PUBLICIO JURNAL ILMIAH POLITIK, KEBIJAKAN DAN SOSIAL

E-ISSN : 2656-0305

DOI : https://doi.org/10.51747/6e458h21

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PETUGAS TINDAK INTERNAL (PTI) SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Risda Amalia Nugrahaini Supardi [1], Rita Junita; [2],Supardi[3]

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tamansiswa Palembang [1−3]

korespondensi: rista.amalia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Petugas Tindak Internal (PTI) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan dengan menempatkan kepemimpinan dalam konteks organisasi publik yang berorientasi pada kepatuhan hukum, pengawasan internal, dan penegakan kode etik. Artikel menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori berbasis analisis sekunder dan triangulasi dokumen. Hasil kuantitatif utama bersumber dari penelitian terdokumentasi pada repositori Universitas Sumatera Selatan yang menggunakan sampling jenuh terhadap 48 pegawai, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Data tersebut diperkaya dengan peraturan perundang-undangan, laporan kinerja Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, serta literatur 2015-2025 dari jurnal bereputasi dan terindeks Scopus. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,588. Artinya, sekitar 58,8

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Petugas Tindak Internal; Satuan Polisi Pamong Praja; Administrasi Publik

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu mekanisme manajerial yang paling sering digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja dalam organisasi publik vogel2015public. Berbeda dengan organisasi bisnis, organisasi publik bekerja di bawah mandat hukum, tuntutan akuntabilitas, nilai pelayanan publik, pembatasan prosedural, dan pengawasan yang lebih berlapis (2015). Karena itu, efektivitas kepemimpinan di sektor publik tidak cukup diukur dari kemampuan pimpinan mencapai target, tetapi juga dari kapasitasnya menerjemahkan mandat, membangun kepatuhan, menjaga integritas proses, mengembangkan bawahan, dan menghubungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi (2015). Vogel dan Masal (2015) menempatkan kepemimpinan publik sebagai bidang yang perlu dibaca secara kontekstual (2015), sedangkan

Tummers dan Knies (2016) menekankan bahwa peran kepemimpinan publik mencakup akuntabilitas, kepatuhan terhadap aturan, loyalitas pada tata pemerintahan yang sah, dan kemampuan berjejaring (2016). Perspektif ini sangat relevan bagi Satuan Polisi Pamong Praja karena tugas organisasinya bersentuhan langsung dengan penegakan peraturan daerah, ketenteraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, serta disiplin internal aparatur.

Secara yuridis, kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja (2018). Regulasi tersebut menempatkan Satpol PP sebagai perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat (2018). Karakter pekerjaan tersebut mengandung kewenangan, diskresi lapangan, risiko konflik, dan kebutuhan koordinasi antarpihak. Pada saat yang sama, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2023 tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja dan Kode Etik Polisi Pamong Praja memperjelas dimensi internal organisasi melalui keberadaan Petugas Tindak Internal (PTI) (2023). Dalam regulasi ini, PTI pada pokoknya merupakan Polisi Pamong Praja yang diberi tanggung jawab membantu pembinaan, pengawasan internal, dan penegakan Kode Etik Polisi Pamong Praja (2023). Dengan fungsi seperti itu, kualitas kepemimpinan menjadi penting karena PTI berada pada titik temu antara fungsi pembinaan, pengawasan, keteladanan, dan penegakan standar perilaku.

Kebutuhan memperkuat kinerja PTI juga sejalan dengan rezim pengelolaan kinerja aparatur. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menekankan penilaian kinerja yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan (2019). Arah ini diperdalam melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menempatkan pengelolaan kinerja sebagai instrumen untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggung jawab pegawai sekaligus memperkuat peran pimpinan, dialog kinerja, dan kolaborasi (2022). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara selanjutnya menguatkan orientasi pada hasil kerja, perilaku kerja, profesionalisme, dan nilai dasar ASN (2023). Dengan demikian, pembahasan gaya kepemimpinan terhadap kinerja PTI tidak semata-mata merupakan persoalan perilaku organisasi, tetapi juga bagian dari tata kelola kinerja aparatur yang diatur dalam kerangka hukum nasional.

Data resmi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa urusan ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat memiliki tuntutan kinerja yang konkret. Buku RLPPD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 mencatat bahwa 36 dari 36 pengaduan gangguan ketenteraman dan ketertiban umum diselesaikan sehingga capaian indikator mencapai 100% (2025a). Dokumen yang sama mencatat 12 dari 12 Perda/Perkada yang memuat sanksi telah ditegakkan dengan capaian 100% (2025a). Selain itu, Rekapitulasi Laporan Survei Kepuasan Masyarakat dalam LKjIP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 menampilkan Satuan Polisi Pamong Praja dengan 150 responden dan nilai SKM 94,11 (2025b). Angka-angka tersebut menggambarkan konteks kinerja organisasi yang tinggi pada indikator layanan dan penegakan. Namun, indikator organisasi tidak identik dengan kinerja individual PTI. Karena itu, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja individual tetap perlu dianalisis secara tersendiri agar capaian organisasi tidak serta-merta diasumsikan sebagai bukti bahwa seluruh proses internal telah optimal.

Secara empiris, penelitian terdokumentasi yang paling dekat dengan objek artikel ini adalah penelitian Rahma Oktaviani dengan judul yang sama pada repositori Universitas Sumatera Selatan (2023). Ringkasan publik penelitian tersebut menyebutkan penggunaan sampling jenuh dengan 48 pegawai, analisis deskriptif dan kuantitatif, regresi sederhana, uji t, serta koefisien determinasi menggunakan SPSS

versi 22 (2023). Hasil yang tersedia bagi publik menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan R^2 sebesar 0,588 Oktaviani (2023). Temuan ini memberikan pijakan empiris lokal, tetapi dokumen penuh dan data mentah dibatasi aksesnya. Oleh sebab itu, artikel ini tidak melakukan reproduksi hasil yang tidak tersedia, tidak mengarang nilai koefisien regresi atau t-hitung, dan tidak mengklaim telah menguji ulang validitas serta reliabilitas instrumen. Fokus artikel adalah menginterpretasikan hasil kuantitatif yang terdokumentasi secara transparan, kemudian menguji-nya secara argumentatif terhadap perkembangan teori, temuan jurnal Scopus 2015–2025, regulasi terkini, dan data resmi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Kesenjangan penelitian terletak pada tiga hal. Pertama, banyak penelitian kepemimpinan sektor publik menguji pegawai pemerintah secara umum, sedangkan PTI memiliki karakter tugas pengawasan internal dan penegakan etik yang membuat efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada legitimasi, keadilan prosedural, komunikasi, keteladanan, dan konsistensi penerapan aturan. Kedua, literatur internasional menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dan kinerja dipengaruhi konteks administratif, jenis *outcome*, metode pengukuran, motivasi pelayanan publik, kepercayaan, komunikasi internal, dan kultur organisasi; faktor-faktor tersebut belum seluruhnya diintegrasikan dalam pembacaan terhadap PTI. Ketiga, bukti lokal yang tersedia masih berbentuk penelitian *cross-sectional* sehingga istilah pengaruh harus dipahami secara hati-hati. Backhaus dan Vogel (2022), melalui meta-analisis 151 studi, menegaskan bahwa kepemimpinan berkorelasi kuat dengan *outcome* yang menguntungkan, tetapi juga menunjukkan bahwa metode, konteks, dan sumber data memengaruhi besarnya hubungan yang terukur Backhaus and Vogel (2022).

Kebaruan artikel ini bersifat kontekstual dan sintetik. Artikel tidak mengklaim menghasilkan data primer baru, melainkan menghubungkan bukti kuantitatif lokal dengan mandat PTI berdasarkan Permendagri Nomor 16 Tahun 2023 Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (2023), sistem pengelolaan kinerja ASN Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (2022), indikator kinerja resmi Provinsi Sumatera Selatan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (2025a,b), dan perkembangan literatur kepemimpinan publik sampai 2025. Integrasi tersebut menghasilkan pembacaan yang lebih spesifik tentang bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja petugas pengawasan internal melalui kejelasan ekspektasi, komunikasi, keteladanan etik, dukungan, kepercayaan, pemberian umpan balik, serta konsistensi antara aturan dan tindakan pimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian adalah: bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Petugas Tindak Internal Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan, dan bagaimana hasil pengaruh tersebut dapat dijelaskan berdasarkan literatur kepemimpinan sektor publik, kerangka pengelolaan kinerja ASN, serta konteks hukum dan kinerja resmi Satpol PP? Tujuan penelitian adalah menganalisis besaran dan arah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja PTI berdasarkan bukti kuantitatif yang tersedia, sekaligus menyusun interpretasi ilmiah dan implikasi praktis yang relevan bagi penguatan kepemimpinan, pembinaan, pengawasan internal, dan kinerja organisasi.

2. METODE

2.1. Pendekatan dan Rancangan Penelitian

Artikel ini menggunakan pendekatan penjelasan kuantitatif-deskriptif yang dipadukan dengan analisis kritis sintetik. Bukti numerik awal bersumber dari penelitian Oktaviani (2023) pada repositori

Universitas Sumatera Selatan. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan desain *cross-sectional*, di mana variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) diukur pada satu titik waktu menggunakan instrumen kuesioner (Oktaviani, 2023).

Karena dokumen publik yang tersedia merupakan abstrak/ringkasan penelitian dan data mentah tidak dapat diakses secara bebas, artikel ini menerapkan prinsip *transparency and analytical rigour*. Artikel tidak mengarang data baru, tidak mereka-reka nilai koefisien yang tidak dipublikasikan, dan tidak mereproduksi pengujian statistik yang tidak ada buktinya. Sebaliknya, nilai-nilai statistik yang dilaporkan secara resmi dalam publikasi awal (Oktaviani, 2023) dikutip secara presisi, lalu dianalisis secara substantif menggunakan kerangka teoritis, temuan riset Scopus 2015–2025 (misalnya Backhaus and Vogel, 2022; Bao et al., 2025), regulasi pengelolaan kinerja ASN (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2022; Republik Indonesia, 2023), dan indikator kinerja organisasi Satpol PP Provinsi Sumatera Selatan (Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, 2025a,b).

2.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian dasar adalah seluruh Petugas Tindak Internal (PTI) pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan (Oktaviani, 2023). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh (*census sampling*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden (Oktaviani, 2023). Jumlah responden yang berpartisipasi dan dianalisis adalah $N = 48$ orang pegawai/petugas (Oktaviani, 2023).

Penggunaan *sampling* jenuh memiliki keunggulan dari segi keterwakilan (*representativeness*) karena tidak mengandung kesalahan penarikan sampel (*sampling error*) di tingkat unit internal PTI (Oktaviani, 2023). Namun, jumlah $N = 48$ tergolong sampel berukuran sedang (*moderate sample size*), sehingga daya uji statistik (*statistical power*) dan tingkat generalisasi berlaku secara spesifik pada populasi sasaran tersebut.

2.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua konstruks utama (Oktaviani, 2023):

1. **Gaya Kepemimpinan (X):** Dipahami sebagai pola perilaku, komunikasi, pengawasan, pembinaan, keteladanan, dan dukungan yang ditampilkan oleh pimpinan langsung atau pimpinan unit dalam memengaruhi kinerja dan perilaku kerja anggota PTI (Vogel and Masal, 2015; Oktaviani, 2023). Variabel ini diukur melalui instrumen kuesioner berskala Likert (Oktaviani, 2023).

2. **Kinerja Petugas Tindak Internal (Y):** Dipahami sebagai pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja anggota PTI dalam melaksanakan tugas pengawasan internal, penegakan kode etik, pembinaan disiplin, serta pelaporan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur dan regulasi yang berlaku (Republik Indonesia, 2019; Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2023; Oktaviani, 2023). Variabel ini diukur melalui instrumen kuesioner berskala Likert (Oktaviani, 2023).

Sesuai laporan publikasi awal, pengujian validitas instrumen menggunakan rumus *product-moment* Pearson dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 (Oktaviani, 2023).

Universitas Panca Marga
E-ISSN: 2656-0305

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dalam studi dasar dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada 48 responden PTI (Oktaviani, 2023). Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator gaya kepemimpinan dan kinerja (Oktaviani, 2023).

Selain data dari penelitian dasar, artikel ini mengumpulkan data sekunder dari sumber-sumber resmi pemerintah dan regulasi, antara lain:

- Ringkasan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (RLPPD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 (Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, 2025a).
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 (Rekapitulasi Laporan Survei Kepuasan Masyarakat) (Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, 2025b).
- Regulasi hukum: PP No. 16 Tahun 2018 (Republik Indonesia, 2018), Permendagri No. 16 Tahun 2023 (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2023), PP No. 30 Tahun 2019 (Republik Indonesia, 2019), PermenPANRB No. 6 Tahun 2022 (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2022), dan UU No. 20 Tahun 2023 (Republik Indonesia, 2023).

2.5. Teknik Analisis Data dan Sintesis Argumentatif

Analisis data dilakukan melalui dua tahap utama:

2.5.1 Analisis Kuantitatif Dasar (Sesuai Publikasi Awal)

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Analisis Regresi Linear Sederhana (Oktaviani, 2023) dengan persamaan umum:

$$Y = a + bX + e \tag{1}$$

di mana:

- Y = Kinerja Petugas Tindak Internal (PTI) (Oktaviani, 2023)
- X = Gaya Kepemimpinan (Oktaviani, 2023)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = *Error term* / variabel pengganggu

Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh X terhadap Y, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar proporsi variansi kinerja yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (Oktaviani, 2023).

2.5.2 Sintesis Argumentatif dan Kontekstual

Hasil kuantitatif dasar kemudian disintesiskan secara kritis dengan:

1. Mengontekstualisasikan besaran koefisien R^2 (0,588) terhadap literatur kepemimpinan publik internasional (seperti meta-analisis Backhaus and Vogel, 2022; Bao et al., 2025).
2. Mengaitkan temuan dengan norma hukum dan standar operasional penegakan kode etik PTI (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2023) serta kerangka pengelolaan kinerja ASN berbasis ekspektasi (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2022).
3. Membandingkan capaian makro/organisasional Satpol PP dalam RLPPD (Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, 2025a) dan LKjIP (Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, 2025b) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 dengan kinerja mikro individual PTI (Oktaviani, 2023).

3. TINJAUAN LITERATUR

3.1. Konsep Gaya Kepemimpinan di Sektor Publik

Gaya kepemimpinan dalam organisasi publik memegang peran sentral dalam mengarahkan perilaku aparatur dan mencapai tujuan organisasi Vogel and Masal (2015). Vogel dan Masal (Vogel and Masal, 2015) menegaskan bahwa kepemimpinan sektor publik berbeda secara mendasar dari sektor swasta karena beroperasi di bawah batasan regulasi, kontrol politik, akuntabilitas publik, dan tuntutan transparansi yang ketat. Kepemimpinan di sektor publik tidak hanya menuntut pencapaian target administratif, melainkan juga penguatan integritas, keteladanan etik, dan kepatuhan terhadap prosedur Tummers and Knies (2016).

Dalam perkembangannya, berbagai teori kepemimpinan telah diterapkan pada analisis perilaku aparatur. Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Backhaus dan Vogel Backhaus and Vogel (2022), berfokus pada penguatan kepatuhan moral, inspirasi visi, dan motivasi intrinsik bawahan. Sementara itu, kepemimpinan transaksional menekankan kejelasan ekspektasi kerja, pengawasan kepatuhan, dan pemberian umpan balik berlandaskan standar operasional prosedur Jacobsen and Salomonsen (2021). Di samping itu, dimensi kepemimpinan etis (*ethical leadership*) menjadi sangat krusial pada unit kerja yang menjalankan fungsi pengawasan dan penegakan disiplin Nguyen (2025). Pimpinan yang menerapkan *ethical leadership* memberikan keteladanan moral dan iklim kerja yang aman secara psikologis (*psychological safety*), sehingga bawahan terdorong untuk bertindak jujur dan konsisten sesuai kode etik **?**.

3.2. Kinerja Pegawai dan Kerangka Pengelolaan Kinerja ASN

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Republik Indonesia (2019). Dalam lingkup Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia, konsep kinerja telah mengalami pergeseran paradigma dari pendekatan administratif formalis menuju pendekatan pencapaian hasil dan perilaku kerja yang berorientasi pada nilai dasar ASN Republik Indonesia (2023).

Secara yuridis, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menetapkan bahwa penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan Republik Indonesia (2019). Pengaturan ini diperdalam melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, yang menekankan pentingnya peran pimpinan melalui dialog kinerja berkelanjutan, klarifikasi ekspektasi, serta pemantauan dan evaluasi kinerja secara intensif Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (2022). Melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, kinerja pegawai dihubungkan langsung dengan penguatan profesionalisme, budaya kerja BerAKHLAK, dan akuntabilitas publik Republik Indonesia (2023).

3.3. Tugas Fungsi Petugas Tindak Internal (PTI) dan Regulasi Satpol PP

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki kedudukan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018, Satpol PP bertugas menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta memberikan perlindungan masyarakat Republik Indonesia (2018). Dalam pelaksanaan tugas yang dinamis dan berisiko tinggi tersebut, disiplin serta kepatuhan internal menjadi prasyarat mutlak.

Untuk menjaga integritas dan profesionalisme anggota, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2023 mengamanatkan pembentukan Petugas Tindak Internal (PTI) Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (2023). PTI merupakan unit khusus Polisi Pamong Praja yang diserahi tugas untuk melakukan pembinaan, pengawasan internal, serta penegakan Kode Etik Polisi Pamong Praja Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (2023). Oleh karena itu, kinerja PTI diukur dari tingkat ketelitian, keadilan prosedural, serta ketegasan dalam menegakkan aturan di internal organisasi tanpa intervensi personal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (2023).

3.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai telah dibuktikan oleh berbagai riset empiris di sektor publik. Pimpinan yang efektif mampu memberikan arah kerja yang jelas, menciptakan keadilan prosedural, serta memberikan dukungan moral bagi pegawai dalam menghadapi tekanan pekerjaan Jacobsen and Salomonsen (2021); **?**. Pada unit kerja berspesialisasi pengawasan seperti PTI, gaya kepemimpinan yang suportif namun tegas sangat dibutuhkan untuk memberikan perlindungan organisasi ketika petugas menjalankan tindakan disiplin internal **?**.

Penelitian empiris terdahulu yang dilakukan oleh Oktaviani Oktaviani (2023) pada Petugas Tindak Internal Satpol PP Provinsi Sumatera Selatan mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja petugas, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,588 Oktaviani (2023). Meskipun kinerja makro Satpol PP Provinsi Sumatera Selatan mencatatkan capaian target 100% pada penanganan gangguan ketenteraman dan penegakan Perda Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (2025a), serta meraih nilai SKM sebesar 94,11 Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (2025b), efektivitas pengawasan mikro pada level PTI sangat bergantung pada dinamika kepemimpinan internal Oktaviani (2023).

Berdasarkan landasan teori, regulasi, dan bukti empiris tersebut, hipotesis dalam penelitian ini

dirumuskan sebagai berikut:

H$_1$: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Tindak Internal (PTI) Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan Oktaviani (2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Kuantitatif Dasar

Berdasarkan publikasi resmi hasil penelitian Oktaviani (2023) pada repositori Universitas Sumatera Selatan, analisis kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak $N = 48$ responden Petugas Tindak Internal (PTI) Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan menghasilkan temuan empiris utama sebagai berikut:

1. **Arah dan Signifikansi Pengaruh:** Uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Tindak Internal (Y) (Oktaviani, 2023). Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari alpha yang ditetapkan ($p < 0{,}05$), sehingga hipotesis H_1 diterima (Oktaviani, 2023). Hal ini membuktikan secara empiris bahwa semakin baik persepsi petugas terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, semakin tinggi pula pencapaian kinerja individu petugas (Oktaviani, 2023).
2. **Besaran Pengaruh (Koefisien Determinasi):** Nilai koefisien determinasi (R^2) yang tercatat adalah sebesar 0,588 (Oktaviani, 2023). Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 58,8% variansi kinerja Petugas Tindak Internal dapat dijelaskan oleh variansi gaya kepemimpinan (Oktaviani, 2023). Sementara itu, sisanya sebesar 41,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel gaya kepemimpinan yang tidak masuk dalam model penelitian regresi sederhana tersebut (Oktaviani, 2023).

Sebagaimana telah ditegaskan pada bagian metode, dokumen publikasi ilmiah yang tersedia bagi publik terbatas pada ringkasan hasil dan abstrak, sehingga data mentah, matriks korelasi parsial, tabel ANOVA lengkap, serta nilai konstanta (a) dan koefisien slope (b) spesifik tidak dipublikasikan secara terbuka (Oktaviani, 2023). Oleh karena itu, artikel ini memfokuskan analisis substantif pada makna ekonometrik dan administrasi publik dari nilai $R^2 = 0{,}588$ tersebut (Oktaviani, 2023).

4.2. Pembahasan: Interpretasi Substantif dan Kontekstual

4.2.1 Posisi Besaran Pengaruh ($R^2 = 0{,}588$) dalam Literatur Kepemimpinan Publik

Nilai $R^2 = 0{,}588$ mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi dominan dalam membentuk kinerja PTI (Oktaviani, 2023). Dalam konteks riset administrasi publik, proporsi pengaruh sebesar 58,8% tergolong kuat. Meta-analisis yang dilakukan oleh Backhaus and Vogel (2022) terhadap 151 studi kepemimpinan sektor publik mencatat bahwa korelasi rata-rata antara kepemimpinan dan *outcome* organisasi berada pada kategori moderat hingga kuat, namun besarnya efek terukur sangat sensitif terhadap metode pengukuran dan konteks instansi.

Temuan $R^2 = 0{,}588$ pada PTI Satpol PP Sumatera Selatan ini sejalan dengan meta-analisis terbaru dari Bao et al. (2025), yang menguraikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan—khususnya yang memberikan kejelasan visi, dorongan moral, dan keteladanan—menjadi sangat ampuh pada unit kerja berisiko

tinggi dan memiliki kepatuhan regulasi yang ketat (Bao et al., 2025). Bagi petugas PTI, kepemimpinan tidak sekadar berfungsi memberikan arahan teknis, tetapi menjadi sumber legitimasi moral dan perlindungan psikologis dalam menjalankan fungsi pengawasan terhadap sesama rekan aparatur (Oktaviani, 2023).

4.2.2 Mekanisme Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja PTI

Mengapa gaya kepemimpinan berkonsekuensi besar terhadap kinerja PTI? Berdasarkan kerangka Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (2023), PTI memikul tanggung jawab melakukan pembinaan, pengawasan internal, dan penegakan Kode Etik Polisi Pamong Praja. Peran ini *inherently* dipenuhi potensi konflik intrapersonal dan interpersonal. Kepemimpinan yang efektif memengaruhi kinerja PTI melalui empat mekanisme konseptual utama:

1. **Kejelasan Ekspektasi dan Kepastian Prosedural:** Pimpinan yang menerapkan komunikasi transparan (sebagaimana ditegaskan Jacobsen and Salomonsen, 2021) membantu petugas memahami batas-batas diskresi dan SOP pengawasan secara presisi (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2023).

2. **Keteladanan Etik (*Ethical Leadership*):** Penegakan kode etik membutuhkan pimpinan yang *walk the talk*. Sebagaimana ditemukan oleh Nguyen (2025), kepemimpinan etis memperkuat *moral self-efficacy* pegawai, yang dalam konteks PTI membuat petugas mantap menegakkan aturan tanpa rasa sungkan atau takut akan intimidasi internal.

3. **Dukungan Organisasional dan *Psychological Safety*:** Penegakan disiplin internal sering menimbulkan tekanan sosial. Dukungan langsung dari pimpinan memberi rasa aman bagi PTI bahwa tindakan penegakan etik yang mereka lakukan didukung penuh oleh struktur organisasi (Bao et al., 2025).

4. **Umpan Balik dan Dialog Kinerja:** Sejalan dengan semangat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (2022), gaya kepemimpinan yang mengedepankan dialog kinerja berkala memungkinkan evaluasi dan koreksi hambatan lapangan secara *real-time*.

4.2.3 Konstruksi Kinerja Mikro PTI vs. Kinerja Makro Organisasi

Penting untuk membedakan antara pencapaian indikator kinerja organisasi secara agregat dengan kinerja individu petugas. Data resmi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (2025a) menunjukkan capaian 100% pada penyelesaian pengaduan ketenteraman/ketertiban (36 dari 36 pengaduan) dan penegakan Perda/Perkada berpola sanksi (12 dari 12 Perda), serta skor Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dalam LKjIP 2024 sebesar 94,11 (Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, 2025b).

Meskipun indikator makro ini mencerminkan keberhasilan fungsi Satpol PP secara umum di mata publik (Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, 2025a,b), keberhasilan fungsi pengawasan internal oleh PTI berada pada level mikro-organisasi (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2023). Capaian 100% publik tidak secara otomatis menjamin bahwa seluruh prosedur pengawasan etik di internal aparatur telah berjalan bebas dari kendala. Di sinilah temuan $R^2 = 0{,}588$ memperjelas bahwa untuk

mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja internal PTI, faktor internal utama yang harus terus dibina dan dioptimalkan adalah kualitas dan gaya kepemimpinan para pejabat pelaksana dan pengawas di lingkungan Satpol PP (Oktaviani, 2023).

4.2.4 Analisis Faktor Lain (41,2%)

Meskipun gaya kepemimpinan mendominasi, sisa variansi sebesar 41,2% mengingatkan bahwa kinerja PTI juga ditentukan oleh faktor-faktor eksogen lain (Oktaviani, 2023). Mengacu pada literatur kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia sektor publik (misalnya Christensen et al., 2017; Ritz et al., 2016; Pham et al., 2024), faktor-faktor yang berpotensi menyumbang 41,2% tersebut meliputi:

- *Public Service Motivation* (PSM) intrinsik masing-masing petugas (Christensen et al., 2017; Ritz et al., 2016).
- Kelengkapan sarana, prasarana, dan dukungan anggaran operasional pengawasan (Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, 2025a).
- Tingkat kejelasan SOP dan kompleksitas regulasi kode etik yang berlaku (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2023).
- Iklim dan budaya organisasi (*organizational culture*) di lingkungan Satpol PP secara keseluruhan (Nguyen et al., 2023; Pham et al., 2024).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis kuantitatif dan pembacaan kritis-sintetik terhadap hasil penelitian pada Petugas Tindak Internal (PTI) Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama:

1. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas Tindak Internal (H_1 diterima)[cite: 2]. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja petugas dalam menjalankan fungsi pembinaan, pengawasan internal, dan penegakan kode etik[cite: 2].
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,588 mengindikasikan bahwa sebesar 58,8% variansi kinerja PTI dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan 41,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model[cite: 2]. Besaran pengaruh ini tergolong kuat dan menguatkan temuan literatur internasional mengenai peran krusial kepemimpinan publik pada unit organisasi yang memiliki tingkat kepatuhan dan risiko etik yang tinggi[cite: 2].
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap PTI bekerja melalui mekanisme kejelasan ekspektasi kerja, komunikasi dialogis, keteladanan etis, serta pemberian dukungan dan *psychological safety* dalam penegakan disiplin internal[cite: 2]. Meskipun indikator kinerja makro Satpol PP Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 menunjukkan capaian 100%, keberadaan kepemimpinan yang efektif tetap menjadi pilar utama untuk menjaga kualitas dan integritas proses kinerja individual PTI pada level mikro[cite: 2].

5.1. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dirumuskan beberapa saran praktis dan akademis sebagai berikut:

1. **Saran Praktis/Manajerial:**
    - **Pengembangan Kapasitas Kepemimpinan:** Pimpinan Satpol PP disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan kombinatif yang mengintegrasikan aspek transformasional (penyampaian visi dan keteladanan) dengan kepemimpinan etis dan transaksional yang jelas dalam penetapan standar serta umpan balik[cite: 2].
    - **Penguatan Dialog Kinerja:** Sejalan dengan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022, perlu dibangun ruang komunikasi dan dialog kinerja berkala antara pimpinan dan anggota PTI untuk mengurai hambatan eksekusi pengawasan di lapangan serta memberikan perlindungan organisasi bagi petugas[cite: 2].
2. **Saran Akademis/Penelitian Selanjutnya:**
    - **Penambahan Variabel Mediator/Moderator:** Penelitian mendatang disarankan memperluas model regresi sederhana dengan memasukkan variabel mediator seperti *Public Service Motivation* (PSM), iklim organisasi, atau keadilan prosedural untuk menjelaskan sisa variansi sebesar 41,2%[cite: 2].
    - **Penggunaan Desain Longitudinal:** Peneliti selanjutnya direkomendasikan menggunakan desain longitudinal atau *mixed-methods* guna menangkap dinamika kausalitas dan mekanisme perilaku kepemimpinan secara lebih komprehensif[cite: 2].

6. PERNYATAAN KONTRIBUSI PENULIS

Risda Amalia Nugrahaini berkontribusi pada konseptualisasi objek, penyusunan konteks PTI, dan pengembangan analisis. Rita Junita berkontribusi pada penelusuran literatur, pengorganisasian kajian terdahulu, dan validasi substansi. Supardi berkontribusi pada supervisi akademik, integrasi perspektif administrasi publik, penyuntingan, dan korespondensi. Seluruh penulis bertanggung jawab untuk memeriksa kembali kesesuaian kontribusi aktual sebelum naskah disubmit dan menyetujui versi akhir.

7. PERNYATAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menegaskan bahwa tidak memiliki kepentingan finansial, hubungan personal, atau ikatan kelembagaan dengan pihak manapun yang memiliki potensi konflik kepentingan dalam pelaksanaan penelitian, analisis data, hingga penerbitan naskah ini.

Pustaka

Backhaus, L. and Vogel, R. (2022). Leadership in the public sector: A meta-analysis of styles, outcomes, contexts, and methods. *Public Administration Review*, 82(6):986–1003.

Bao, Y., Zhang, Z., and Yang, C. (2025). A meta-analytic review of transformational leadership research in public administration. *The American Review of Public Administration*, 55(2):154–174.

Christensen, R. K., Paarlberg, L., and Perry, J. L. (2017). Public service motivation research: Lessons for practice. *Public Administration Review*, 77(4):529–542.

Jacobsen, C. B. and Salomonsen, H. H. (2021). Leadership strategies and internal communication in public organizations. *International Journal of Public Sector Management*, 34(2):137–154.

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (2023). Peraturan menteri dalam negeri nomor 16 tahun 2023 tentang standar operasional prosedur satuan polisi pamong praja dan kode etik polisi pamong praja. Berita Negara Republik Indonesia.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (2022). Peraturan menteri panrb nomor 6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara. Berita Negara Republik Indonesia.

Nguyen, L. L. H. (2025). Ethical leadership and public service recovery performance: The roles of thriving at work and moral self-efficacy. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 28(2):143–160.

Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., and Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*, 35(4):382–392.

Oktaviani, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada petugas tindak internal (pti) satuan polisi pamong praja provinsi sumatera selatan. Skripsi, Universitas Sumatera Selatan.

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (2025a). Buku rlppd provinsi sumatera selatan tahun 2024. Technical report, Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (2025b). Laporan kinerja instansi pemerintah (lkjip) provinsi sumatera selatan tahun 2024: Rekapitulasi laporan survei kepuasan masyarakat perangkat daerah. Technical report, Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Pham, T. P. T., Nguyen, T. V., Nguyen, P. V., and Ahmed, Z. U. (2024). The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in vietnam's public sector. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3):100315.

Republik Indonesia (2018). Peraturan pemerintah nomor 16 tahun 2018 tentang satuan polisi pamong praja. Lembaran Negara Republik Indonesia.

Republik Indonesia (2019). Peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia.

Republik Indonesia (2023). Undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur sipil negara. Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ritz, A., Brewer, G. A., and Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3):414–426.

Tummers, L. and Knies, E. (2016). Measuring public leadership: Developing scales for four key public leadership roles. *Public Administration*, 94(2):433–451.

Vogel, R. and Masal, D. (2015). Public leadership: A review of the literature and framework for future research. *Public Management Review*, 17(8):1165–1189.