

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN MUSI RAWAS

Keken Reynaldi, Ronal Aprianto, Apandi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan

Email: kekenrenaldi2020@gmail.com, ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id,
apandi@univbinainsan.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data Partial Least Square (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.1. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 responden yang diambil dari populasi pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai R-Square sebesar 0,887, model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang kuat karena 88,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, sementara 11,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Disarankan bagi instansi untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan agar lebih efektif dalam memotivasi pegawai, serta terus mempertahankan sistem komunikasi dan disiplin kerja yang telah terbukti mendukung kinerja organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai, PLS-SEM.

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dan instansi pemerintah. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan dan kualitas yang dimiliki suatu lembaga maupun perusahaan sangat bergantung pada kepemilikan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki produktivitas yang tinggi, dan berkualifikasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan akumulasi dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai oleh pegawai.

Faktor utama yang memengaruhi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan. Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Menurut Afandi, kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk kepemimpinan.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak hanya bersangkutan dengan legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi. Menurut Afandi, komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan, atau perilaku.

Pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam menunjang efektivitas organisasi pemerintah merupakan penentu suatu organisasi dalam menjalankan ritme kerjanya. Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas, faktor kepemimpinan, komunikasi, serta disiplin kerja berperan besar dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Kinerja yang tidak memadai dari pegawai akan menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, observasi awal mendalam dilakukan untuk mengevaluasi variabel-variabel ini guna memberikan rekomendasi ilmiah dan praktis bagi peningkatan kinerja aparaturnya penegak peraturan daerah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi awal di tempat penelitian, diidentifikasi beberapa permasalahan mendasar sebagai berikut:

1. Kepemimpinan:

- o Kemampuan komunikasi pimpinan kepada pegawai belum sepenuhnya berjalan secara efektif.
- o Pengambilan keputusan pimpinan belum selalu melibatkan pertimbangan yang matang dan tepat waktu.
- o Pemberian motivasi kepada pegawai belum merata sehingga belum sepenuhnya mendorong semangat kerja.
- o Tanggung jawab pimpinan dalam mengarahkan dan mengawasi pegawai masih perlu ditingkatkan.

2. Disiplin Kerja:

- o Masih terdapat pegawai yang belum konsisten dalam kehadiran tepat waktu.
- o Ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal.
- o Tingkat produktivitas kerja dan tanggung jawab pegawai masih bervariasi.
- o Perilaku dan sikap kerja yang mencerminkan komitmen disiplin belum sepenuhnya terbentuk secara merata.

3. Komunikasi:

- Kejelasan pesan yang disampaikan antarpegawai maupun dari pimpinan kepada pegawai belum selalu dipahami dengan baik.
- Informasi yang diterima pegawai terkadang belum lengkap sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- Umpan balik (feedback) dalam proses komunikasi belum berjalan secara optimal.
- Ketepatan waktu penyampaian informasi belum selalu sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas.

4. Kinerja Pegawai:

- Kualitas hasil kerja pegawai belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan.
- Kuantitas kerja pegawai masih bervariasi antar individu.
- Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan belum konsisten.
- Tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan masih perlu ditingkatkan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas?

1.4 Batasan Masalah

1. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
2. Variabel kepemimpinan dibatasi pada kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, keteladanan, pengambilan keputusan, dan pengawasan terhadap pegawai.
3. Variabel disiplin kerja dibatasi pada kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu kerja, ketaatan pada standar operasional prosedur, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
4. Variabel komunikasi dibatasi pada proses penyampaian informasi kerja antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai, yang meliputi kejelasan informasi, kelancaran komunikasi, serta pemahaman pesan kerja.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

1.6 Manfaat Penelitian

- **Manfaat Teoretis:** Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen publik, serta memperkaya referensi kajian empiris terkait kinerja pegawai di sektor publik.
- **Manfaat Praktis:**
 - *Bagi Satpol PP Musi Rawas:* Menjadi bahan masukan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.
 - *Bagi Pimpinan Organisasi:* Membantu memahami faktor-faktor penentu kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.
 - *Bagi Pegawai:* Mendorong kesadaran akan pentingnya disiplin, komunikasi, dan profesionalisme kerja.
 - *Bagi Peneliti Selanjutnya:* Menjadi rujukan dan pembanding untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Literatur

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan oleh Siswanto dan Hamid sebagai kemampuan seseorang untuk memandu, menuntun, membimbing, memberi motivasi, serta mengarahkan bawahan agar bersedia bekerja sama secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kepemimpinan meliputi:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Tanggung jawab pimpinan.

b. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat manajerial untuk memperbaiki perilaku serta meningkatkan keteraturan kerja. Indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran tepat waktu.
2. Ketaatan terhadap peraturan dan prosedur.

3. Produktivitas kerja / tanggung jawab.
4. Perilaku dan sikap kerja (komitmen disiplin).

c. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan, gagasan, atau informasi dari satu pihak (komunikator) kepada pihak lain (komunikan) sehingga tercipta kesamaan makna. Indikator komunikasi meliputi:

1. Kejelasan pesan.
2. Kelengkapan informasi.
3. Umpan balik (feedback).
4. Ketepatan waktu penyampaian.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja.
2. Ketepatan waktu.
3. Inisiatif (Initiative).
4. Kemampuan (Capability).
5. Komunikasi kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti Tahun	&	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Abriyanti, dkk. (2025)		Analisis Determinan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja	Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Mursalin & Kamaruddin (2020)		Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan.
3	Yuswardi, dkk. (2019)		Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja.
4	Putra & Sari (2020)		Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

2.3 Kerangka Berpikir & Hipotesis

- **H1:** Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
- **H2:** Disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
- **H3:** Komunikasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.
- **H4:** Kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen (Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

3.2 Populasi dan Sampel

Kategori	Deskripsi	Jumlah
Populasi	Pegawai Satpol PP dan Damkar Musi Rawas	153 Orang
Teknik Sampling	Persentase Arikunto (20%)	-
Sampel	Perhitungan: $20\% \times 153 = 30,6$	31 Responden

3.3 Variabel dan Definisi Operasional

- **Variabel Independen (X):** Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3).
- **Variabel Dependen (Y):** Kinerja Pegawai (Y).
- **Skala Pengukuran:** Skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju).

3.4 Teknik Analisis Data (PLS-SEM)

Analisis dilakukan dengan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 3.1:

1. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran):

- *Validitas Konvergen:* Loading factor > 0,70 dan AVE > 0,50.
- *Validitas Diskriminan:* Cross-loading factor.
- *Reliabilitas:* Composite Reliability > 0,70 dan Cronbach's Alpha > 0,70.

2. Evaluasi Inner Model (Model Struktural):

- *R-Square (R^2):* Menilai daya prediktif model endogen.
- *Uji Hipotesis (Bootstrapping):* T-statistic > 1,984 (pada $\alpha = 5\%$) dan P-value < 0,05.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**4.1 Deskripsi Responden**

Analisis profil responden menunjukkan distribusi sebagai berikut:

- **Jenis Kelamin:** Mayoritas laki-laki sebanyak 26 orang (86,7%) dan perempuan 4 orang (13,3%).
- **Status Kepegawaian:** PNS mendominasi dengan 15 orang (50,0%), disusul CPNS 10 orang (33,3%), dan Honorer 5 orang (16,7%).
- **Masa Kerja:** Didominasi oleh masa kerja < 2 tahun (43,3%), menunjukkan komposisi pegawai yang relatif baru di lingkungan Satpol PP Musi Rawas.

4.2 Hasil Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Proses pengujian dilakukan secara bertahap untuk memastikan seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen (Loading Factor $\geq 0,70$).

Variabel	Indikator Tersisa	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepemimpinan (X1)	K1, K4, K5, K6, K7, K8, K10, K11, K12, K13	0,956	0,962	0,719
Disiplin Kerja (X2)	DK2, DK3, DK4, DK5, DK6, DK7, DK8	0,931	0,942	0,645
Kinerja Pegawai (Y)	KP1, KP4, KP6, KP7, KP9	0,936	0,946	0,635

Catatan: Indikator dengan loading factor di bawah 0,70 telah dieliminasi melalui tiga tahap dropping indikator untuk menjaga reliabilitas dan validitas model yang ketat sesuai standar Hair et al. (2017).

4.3 Hasil Evaluasi Structural Model (Inner Model) & Uji Hipotesis**1. Nilai R-Square (R^2)**

Nilai R^2 untuk Kinerja Pegawai adalah **0,887** (Adjusted $R^2 = 0,874$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 88,7%. Model ini tergolong sangat kuat dalam memprediksi fenomena kinerja di lokasi penelitian.

2. Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Kepemimpinan → Kinerja	0,195	0,559	0,577	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja	-1,332	2,520	0,012	Signifikan

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Komunikasi → Kinerja	2,055	2,941	0,003	Signifikan

4.4 Pembahasan

- Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai:**
Hasil statistik ($P = 0,577$) membuktikan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem komando formal di Satpol PP Musi Rawas bersifat tetap, namun pimpinan belum sepenuhnya mampu mentransformasi gaya kepemimpinan menjadi dorongan motivasi yang langsung mengubah output kinerja individu di lapangan.
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai:**
Terdapat pengaruh signifikan ($P = 0,012$). Kedisiplinan adalah tulang punggung instansi penegak Perda. Kepatuhan terhadap jadwal piket dan SOP penertiban secara langsung berdampak pada pencapaian target kinerja organisasi.
- Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai:**
Komunikasi merupakan variabel paling dominan ($P = 0,003$). Mengingat sifat pekerjaan Satpol PP yang bersifat dinamis di lapangan, kejelasan instruksi pimpinan dan koordinasi antaranggota melalui media komunikasi (radio/ponsel) menjadi penentu utama keberhasilan misi.
- Justifikasi Metodologis:**
Penetapan ambang batas loading factor $\geq 0,70$ diaplikasikan untuk meminimalisir bias. Meskipun beberapa literatur mengizinkan 0,50, penggunaan 0,70 memastikan bahwa varians indikator yang dijelaskan benar-benar kuat, menjamin validitas diskriminan yang lebih baik.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- Kepemimpinan** tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas dalam periode penelitian ini.
- Disiplin Kerja** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin baik kinerja yang dihasilkan.
- Komunikasi** memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling kuat terhadap kinerja pegawai, menunjukkan peran krusial koordinasi dalam tugas-tugas lapangan.
- Model penelitian ini memiliki nilai prediktif yang tinggi (88,7%), membuktikan bahwa faktor SDM yang diteliti merupakan determinan utama kinerja organisasi.

5.2 Saran

- Bagi Pimpinan Satpol PP:** Disarankan untuk mengevaluasi pendekatan kepemimpinan dari gaya otoriter menjadi gaya yang lebih transformasional dan komunikatif untuk membangkitkan inisiatif pegawai.
- Peningkatan Disiplin:** Instansi perlu menerapkan sistem reward and punishment yang lebih konsisten, misalnya melalui integrasi absensi digital dengan tunjangan kinerja.

3. **Optimalisasi Jalur Komunikasi:** Perlu adanya briefing rutin sebelum penugasan untuk memastikan pesan pimpinan terdistribusi secara utuh tanpa distorsi informasi.
4. **Penelitian Selanjutnya:** Disarankan untuk meneliti variabel lain seperti Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, atau Lingkungan Kerja Fisik untuk mengisi 11,3% celah variasi yang belum ter jelaskan dalam model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abriyanti, D. F., Hajjad, M. N., & Junaeda. (2025). Analisis Determinan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja di Lingkup Instansi Pemerintah Daerah. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 705-715.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Pambudi, G. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yosepha, S. Y., Pujiati, H., & Wahyudi, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kecamatan Makasar.