

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
(Studi Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten  
Purworejo)**

**Galih Setya Pambudi**

galihsetyap22@gmail.com

**Ridwan Baraba**

barabaridwan@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi**

**Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**Abstrak**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dari sebuah organisasi karena berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun upaya meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 89 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sampel diambil berdasarkan kriteria. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert* yang masing-masing sudah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja.**

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai

penggerak, pemikir, dan perencanaan 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 suatu kinerja yang optimal. Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2019:182) 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 hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan (Kasmir, 2019:191). Robbins dan Judge (2016:249) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sedangkan menurut Afandi (2018:103) 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 yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja (Kasmir, 2019:193). Menurut Hasibuan (2019:193), 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 mempengaruhi kinerja adalah komunikasi (Kasmir, 2019:199). Menurut Afandi (2018:47) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai 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.

Objek penelitian ini yaitu difokuskan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran merupakan perangkat pemerintah daerah Kabupaten Purworejo dalam memelihara ketentraman, ketertiban umum, dan menegakan peraturan daerah serta pencegahan dan penanganan pemadam kebakaran. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo memiliki tugas membantu Bupati dalam bidang ketentraman dan ketertiban umum, serta melindungi masyarakat sesuai dengan kewenangan daerah, yang meliputi peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penyelenggarakan perlindungan masyarakat dan penanganan pencegahan kebakaran yang dibutuhkan oleh masyarakat Purworejo.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah dilakukan pada bulan Mei 2024 dengan Bapak Triyono, S.E., M.M selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian diketahui bahwa kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo masih cenderung rendah, dilihat dari kualitas kerja pegawai yang kurang maksimal dalam penyelesaian tugas yang diberikan, dan terdapat beberapa pegawai yang mendapatkan pekerjaan tambahan dari atasan secara tiba-tiba dengan batas waktu yang singkat, sehingga saat mendekati *deadline* para pegawai cenderung tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pimpinan masih cenderung kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan dan pimpinan kadang masih lamban dan ragu dalam mengambil keputusan atas saran atau masukan yang diberikan oleh bawahan.

Fenomena lain yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo yaitu disiplin kerja, masih ada pegawai yang terlambat datang ke kantor dan masih ada beberapa pegawai yang keluar tanpa ada alasan yang jelas dikarenakan sanksi hukuman yang masih kurang maksimal dalam penerapannya. Permasalahan lain yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo yaitu komunikasi, terdapat komunikasi diantara para pegawai belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari cara pegawai berkomunikasi dengan pegawai lain belum menggunakan bahasa yang kurang tepat sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo, dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. KAJIAN TEORI**

#### **a. Kinerja**

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kasmir (2019:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan

memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Lebih jauh Afandi berpendapat (2018:83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

**b. Kepemimpinan**

Robbins dan Judge (2016:249), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Afandi (2018:103) 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 yang berkaitan dengan kepemimpinan. Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2019:280) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan, sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

**c. Disiplin Kerja**

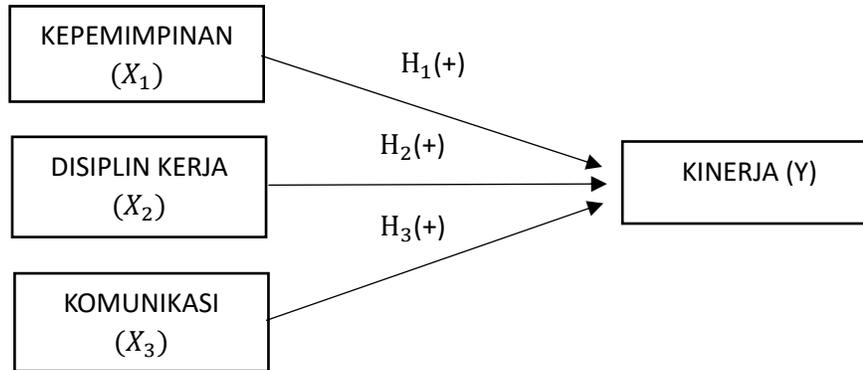
Afandi (2018:11) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Hasibuan (2019:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

**d. Komunikasi**

Menurut Wibowo (2019:166) komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sender kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*. Afandi (2018:47) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap

maka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

## 2. KERANGKA PIKIR



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan:

—————> = Pengaruh langsung variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap variabel kinerja.

## D. RUMUSAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kasmir (2018:191) menyatakan bahwa perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Suwanto dan Priansa (2016) menafsirkan, pemimpin serta kepemimpinan yang dijalani mempunyai peranan fundamental perihal penentuan kinerja pegawai. Jika pemimpin dalam posisi hanya sebagai figur saja serta tidak mempunyai pengaruh kapabilitas dalam memimpin, akan mengakibatkan melemahnya kinerja pegawai karena tidak adanya kepemimpinan dalam memberikan performa terbaik pada organisasi atau perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Palupi (2020), Hutabarat (2020), Kamaruddin (2021), Cahaya (2023), dan Romadhoni dkk (2023) diperoleh hasil penelitian yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2019:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Hasibuan

(2021:193) semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja dan prestasi yang dapat dicapai. Afandi (2018:12) mengemukakan bahwa dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Palupi (2020), Hutabarat (2020), Hidayah dan Hikmah (2023) Kamaruddin (2021), Cahaya (2023), dan Romadhoni dkk (2023) diperoleh hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja**

### **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

Menurut Suranto (2018:130) apabila kualitas komunikasi ditingkatkan, maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan. Kasmir (2019:199) menyatakan pendapat bahwa hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan, atasan akan dapat mengoreksi bagaimanapun seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu, dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Palupi (2020), Hutabarat (2020), Hidayah dan Hikmah (2023) Kamaruddin (2021), Cahaya (2023), dan Romadhoni dkk (2023) diperoleh hasil penelitian yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub> : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja**

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja**

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka waktu), Penekanan Biaya, Pengawasan dan Hubungan Antar Karyawan.

#### **b. Kepemimpinan**

Menurut Afandi (2018:103) kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Afandi (2018:116) adalah Kematangan, spiritual, sosial, dan fisik, Menunjukkan keteladanan, Dapat memecahkan masalah dengan kreatif, Memiliki kejujuran, Mempunyai keterampilan berkomunikasi, Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin, Tanggung jawab, Disiplin, Mempunyai banyak relasi dan Cepat mengambil keputusan.

**c. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Adapun indikator dari kedisiplinan menurut Hasibuan (2019:194) adalah Tujuan dan kemampuan, Teladan pemimpin, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan dan Hubungan kemanusiaan.

**d. Komunikasi**

Menurut Afandi, (2018:47) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai 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. Adapun indikator komunikasi menurut Afandi (2018:64) adalah Bijaksana, Kesopanan, Kata yang tepat, Bahasa yang sopan dan halus, Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, Penerimaan tanggapan dari informasi tugas dan Penerimaan kepastian tugas.

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan melihat nilai *Pearson Correlation*. Suatu item pernyataan dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0.3. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* dari semua item pertanyaan kinerja (Y), kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya

## F. HASIL PENELITIAN

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,254	0,023	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,321	0,002	Positif dan Signifikan
Komunikasi (X3)	0,258	0,009	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2024)

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas , didapat nilai koefisien regresi  $b = 0,254$  dan nilai  $P\text{-value} = 0,023 (< 0,05)$ . Sehingga, hipotesis pertama yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Maksudnya semakin sesuai harapan pola kepemimpinan pemimpin maka kinerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo akan mengalami peningkatan.

Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini disebabkan karena responden menilai bahwa pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasi kegiatan para bawahan, dan menyediakan perlengkapan, peralatan dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Selain itu, pemimpin dapat menjaga hubungan yang baik dengan pegawai yang mencakup tindakan kepercayaan dan keyakinan, bertindak ramah dan penuh perhatian, berusaha memahami permasalahan bawahan, membantu mengembangkan bawahan dan memajukan karier mereka, selalu memberi informasi kepada bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide para bawahan, dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:191), bahwa perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya, hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Palupi (2020), Hutabarat (2020), Kamaruddin (2021), Cahaya (2023), dan Romadhoni dkk (2023) diperoleh hasil penelitian yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai koefisien regresi  $b = 0,321$  dan nilai  $P\text{-value} = 0,002$  ( $< 0,05$ ). Sehingga, hipotesis kedua yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo akan mengalami peningkatan.

Terbuktinya hipotesis kedua disebabkan karena responden merasa sudah disiplin dalam bekerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai antara lain pegawai sudah bekerja sesuai dengan kemampuan dan tujuan instansi, teladan pemimpin sehingga pegawai akan menjadikan pemimpin sebagai panutan dalam bekerja, balas jasa yang diterima oleh pegawai telah memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap instansi, keadilan, yaitu persamaan hak dan kewajiban antar pegawai supaya bergairah dalam bekerja. Adanya waskat, yaitu pemimpin yang aktif dalam melakukan pengawasan membuat pegawai menjadi lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara tepat waktu. Adanya sanksi hukuman agar pegawai selalu taat kepada ketentuan yang berlaku dalam instansi, dan hubungan kemanusiaan yang harmonis, hubungan yang harmonis antar pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik. Hal ini sangat sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021:193), bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja dan prestasi yang dicapai.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Palupi (2020), Hutabarat (2020), Hidayah dan Hikmah (2023) Kamaruddin (2021), Cahaya (2023), dan Romadhoni dkk (2023) diperoleh hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja**

Berdasarkan tabel 8, didapat nilai koefisien regresi  $b = 0,258$  dan nilai  $P\text{-value} = 0,009$  ( $< 0,05$ ). Sehingga, hipotesis ketiga yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Artinya, semakin lancar komunikasi yang dilakukan antar pegawai maka kinerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo akan mengalami peningkatan.

Terbuktinya hipotesis ketiga ini karena responden sudah melaksanakan komunikasi antar pegawai dengan baik. Dalam hal penyampaian tugas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo mampu menyampaikan pendapat secara bijaksana, para pegawai juga selalu menjunjung kesopanan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja. Selain itu dalam menyampaikan argumen pegawai selalu menggunakan kata yang tepat dan sering menggunakan bahasa yang sopan dan halus ketika berkomunikasi di kantor. Para pegawai juga mampu memahami pesan dan informasi yang disampaikan antar rekan kerja dengan jelas dan pegawai juga selalu mencari informasi terkait kepastian tugas yang diberikan antar rekan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suranto (2018:130), bahwa apabila kualitas komunikasi ditingkatkan, maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Palupi (2020), Hutabarat (2020), Hidayah dan Hikmah (2023) Kamaruddin (2021), Cahaya (2023), dan Romadhoni dkk (2023) diperoleh hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **G. SIMPULAN**

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Purworejo.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator* (cetakan ke 2). Zanafia Publishing
- Cahaya (2023). Pengaruh Kepemimpinan, disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkerditan Desa Adat Kapaon Kota Denpasar. [jhttps://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3310](https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3310)
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penrebit Universitas Diponegoro
- Hasibuan , M (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hidayah & Hikmah (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di Kota Batam. *Jurnal KDI Vol. 6 No. 1*
- Hutabarat (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nambo Motorindo Jaya. <http://repositori.buddhidharma.ac.id/id/eprint/659>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik* (Edisi 1). PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya
- Kamarudin (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Biruen. *Jurnal.uniki.ac.id Vol. 2 No. 3*
- Palupi (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnnal Manajemen Bisnis Vol.15, No. 2*
- Priansa, D. (2016). *Manajemen Kepegawaian*. CV Pustaka Setia.

Robbins & Judge (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat

Romadhoni dkk. (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur Surabaya. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen Vol. 1 No2*

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta

Suranto. (2018). *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Sutrisno, E (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana

Wibowo (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*, (Edisi 2). PT. RajaGrafindo