

**“ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SATUAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS DI SATUAN POLISI PAMONG  
PRAJA KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN”**

**TESIS**

Disampaikan untuk memenuhi persyaratan  
Memperoleh gelar Magister Pendidikan

Oleh

**DIAN CITRA NIE EKA PUTRI  
NIM 1709037019**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
SEKOLAH PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA  
JAKARTA  
2019**

## ABSTRAK

Dian Citra, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Selatan. Tesis. Program Studi Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka, 2019.

Tesis ini bertujuan untuk untuk melaksanakan kajian pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif melalui survey lapangan, kuisioner dan pendekatan analisis jalur. Populasi sebanyak 320 orang petugas yang tersebar di empat kecamatan. Dengan menggunakan rumus Slovin didapat 178 orang petugas sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini memiliki 3 hipotesis, yaitu terdapat pengaruh langsung :1)Gaya kepemimpinan terhadap kinerja, 2)disiplin terhadap kinerja, 3)gaya kepemimpinan terhadap disiplin. Uji coba instrumen untuk mendapatkan validitas butir dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Pearson Product Moment dan Alpha Cronbach. Instrumen Gaya kepemimpinan senilai  $r_{ii} = 0,970$ , disiplin kerja  $r_{ii} = 0,964$  dan kinerja petugas senilai  $r_{ii} = 0,965$ .

Hubungan dianalisis dengan regresi tunggal sederhana. Hasil disimpulkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan X1 terhadap X3, dengan nilai koefisien korelasi  $r_{13} = 0,368$  dan koefisien korelasi  $p_{31} = 0,286$  , pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , 2)Terdapat pengaruh langsung dan signifikan X2 terhadap X3, dengan nilai koefisien korelasi  $r_{23} = 0,372$  dengan koefisien korelasi  $p_{32} = 0,291$  , pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , 3)Terdapat pengaruh langsung X1 terhadap X2, dengan koefisien korelasi  $r_{12} = 0,282$  dengan koefisien pengaruh  $p_{21} = 0,282$  , pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Hasil uji hipotesis didapat bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh langsung Gaya kepemimpinan dan disiplin atau  $H_0$  ditolak, sedangkan ( $H_1$ ), menyatakan terdapat pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas atau  $H_1$  diterima.

Kinerja petugas di Satuan Polisi Pamong Praja akan meningkat apabila menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan baik serta didukung etos kerja tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disarankan bagi para penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan manajemen untuk dilakukan penelitian lanjut tentang faktor lain yang mempengaruhi kinerja petugas dalam skala populasi yang lebih luas.

Melengkapi kajian tesis ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pendidikan. Dan diimplementasikan ke lembaga maupun organisasi di dalam dunia pendidikan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja Petugas

"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"

.....kk'

## ABSTRAC

Dian Citra, The Influence of Leadership style from Head of Unit and the Work Discipline on the Performance of Officers in the Civil Service Police Unit of South Jakarta City. Administration. Thesis. Educational Administration Study Program, Postgraduate School, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, 2019.

This thesis aims to carry out a study of the influence of leadership style and work discipline on the performance of officers in the Pamong Praja Police Unit in South Jakarta Administration.

The study was conducted with quantitative methods through practical surveys, questionnaires and analysis approaches. Population of the respondents are 320 officers throughout four districts. By using a Slovin Equation, the research obtained 178 officers as research samples.

This study has 3 hypotheses, there is a direct influence: 1) Leadership style on performance, 2) discipline on performance, 3) leadership style on discipline. The Test instruments to get item validity and reliability uses the Pearson Product Moment and Alpha Cronbach formulas. Instrument of leadership style worth  $r_{ii} = 0.970$ , work discipline  $r_{ii} = 0.964$  and officers performance worth  $r_{ii} = 0.965$ .

The Relations were analyzed by simplified single regression. The results concluded that: 1) There is a direct and significant effect of X1 on X3, with a value the correlation coefficient  $r_{13} = 0.368$  and the correlation coefficient  $p_{31} = 0.286$ , at the significance level  $\alpha = 0.05$ , 2) There is a direct and significant influence of X2 on X3, with the value correlation coefficient  $r_{23} = 0.372$  with the correlation coefficient  $p_{32} = 0.291$ , at the level significance  $\alpha = 0.05$ , 3) There is a direct effect of X1 on X2, with coefficient correlation  $r_{12} = 0.282$  with the coefficient of influence  $p_{21} = 0.282$ , at the significance level  $\alpha = 0.05$ .

Hypothesis test results obtained that the null hypothesis (H0) which states there is no direct influence of leadership style and discipline or H0 is rejected, while (H1), states that there is a direct influence of the Leadership Style and work discipline on the performance of officers or H1 is accepted.

The performance of officers in the Pamong Praja Service Police Unit will improve if we use appropriate and good leadership styles as well as supported work ethic levels and high discipline. It is recommended for further research concerning with management to conduct on other factors that affect the performance of officers on a broader population scale.

Completing this thesis study, the writer hope this research to be beneficial for education and implemented to institutions and organizations in education world.

Keywords : Leadership Style, Discipline, Performance

"  
"  
"  
"  
"  
"

.....'''



## LEMBAR PENGESAHAN

### “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SATUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN”

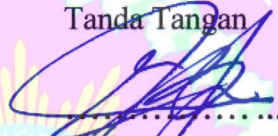





TESIS

Oleh :

DIAN CITRA NIE EKA PUTRI

NIM : 1709037019

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA  
Tanggal 20 Agustus 2019

Penguji Tesis	Tanda Tangan	Tanggal
Prof.Dr.H.Ade Hikmat, M.Pd, (Ketua Penguji)		05/12 2019
Dr.Hj.Ihsana El Khuluqo, M.Pd, (Sekretaris Penguji)		22/8 2019
Prof.Dr.R.Santosa Murwani, (Penguji 1)		25/- '19
Dr.Hj.Ihsana El Khuluqo, M.Pd (Penguji 2)		27/8 2019
Dr.Hj.Connie Chairunnisa, M.M, (Pembimbing 1)		28/9- 2019
Dr. H. Moh. Suryadi Syarif, M.M, (Pembimbing 2)		19/11 2019

Jakarta, 05 - 12 - 2019

Direktur Sekolah Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Prof.Dr.H.Ade Hikmat, M.Pd

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
ABSTRAC.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Penelitian.....	9
1. Identifikasi Masalah.....	9
2. Pembatasan Masalah.....	11
3. Perumusan Masalah.....	11
C. Kegunaan Hasil Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teori.....	14
1. Kinerja Petugas.....	14
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Satuan.....	22
3. Disiplin Petugas.....	49
B. Penelitian Yang Relevan.....	60
C. Kerangka Berpikir.....	61
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas.....	61
b. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Petugas.....	63
c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Petugas.....	64
D. Hipotesis Penelitian.....	66
"	
"	
"	
"	
"	
"	
....."xkkk"	

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	67
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	67
1. Tempat Penelitian.....	67
2. Waktu Penelitian.....	68
C. Metode Penelitian.....	69
1. Bentuk Penelitian.....	70
2. Desain Penelitian.....	70
D. Populasi dan Sample.....	72
1. Populasi.....	72
2. Sampel.....	73
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	79
F. Instrumen Penelitian.....	79
1. Variabel Kinerja Pegawai (X3)	
a. Definisi konseptual.....	80
b. Definisi operasional.....	81
c. Kisi-kisi.....	81
d. Validasi Instrument.....	82
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	
a. Definisi konseptual.....	84
b. Definisi operasional.....	84
c. Kisi-kisi.....	84
d. Validasi Instrument.....	85
3. Variabel Disiplin Kerja (X2)	
a. Definisi konseptual.....	87
b. Definisi operasional.....	87
c. Kisi –kisi.....	88
d. Validasi Instrument.....	89
G. Teknik Analisis Data.....	90
H. Hipotesis Statistik.....	98

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	100
B. Uji Persyaratan Analisis.....	116
1. Uji Normalitas Data.....	116
2. Uji Heteroskedastisitas.....	119
3. Uji Multikolinieritas.....	120

"  
"  
"  
"  
"

.....kz"



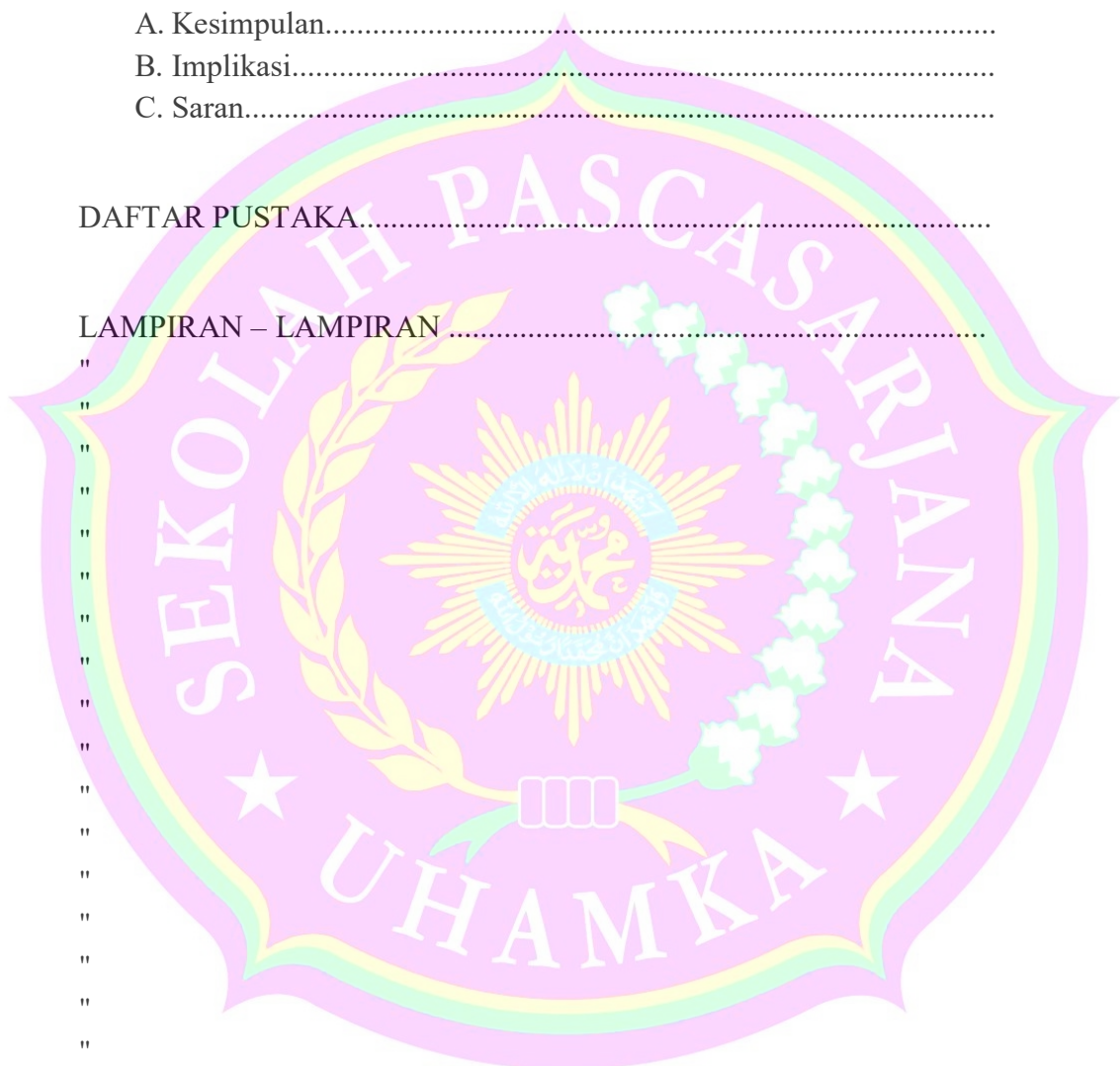
C. Pengujian Hipotesis.....	122
1. Koefisien Determinasi (R Square).....	125
2. Uji Simultan (Uji F).....	126
3. Uji Parsial (Uji t).....	126
4. Path Analysis.....	127
D. Pembahasan.....	128
E. Keterbatasan Penelitian.....	134

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	136
B. Implikasi.....	137
C. Saran.....	138

DAFTAR PUSTAKA.....	140
---------------------	-----

LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	143
--------------------------	-----



"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"  
"

.....Z

# BAB I

## PENDAHULUAN

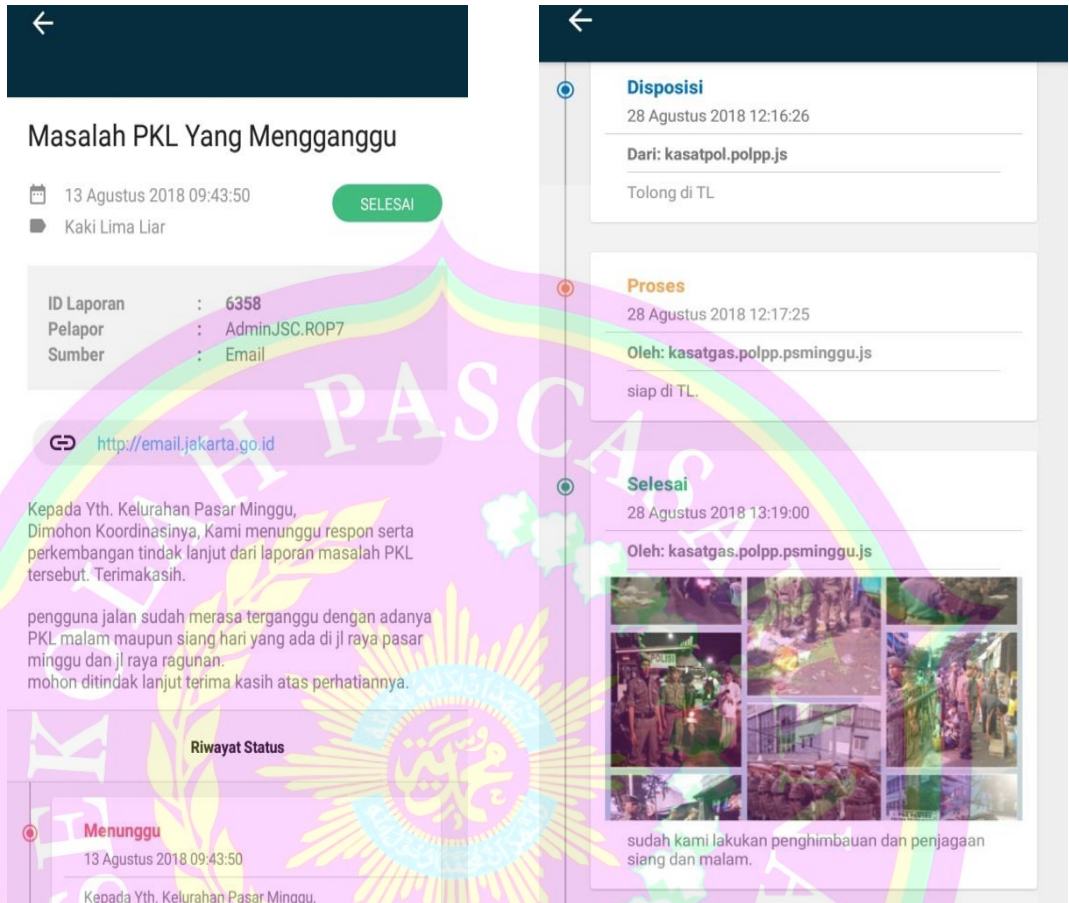
### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang sifatnya individual, karena setiap pegawai memiliki cara dan kemampuan tersendiri dalam melaksanakan tugasnya. Saat ini Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sudah menjadikan kinerja sebagai tolok ukur dari masing-masing pegawai. Kinerja merupakan hasil atau tingkat pencapaian pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan terhadap kemungkinan, meliputi standart hasil pekerjaan, sasaran atau target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu dapat juga dinyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh pegawai. Dalam melaksanakan tugas dan membangun sebuah kinerja yang profesional, seorang petugas harus mampu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disiplin merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia, harus ditanamkan sedari dini dan terus menerus agar menjadi pola kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya memiliki kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berpikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib .



Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN), hingga saat ini terus menerus mendapat sorotan tajam dari masyarakat luas. Sebagai contoh masih saja ada pegawai yang meninggalkan tugas pada saat jam kerja dan tanpa diketahui oleh pimpinan. Pernah dilansir suatu media elektronik dan cetak menyebutkan bahwa ada oknum ASN yang kedatangan Karaoke di jam kerja, ada juga ASN atau yang kita sebut petugas bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban. Mereka hanya datang tepat waktu ataupun pulang tepat waktu namun tidak ada hasil yang dikerjakan pada hari itu. Begitupun dengan jajaran di Satuan Polisi Pamong Praja, dengan banyak petugas Satuan Polisi Pamong Praja yang notabene sebagai penyelenggara ketentraman dan ketertiban masyarakat malah keberadaannya seakan tidak berpengaruh, contoh di Kecamatan Pasar Minggu.

Saat petugas memberikan pelayanan publik di lokasi tersebut namun masih ada saja pedagang kaki lima atau asongan yang berjualan ditrotoar. Atau masyarakat masih menilai adanya pembiaran pelanggaran ketentraman ketertiban di wilayah tersebut. Sebagai gambaran, data yang penulis ambil langsung dari CRM (*Citizen Relation Management*) yaitu kanal pengaduan warga resmi provinsi DKI Jakarta. Serta rekapitulasi pelanggaran yang terjadi rentang waktu 2017 dan 2018. Bahwa sudah diadakannya program-program unggulan yang dilaksanakan oleh Pemerintah DKI Jakarta. Namun masih banyaknya pula pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, disitu terlihat bahwa kinerja petugas selama ini tidak maksimal dalam menciptakan kota Jakarta yang aman, nyaman tertib dan bahagia warga nya.



**Gambar 1.1 Pengaduan Warga Lewat Aplikasi**  
sumber : CRM , Agustus 2018

Maupun rekapitulasi data pelanggaran pada saat program Bulan Tertib Trotoar Tahun 2017

**REKAP HASIL PELAKSANAAN TIM TERPADU BULAN TERTIB TROTOAR  
PROVINSI DKI JAKARTA  
TAHUN 2017**

**TANGGAL: 1 s.d 26 OKTOBER 2017**

NO	WILAYAH	PKL	HASIL			JUMLAH
			KENDARAAN PELANGGAR TROTOAR	LAIN LAIN	JUMLAH	
			MELINTAS	PARKIR		
1	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT	258	35	220	102	615
2	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA	157	0	748	717	1622
3	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT	152	5	360	471	988
4	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN	181	78	513	723	1493
5	KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR	124	0	311	801	1236
<b>JUMLAH TOTAL</b>		<b>872</b>	<b>116</b>	<b>2152</b>	<b>2814</b>	<b>5954</b>

**KETERANGAN**

→	555 Dilirni ke Gudang Satpol PP	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi DKI Jakarta
-	253 Diberikan Himbauan	
-	24 Bangunan pedagang Dibongkar	Yani Wahyu Purwoko, AP, M.Si NIP 197302241993111001
→	43 Diberikan Himbauan	
-	72 Ditiang	
-	1 Diderek oleh Dis Hub Tim BTT	
→	1357 OCP (Operasi Cabut Pentil) oleh Dis Hub	
-	152 Ditiang	
-	488 Diberikan Himbauan	
-	97 Diderek oleh Dis Hub Tim BTT	
-	48 Diangkut oleh Dis Hub Tim BTT	
→	2253 Dilirni ke Gudang Satpol PP	
-	386 Spanduk / reklame diturunkan	
-	138 Dihimbau	
-	24 Truk Puling	
-	8 Bangunan/Lapak Dibongkar	
-	5 PMKS Ditertibkan	

**Gambar 1.2. Rekapitulasi Pelanggaran**

Sumber : Pusdatin Satpol PP Provinsi DKI Jakarta 2017

Berbagai sanksi terhadap pegawai telah diterapkan sesuai peraturan yang berlaku. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum ASN yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal. Di sini Satuan Polisi Pamong Praja sebagai penegak Perda dan Perkada dan menjadi lini terdepan dalam penegakan disiplin di Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta memiliki standart kinerja dan tingkat disiplin yang lebih, karena tidak mungkin ketika kita mendisiplinkan orang lain dan masyarakat namun kita sendiri tidak disiplin.



Pada prinsipnya menurut pasal (4) & pasal (5) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa sebagai seorang ASN , wajib untuk :

- a. Mempertanggung jawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik
- b. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, a kurat, berdayaguna dan santun
- c. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai
- d. Melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.

Dua poin terakhir menyatakan bahwa pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting, karena peranan pemimpin sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Banyak upaya yang dilakukan seorang pemimpin agar tercapai hasil yang maksimal, salah satunya dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil jelas aparatur sipil negara secara keseluruhan wajib mentaatinya. Kecendrungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Adm Jakarta Selatan, di beberapa kecamatan menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan petugas penegak disiplin itu sendiri. Persoalan tersebut antara lain belum semuanya pegawai bekerja optimal, masih ada pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang tidak menggunakan *Standart Operational Procedur* (SOP), adanya petugas yang meremehkan *performance* dan *uniform* (seragam), sedangkan petugas Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk memberikan pelayanan dan *performance* terbaik di lapangan.

ASN memiliki peran penting dalam pelayanan publik, pelayanan publik dilakukan dalam upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelayanan publik aparatur pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dalam rangka menciptakan ketertiban dan kesejahteraan masyarakat. Masyarakat berhak untuk mendapatkan pelayanan terbaik dari pemerintah karena masyarakat telah memberikan kontribusinya dalam bentuk pembayaran pajak, retribusi dan berbagai pungutan lainnya. Seorang petugas terkadang masih kurang memiliki kesadaran bahwa pelayanan publik yang semestinya harus memprioritaskan pelayanan. Beberapa sikap terpuji dari sebagian oknum ASN pada dasarnya tidak terlepas dari peran pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat di organisasi sebagai pembina di lingkungan kerjanya melakukan pembinaan terhadap bawahannya agar mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Pembinaan merupakan tanggung jawab pimpinan agar pegawai yang memiliki potensi, karakteristik, keinginan, harapan dan cita-cita yang berbeda diarahkan menjadi perilaku organisasional.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai kemungkinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak tepat maka tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati terhadap pimpinan. Pemimpin yang baik berupaya menerapkan kedisiplinan yang luwes, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan tugas dan bersikap disiplin berdasarkan kesadaran tanpa adanya paksaan, namun pemimpin yang otoriter cenderung memaksakan

kehendak pada bawahannya, sehingga disiplin tersebut tidak bersumber dari kesadarannya sendiri. Sikap disiplin ini sangat dibutuhkan dalam atmosfir kerja seluruh ASN masa sekarang. Karena sifatnya pelayanan masyarakat yang menilai. Masyarakat pula yang memberi nilai pada tingkat kepuasan.

Keberhasilan tujuan organisasi ditentukan oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan seorang Kepala yang dalam hal ini disebut Kepala Satuan. Kepemimpinan memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas petugas dalam memberikan pelayanan. Gaya kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok organisasi. Ini merupakan bukanlah hal yang mudah, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja, pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan secara sukarela dan disiplin akan berperilaku dan bekerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinan.

Seorang pemimpin berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugas, kemampuan yang harus dimiliki adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan kepada bawahannya, kemampuan komunikasi secara efektif, pendelagasian wewenang yang mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan petugas dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gaya kepemimpinan Kepala Satuan menjadi



motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para petugas, bagian dari ciri kinerja sehingga produktifitas kerja terus menjadi baik.

Petugas di lapangan dan Kepala Satuan memiliki peran penting dalam mengelola organisasi secara berkualitas dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Petugas Satpol PP sebagai tenaga profesional memiliki tugas pokok dalam penegakan peraturan daerah, menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat di DKI Jakarta. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja memiliki jenjang dari tingkat provinsi sampai kelurahan, disebut Kasat Provinsi, Kasat Kota Administrasi, Kasat Kecamatan dan Kasat Kelurahan. Kasatpol PP diberi tugas tambahan untuk mengelola dan memimpin keseluruhan proses dan substansi manajemen di wilayah masing-masing dengan ditopang dengan kompetensi yang dimiliki seorang Kepala Satuan. Sebagai *leader* seorang kepala satuan bertanggungjawab atas ketentraman dan ketertiban yang terjadi di wilayah , tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang telah diberikan serta jalannya proses pemerintahan di dalam instansi yang dipimpinnya.

Fakta di lapangan menunjukkan belum optimalnya kinerja petugas di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Selatan dan berdasarkan pengamatan di lapangan serta observasi awal maka dalam penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti mengangkat judul : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SATUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

## B. Masalah Penelitian

### 1. Identifikasi Masalah

Kenyataan yang ditemukan di lapangan berdasarkan observasi awal oleh penulis di empat (4) kecamatan di wilayah kota administrasi Jakarta Selatan, yang dijadikan wilayah penelitian dalam penulisan tesis ini, peran seorang Petugas masih belum dapat maksimal sebagaimana mestinya, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan di masyarakat, antara lain:

- a. Pelayanan. Masih terdapat keluhan masyarakat terhadap lambatnya pelayanan atas pengaduan masyarakat yang berkaitan dengan ketentraman ketertiban serta pelanggaran Perda dan Perkada.
- b. Pengaduan. Banyaknya pengaduan melalui kanal pengaduan resmi atau aplikasi pengaduan lainnya (contoh: CRM, QLUE, CROPS).
- c. Disiplin kerja. Disiplin kerja masih dikategorikan kurang, terutama dalam menjalankan tugas pokok.
- d. Profesionalisme. Petugas Satuan Polisi Pamong Praja masih banyak yang kurang profesional, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang petugas adalah kompetensi profesional yaitu petugas harus menguasai Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala daerah maupun peraturan lainnya. Petugas harus mampu mengimplementasikan SOP dengan baik di lapangan, petugas harus memahami tugas pokok dan fungsinya secara gamblang, serta mereka harus menjaga dan memiliki fisik yang kuat dan sehat.

- e. Motivasi. Kurangnya motivasi seorang petugas karena beberapa hal, sehingga pekerjaan terasa berat dan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.
- f. Inovasi. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja belum tepat dalam menggunakan gaya kepemimpinan. Hal ini disebabkan Kepala Satuan kurang bisa berpikir kreatif, kurang berinovasi, kurang terbuka akan ide-ide baru. Permasalahan ini dapat berakibat kurang baik terhadap disiplin kerja petugas.
- g. Kesenjangan penghasilan. Kesenjangan penghasilan antara PPPK dan ASN membuat PPPK kurang memiliki semangat dalam menjalankan tugas.
- h. *Punishment* dan *Reward*. Terlalu banyaknya *punishment* namun tidak berimbang dengan reward atau penghargaanannya. Sehingga petugas menjadi berpikir bahwa bekerja hanya ditakut-takuti dan tidak mengenal resiko.
- i. Komunikasi. Kepala Satuan kurang memiliki kemampuan dalam komunikasi, bergaul dan bekerjasama serta memberikan pengarahan kepada para petugas. Hal ini dapat dilihat dengan kurang efektifnya komunikasi dan interaksi yang dilakukan Kepala Satuan dengan unsur samping juga masyarakat sekitar.
- j. Kinerja. Kinerja yang buruk masih menjadi penilaian masyarakat secara langsung.

## 2. Pembatasan Masalah

Dengan keterbatasan waktu, dana dan tenaga maupun kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi pada kinerja petugas sebagai variabel endogen (X3),



dan gaya kepemimpinan (X1) serta disiplin kerja (X2) sebagai variabel eksogen Satuan Polisi Pamong Praja kota Administrasi Jakarta Selatan.

### 3. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah awal dalam melaksanakan penelitian untuk keperluan penulisan tesis yang dilakukan dengan melihat fakta, gejala atau tanda-tanda yang menunjukkan adanya penyimpangan, ketidakkonsistenan, kesenjangan, disiplin petugas terhadap tugas pokok dan fungsi. Melihat kenyataan yang cenderung bahwa petugas di jajaran Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Selatan di lapangan kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Satuan terhadap kinerja petugas di jajaran Satuan Polisi Pamong Praja Kota administrasi Jakarta Selatan?
- b. Apakah terdapat pengaruh disiplin petugas terhadap kinerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi DKI Jakarta Selatan?
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja terhadap disiplin kerja petugas di jajaran Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Selatan?

## **C. Kegunaan Hasil Penelitian**

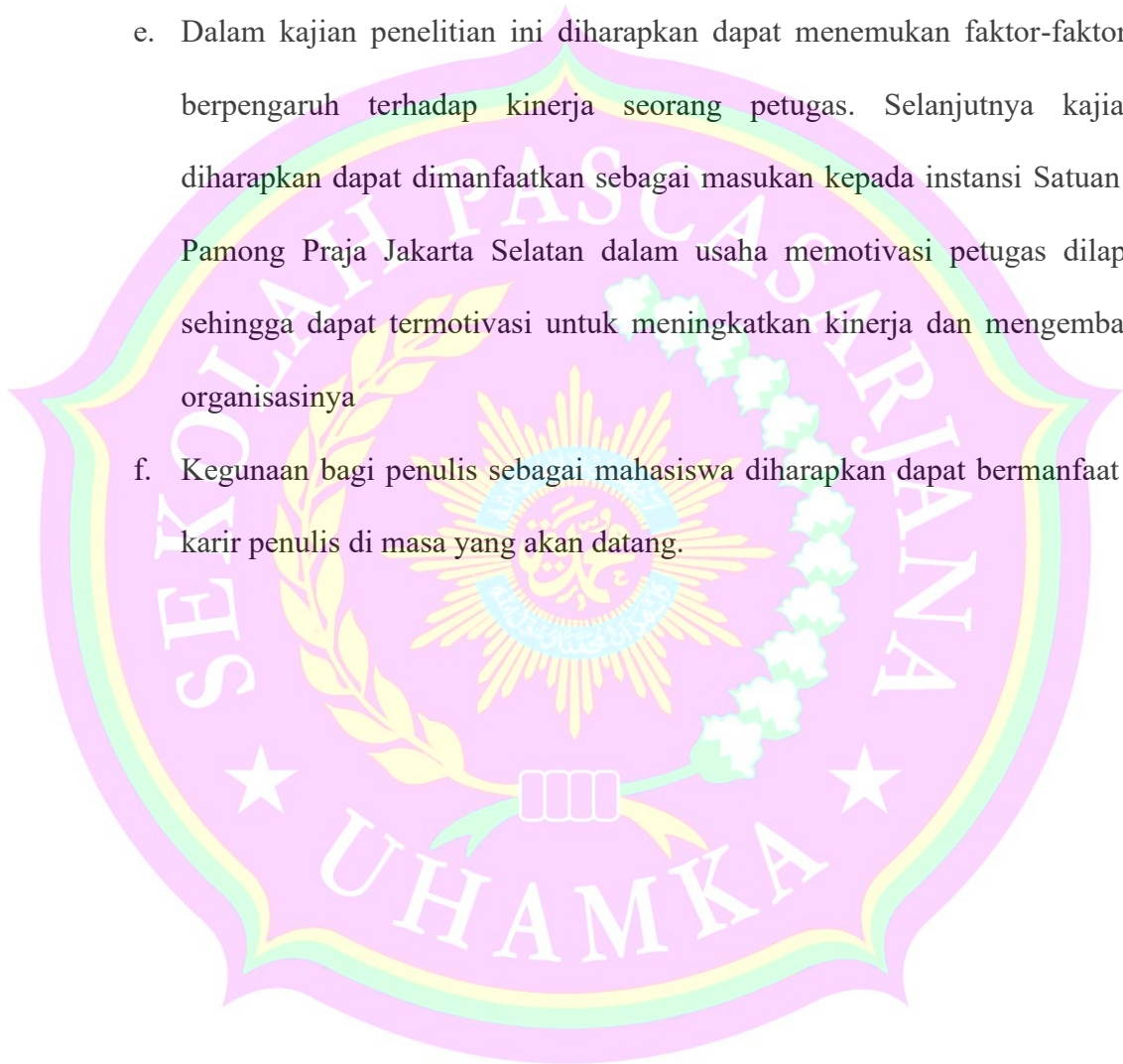
### **1. Kegunaan Secara Teori**

Memberikan informasi dan menambah wawasan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan khususnya terhadap efektivitas pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja di jajaran Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Selatan yang dapat diterapkan pula dalam organisasi maupun elemen pendidikan dimasa sekarang.

### **2. Kegunaan secara Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada unit satuan kerja Satuan Polisi Pamong Praja khususnya di kota administrasi Jakarta Selatan sebagai bahan evaluasi meningkatkan kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat, dan masukan bagi petugas Satuan Polisi Pamong Praja.
- b. Untuk administrasi pendidikan sendiri penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemahaman dan bahan untuk seluruh elemen sekolah, seperti kepala sekolah, guru dan petugas administrasi untuk mengevaluasi komitmennya sebagai individu maupun sebagai kelompok.
- c. Hasil dari penelitian ini dapat di implementasikan didalam bidang dan sub bidang administrasi pendidikan. Dengan variabel yang sama , maka dapat mengidentifikasi masalah atau fakta secara sistematis, meningkatkan hubungan kerjasama antar tim, serta dapat memberikan rekomendasi tentang kebijakan suatu program.

- d. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Selatan memberikan kontribusi pemikiran kepada instansi, pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap disiplin kerja di jajaran Satuan Polisi Pamong Praja Kota administrasi Jakarta Selatan
- e. Dalam kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang petugas. Selanjutnya kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan kepada instansi Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan dalam usaha memotivasi petugas dilapangan sehingga dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan organisasinya
- f. Kegunaan bagi penulis sebagai mahasiswa diharapkan dapat bermanfaat untuk karir penulis di masa yang akan datang.





## DAFTAR PUSTAKA

- Aswadi Lubis, 2016 “Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Administrasi IAIN Padang Sidempuan”. *TAZKIR: Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman*. Vol. 02 (2) Desember 2016. URL: <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/TZ/> (diunggah 13 Maret 2019)
- Budhi Roebbing Gunawan, 2017. “ Revolusi Karyawan “. <https://books.google.co.id> (diunggah 23 Maret 2019)
- Childress JamesF., John Macquarrie (ed), *A New Dictionary of Christian Ethnics* (SCM: Press,1986), sebagaimana dikutip di <https://id.scribd.com> (tanggal 28 Februari 2019)
- Dimiyati Hamdan, 2014, *Model Kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan*, Bandung, Pustaka Setia
- Diah Ratnasari, 2017. “Hubungan Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Guru Dalam Mendukung Kinerja Guru MTSN Di Kabupaten Majalengka”. *Jurnal.lppm.unsoed.ac.id*. Vol.7(18 November 2017). URL: <https://jurnal.lppm.unsoed.ac.id> (diunggah 21 Maret 2019)
- Fairshild Harry Partt, *Dictionary of Sosciology* (New Jersey : Little Field. Adam & Co.,1977) sebagaimana dikutip di <https://id.scribd.com> (tanggal 28 Februari 2019)
- Fahmi Irham, 2015, *Manajemen Kinerja Teori dan aplikasi*, Bandung. Alpha Betha. Hlm. 3
- Hussein Alkahtani Ali, 2016 “*The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence*”. Redfame Publishing; Vol. 2(1) ; March 2016, URL: <http://bms.redfame.com> (diunggah 21 Maret 2019)
- Hari Mulyadi, 2014. “ Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman “. Bahana Manajemen Pendidikan. Vol 2(1) Juni 2014. <https://ejournal.unp.ac.id> (23 Maret 2019)
- Heriyanto, 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Maksipreneur*. Vol.VI No.1 Desember 2016. <https://ejournal.up45.ac.id> (diunggah 23 Maret 2019)
- Hasibuan Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Jamaludin Agus , 2017 . “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah Citra Garment “. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 (3) (Mar 2017). URL: <https://journal.lppmunindra.ac.id> (diunggah 9 April 2019)
- Jaya Yudi Prawira dan Adnyani Dewi Ayu. 2015. ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.3(9),2015. URL:<https://ojs.unud.ac.id> (diunggah 10 April 2019)
- Muhammad Jailani, 2012. “ Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur”. *Jurnal Paradigma*, Vol.1 (3); Desember 2012. URL : <https://e-journals.unmul.ac.id> (diunggah 24 Maret 2019)
- Muzdalifah,2016. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi,Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Catur Putra Harmonis Makasar”. *Ad’ministrare*, Vol.3 (1) 2016. <https://www.academia.edu> (diunggah 23 Maret 2019)
- Meija Gomez, D.B.Balkin dan R.L.Cardly, 2001, *Managing Human Resources*, USA: Prentice Hall
- Northouse Peter G., Alih bahasa Ati Cahyani, 2013, *Leadership: Theory and Practice*, 6th edition, Jakarta, Indeks Permata Dunia
- Nidaul Izzah & Ardiani Ida, 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT.Mulia Makmur Elektrikatama” *Bijak Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*. Vol XIII (02 September 2016). <https://ojs.stiami.ac.id> (diunggah 23 Maret 2019)
- Priansa Donni Juni, Rismi Somad, 2014, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung, Alfabeta
- Pasolong Harbani. 2013, *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung, Alfabeta
- Rivai Veithzal, 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal.2
- Rivai Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Press
- Sutrisno Edy, 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Media Grup

Saqib Khan Muhammad, 2015. “The Styles of Leadership: A Critical Review”. *Iist.org*. Vol.5(3), 2015.  
 URL:<https://pdfs.semanticscholar.org> (diunggah 21 Maret 2019)

----- *Pedoman Tesis dan Desertasi*, 2018. Jakarta, Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka

Toto dan Nafizah Durrotun, 2006. “ Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan ( Studi Empiris terhadap Karyawan Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang) ”. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol.3(2). 2006.  
 URL: <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo> (diunggah 09 April 2019)

<https://collinsdictionary.com>  
 (diunggah 29 Februari 2019)

<http://etheses.uin-malang.ac.id>  
 (diunggah 10 April 2019)

<https://www.researchgate.net/figure/figure/Figure-2-A-model-for-Hersey-and-Blanchards-situational-leadership-Ciriello>  
 (diunggah 10 April 2019)

[https://is.muni.cz/el/1451/podzim2013/np2270/um/cartwright\\_leader0001.pdf](https://is.muni.cz/el/1451/podzim2013/np2270/um/cartwright_leader0001.pdf)  
 (diunggah 21 Maret 2019)

<https://jurnalmanajemen.com/kepemimpinan-dalam-organisasi/>  
 (diunggah 21 Maret 2019)

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/kinerja.html>  
 (diunggah 23 Februari 2019)

<http://www.ubm.ac.id/managerial-grid-keseimbangan-antara-tugas-dan-orang>  
 (diunggah 20 November 2018)

<https://slideplayer.info/slide/13726288/>  
 (diunggah 20 November 2018)

<https://slideplayer.info/slide/12151407/>  
 (diunggah 20 November 2018)