina α sebesar -1,739. Nilai konstanta negatif sebesar -1,739 memperlihatkan bila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) serta Disiplin Kerja (X2) maka nilainya adalah 0 (tidak ada kepemimpinan serta tidak ada disiplin), nilai kinerja karyawan (Y) diprediksi dapat mengalami penurunan drastis hingga mencapai angka matematis -1,739. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya arahan pemimpin dan kedisiplinan, kinerja organisasi tidak akan terbentuk atau sangat buruk.

2. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (b1) sebesar 0,011. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan bernilai positif 0,011. Hal ini memperlihatkan Gaya Kepemimpinan punya pengaruh yang searah pada Kinerja Karyawan. Maknanya, bila skor Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan (dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap), Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan 0,011 satuan.

3. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (b2) sebesar 1.013. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif 1,013. Memperlihatkan Disiplin Kerja punya pengaruh yang sangat kuat dan searah pada Kinerja Karyawan. Maknanya, jika skor Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan (dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan tetap), maka Kinerja Karyawan akan naik 1,013 satuan. Koefisien ini jauh lebih besar dibandingkan Gaya Kepemimpinan, yang mengisyaratkan bahwa faktor kedisiplinan memiliki dampak yang lebih dominan dalam membentuk kinerja petugas PPSU.

Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Tabel 4 Hasil Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-6.523	.000
Gaya Kepemimpinan	2.924	.004

Disiplin Kerja	283.411	.000
----------------	---------	------

Sumber : (Diolah Peneliti, 2026)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,924 yang lebih besar dari t tabel ($2,924 > 1,988$). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,004, yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1, yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan petugas PPSU Kelurahan Sunter Jaya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diperoleh nilai hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 283,411 yang jauh lebih besar dari t tabel ($283,411 > 1,988$). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t yang sangat besar mengindikasikan bahwa disiplin merupakan faktor penentu yang paling dominan dalam kinerja petugas

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	44115.899	.000

Sumber : (Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 5 (*Output ANOVA*), diperoleh nilai F hitung sebesar 44.115,899 yang jauh lebih besar dari Ftabel (3,10). Nilai probabilitas (Sig.) adalah $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3, yang artinya terdapat pengaruh yang diterima secara signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan petugas PPSU Kelurahan Sunter Jaya.

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Gaya Kepemimpinan (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299	.090	.079	13.432

Sumber : (Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai korelasi (R) antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,299. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh

adalah sebesar 0,090. Hal ini menunjukkan bahwa jika berdiri sendiri, variabel Gaya Kepemimpinan hanya memberikan kontribusi pengaruh sebesar 9,0% terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 91% dipengaruhi oleh faktor lain (termasuk disiplin). Angka ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan berpengaruh, namun bukanlah faktor dominan tunggal yang menentukan kinerja petugas PPSU.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi Disiplin Kerja (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999	.999	.999	.458

Sumber : (Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai korelasi (R) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,999, yang menunjukkan hubungan sangat kuat dan nyaris sempurna. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,999. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi pengaruh yang sangat besar yaitu 99,9% terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa bagi petugas PPSU, disiplin adalah cerminan utama dari kinerja itu sendiri; Ketika disiplin ditegakkan, kinerja otomatis terbentuk.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000	.999	.999	.43927

Sumber : (Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 8, nilai koefisien korelasi (R) 1,000, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel bebas dan keterikatan. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,999. Hal ini mengandung arti bahwa 99,9% variasi naik-turunnya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,1% ($100\% - 99,9\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Tingginya angka determinasi ini membuktikan bahwa bagi petugas PPSU di Kelurahan Sunter Jaya, faktor arahan pimpinan dan kedisiplinan kerja adalah dua hal mutlak yang membentuk kinerja mereka sehari-hari.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas PPSU di Kelurahan Sunter Jaya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif arahan dan kejelasan instruksi yang diberikan pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja petugas PPSU di lapangan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, bahkan menjadi faktor yang paling dominan, mengingat karakteristik pekerjaan PPSU yang sangat bergantung pada kehadiran dan kepatuhan terhadap waktu kerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,999, yang berarti bahwa 99,9% variasi kinerja petugas PPSU dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sehingga peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari kombinasi kepemimpinan yang suportif dan penegakan disiplin yang konsisten.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pimpinan Kelurahan Sunter Jaya meningkatkan kenyamanan psikologis melalui kegiatan non-formal untuk mempererat hubungan kerja serta lebih memperhatikan kelengkapan dan kondisi Alat Pelindung Diri (APD) demi keselamatan dan kenyamanan petugas. Di sisi lain, petugas PPSU diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dengan lebih memperhatikan detail kebersihan serta menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, terutama dalam situasi darurat yang membutuhkan kesiapan di luar jam kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti beban kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja, memperluas objek penelitian ke wilayah lain, serta menggunakan metode penilaian silang dari atasan guna memperoleh gambaran kinerja yang lebih objektif dan mengurangi potensi bias penilaian diri.

REFERENSI

Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405.

- <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
Annisa, G. N., Nurhadi, & Hadi, S. S. (2025). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Terang Teknik Abadi Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 675–682.
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.295>
Cahyati, C., Barlian, B., & Patimah, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Puspahiang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 371–381.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1271>
Cornu, F. (2022). New Ways of Working and Employee In-Role Performance in Swiss Public Administration. *Merits*, 2(3), 146–163.
<https://doi.org/10.3390/merits2030011>
Dodi, D. P., Nurhadi, & Hadi, S. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Supradanamas Cabang Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 112–119.
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.232>
Em, Y. I., Wahyudin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh ACEH. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
Hamzah, M., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 346–354.
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.176>
Henny Herawaty. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Permodalan Nasional Madani Bogor Branch Office. *International Journal of Asian Business and Management*, 2(4), 491–512.
<https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i4.5660>
Jihan, & Murniyati. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung

- Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 654–660. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.381>
- Lestari, E., & Febrian, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 6(2), 270–284. <https://doi.org/10.34306/att.v6i2.403>
- Musa, M., Darman, D., Ahmad, F., Rasyid, W., Anali, A. W. F., & Hasan, F. (2023). Analysis of the Determinants of Leadership Style. *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(6), 230–238. <https://doi.org/10.58812/wsis.v1i6.92>
- Nurmalita, I., & Rosmita. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Berkat Sempurna. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 383–388. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.331>
- Prasetio, A. D., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 355–361. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.179>
- Purvitasani, N., & Naufalia, V. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lentera Bahari Putra Mas. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 831–839. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.526>
- Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2).
- Yahya, S., Darman, D., Rachman, A., & Dunggio, T. (2025). Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan: A Narative Review. *Journal of Innovative and Creativity (Joecy)*, 5(2), 8111–8119. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.1270>