



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Sejajaran Polres Solok dengan Disiplin sebagai Variabel Moderasi

Barata Rahmat Sukarsih^{1*}, Eka Risma Putri²

^{1,2}Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Email: baratarahmat474@gmail.com

*Penulis Korespondensi: baratarahmat474@gmail.com

Abstract. *This study is motivated by the importance of improving the performance of police officers as the frontline of public service, which is influenced by transformational leadership, organizational communication, and work discipline. In practice, variations in officer performance are still observed at police precincts under the Solok Police Department, as evidenced by differences in case resolution rates, service responsiveness, and the effectiveness of task execution. These conditions are suspected to be related to the suboptimal implementation of transformational leadership, organizational communication, and work discipline among officers. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational communication on police officer performance, as well as to test the role of work discipline as a moderating variable. The research method used is a quantitative approach with a field research design. The study population consisted of all 126 members of the police stations under the Solok Police Department, with a sample size of 124 respondents. Data collection was conducted by distributing questionnaires to police officers, which were then analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results of the study indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on member performance, with a coefficient of 0.754, a T-statistic of 3.550 (>1.96), and a P-value of 0.000 (<0.05); thus, the first hypothesis is accepted. Organizational communication has a negative and significant effect on performance with a coefficient of -0.615, a T-statistic of 2.509 (>1.96), and a P-value of 0.012 (<0.05). Work discipline does not moderate the effects of transformational leadership or organizational communication on performance, as both show insignificant results. In conclusion, improved police officer performance can be achieved through the implementation of effective transformational leadership and the strengthening of organizational communication.*

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Communication, Performance, Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja anggota kepolisian sebagai ujung tombak pelayanan publik yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja. Dalam praktiknya, masih ditemukan variasi kinerja anggota pada Polsek sejajaran Polres Solok yang terlihat dari perbedaan tingkat penyelesaian perkara, respons pelayanan, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan belum optimalnya penerapan kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, serta disiplin kerja anggota. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian, serta menguji peran disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Populasi penelitian terdiri dari seluruh anggota Polsek sejajaran Polres Solok sebanyak 126 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 124 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada anggota kepolisian, kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan koefisien sebesar 0,754, nilai T-statistics 3,550 (>1,96), dan P-values 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis pertama diterima. Komunikasi organisasi menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar -0,615, nilai T-statistics 2,509 (>1,96), dan P-values 0,012 (<0,05). Disiplin kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional maupun komunikasi organisasi terhadap kinerja karena keduanya menunjukkan hasil tidak signifikan. Kesimpulannya, peningkatan kinerja anggota kepolisian dapat dicapai melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif dan penguatan komunikasi organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kinerja, Disiplin Kerja

1. LATAR BELAKANG

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan institusi negara yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi kepolisian. Manajemen sumber daya manusia pada institusi kepolisian tidak hanya berorientasi pada pengelolaan personel, tetapi juga berkaitan dengan upaya meningkatkan profesionalisme, integritas, dan kualitas pelayanan publik. Kinerja anggota Polri menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas organisasi dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat. Menurut (Nainggolan et al., 2025), kinerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat terlihat pencapaian hasil kerja sesuai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja anggota kepolisian menjadi kebutuhan penting dalam mendukung keberhasilan tugas-tugas institusi kepolisian.

Dalam pelaksanaannya, anggota Kepolisian Sektor Sejajaran Polres Solok menghadapi kompleksitas tugas yang semakin tinggi. Anggota kepolisian dituntut untuk bekerja secara profesional, cepat, responsif, dan berintegritas di tengah dinamika sosial masyarakat yang terus berkembang. Tuntutan pelayanan publik yang transparan, penegakan hukum yang adil, serta penyelesaian konflik sosial menjadi tantangan yang harus dihadapi setiap anggota kepolisian. Namun demikian, kondisi empiris menunjukkan bahwa kualitas kinerja anggota pada beberapa Polsek di lingkungan Polres Solok masih belum merata.

Berdasarkan data laporan kinerja tahun 2024 dan 2025, terdapat beberapa Polsek yang memiliki tingkat penyelesaian perkara rendah, seperti Polsek Pantai Cermin, Polsek Payung Sekaki, Polsek Danau Kembar, dan Polsek Gunung Talang yang bahkan tidak menunjukkan penyelesaian perkara sama sekali. Kondisi ini menunjukkan adanya backlog penanganan perkara dan indikasi belum optimalnya efektivitas pelaksanaan tugas anggota kepolisian. Sebaliknya, terdapat Polsek yang mampu menunjukkan tingkat penyelesaian perkara sangat baik, seperti Polsek Hiliran Gumanti dan Polsek Lembang

Jaya. Fenomena tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan kualitas kinerja antar satuan kerja dalam lingkungan Polres Solok.

Kesenjangan antara standar kinerja organisasi dengan realitas di lapangan menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian. Salah satu faktor penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi perilaku anggota agar mampu bekerja secara optimal. Menurut (Abdurahman et al., 2024), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain melalui komunikasi untuk menggerakkan bawahan agar bersedia melaksanakan kehendak pemimpin secara sadar dan bertanggung jawab. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan motivasi kerja, meningkatkan disiplin, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional. Penelitian (Sila & Hamka, 2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, fenomena yang terjadi pada Kepolisian Sektor Sejawaran Polres Solok menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional belum berjalan optimal. Pola kepemimpinan masih cenderung instruktif dan belum sepenuhnya melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, sehingga partisipasi dan motivasi kerja anggota belum maksimal.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian. Komunikasi yang efektif dapat mendukung koordinasi kerja, mempercepat penyampaian informasi, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari sumber kepada penerima untuk menciptakan pemahaman bersama dan mempengaruhi perilaku penerima sesuai tujuan organisasi. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan konflik internal, kesalahan kerja, dan rendahnya efektivitas organisasi. Penelitian (Anjani, 2025) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian (Shintia et al., 2025) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena komunikasi di lingkungan Kepolisian Sektor Sejawaran Polres Solok menunjukkan bahwa komunikasi antaranggota maupun antara pimpinan dengan anggota belum berjalan optimal akibat tingginya mobilitas tugas, seperti pengamanan

kegiatan masyarakat dan tugas dinas luar daerah. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi efektivitas koordinasi kerja dalam organisasi kepolisian.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja anggota kepolisian adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan anggota terhadap aturan, prosedur kerja, dan kode etik profesi kepolisian. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan efektivitas organisasi, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Menurut Purwanto dan Rianto (2025), disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan organisasi yang dilaksanakan atas dasar kesadaran individu tanpa adanya unsur paksaan. Penelitian (Purwanto & Rianto, 2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian (Destiani, 2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena disiplin kerja pada Kepolisian Sektor Sejawaran Polres Solok terlihat dari belum optimalnya kehadiran personel dalam pelaksanaan apel rutin karena berbagai alasan, seperti pelaksanaan tugas lain, cuti, urusan keluarga, dan kondisi kesehatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja anggota masih memerlukan perhatian dan pembinaan secara berkelanjutan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kualitas kinerja anggota kepolisian dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang profesional, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kinerja anggota kepolisian yang optimal akan berpengaruh terhadap efektivitas penegakan hukum, kualitas pelayanan masyarakat, serta peningkatan kepercayaan publik terhadap institusi POLRI. Selain itu, kondisi perbedaan capaian kinerja antar Polsek di lingkungan Polres Solok menunjukkan perlunya evaluasi dan penguatan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan kontribusi empiris bagi organisasi kepolisian dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja anggota secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Kebaharuan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada pengkajian secara simultan pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Sejawaran Polres Solok. Penelitian ini juga memiliki keunikan pada objek penelitian yang difokuskan pada lingkungan kepolisian sektor dengan karakteristik geografis dan beban kerja yang berbeda-beda di wilayah Kabupaten Solok. Selain itu,

penelitian ini menggunakan fenomena empiris berupa data capaian penyelesaian perkara pada masing-masing Polsek sebagai dasar analisis kondisi kinerja aktual anggota kepolisian. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih spesifik dan kontekstual mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian di tingkat sektor.

Kesenjangan penelitian (research gap) dalam penelitian ini terlihat dari adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Anjani, 2025) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian (Shintia et al., 2025) menunjukkan bahwa komunikasi hanya berpengaruh positif namun tidak signifikan. Demikian pula pada variabel disiplin kerja, penelitian (Purwanto & Rianto, 2025) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian (Destiani, 2025) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk menguji kembali hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian, khususnya pada Kepolisian Sektor Sejawaran Polres Solok.

Berdasarkan masalah dan gap di atas, maka rumusan masalah penelitian dapat dirumuskan adalah: 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor sejawaran Polres Solok?. 2) Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor sejawaran Polres Solok?. 3) Bagaimana peran disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor sejawaran Polres Solok?. 4) Bagaimana peran disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor sejawaran Polres Solok?.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk angka yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih tujuh bulan, mulai Oktober 2025 sampai April 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polsek

sejajaran Polres Solok sebanyak 126 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria anggota yang memiliki masa kerja minimal lima tahun. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 124 responden, sedangkan dua orang tidak memenuhi kriteria penelitian karena masa kerja kurang dari lima tahun.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan kinerja dengan menggunakan skala Likert empat tingkat penilaian. Analisis data dilakukan melalui analisis inferensial. Analisis inferensial menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Tahapan analisis meliputi uji inner model yang meliputi pengujian nilai R-Square, f-square, koefisien jalur, dan pengujian hipotesis melalui bootstrapping untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model structural dilakukan dengan proses bootstrapping yang akan menghasilkan koefisien determinasi (R^2) dan Prediktive relevance (Q^2). Hasil pengolahan data untuk uji model structural dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien Determinant (R^2)

Hasil koefisien determinasi R^2 dari model dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisian Determinan R^2

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.723	0.704

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Nilai R Square untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,723, yang berarti 72,3% variasi Kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang mempengaruhinya, dan 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini juga termasuk kategori moderat. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup memadai terhadap variabel dependen yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 21. berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
Transformasional (X1) -> Kinerja (Y)	0.754	0.689	0.212	3.550	0.000	Diterima
Komunikasi Organisasi (X2) -> Kinerja (Y)	-0.615	0.514	0.245	2.509	0.012	Ditolak
Disiplin Kerja (Z)-> Kepemimpinan Transformasional (X1) -> Kinerja (Y)	-0.245	-0.288	0.226	1.087	0.277	Ditolak
Disiplin Kerja (Z) -> Komunikasi Organisasi (X2) -> Kinerja (Y)	0.125	0.174	0.217	0.577	0.564	Ditolak

Berikut hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil tabel 2. di atas, adalah:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien sebesar 0,754. artinya setiap kenaikan kepemimpinan transformasional 1 satuan, akan meningkatkan Kinerja anggota sebesar 0.754. nilai T-statistics sebesar $3.550 > 1,96$ (berpengaruh positif) dan P values sebesar $0,000 > 0,05$ (signifikan), yang berarti diterima hipotesis pertama (H1).

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki nilai koefisien sebesar -0,615, artinya setiap kenaikan komunikasi organisasi anggota akan menurunkan Kinerja anggota sebesar 0,615 satuan.

nilai T-statistics sebesar $2.509 > 1,96$ (berpengaruh negatif) dan P values sebesar $0,012 < 0,05$ (signifikan), yang berarti ditolak hipotesis kedua (H2).

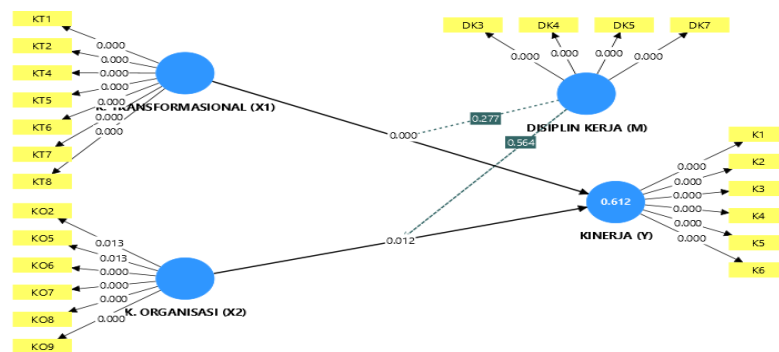
Peran disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor sejawaran Polres Solok

Hipotesis ketiga (H3) Temuan penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepemimpinan transformasional dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,245, Artinya setiap penambahan setiap disiplin kerja satu satuan maka pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja akan menurun. Nilai T-statistics sebesar $1.087 < 1,96$ (berpengaruh negatif) dan P values sebesar $0,277 < 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis ketiga (H3). Tidak memoderasi.

Peran disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor sejawaran Polres Solok

Temuan Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa Disiplin Kerja (Z) terhadap Komunikasi Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,125, artinya setiap disiplin kerja akan meningkatkan pengaruh Komunikasi organisasi terhadap kinerja Nilai T-statistics sebesar $0,557 < 1,96$ (berpengaruh Positif) dan P values sebesar $0,564 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis keempat (H4).

Setelah pemaparan Tabel 1 mengenai hasil hipotesis, berikut disajikan gambar hasil yang memperlihatkan hubungan antara variabel.



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Apriani et al., (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan budaya organisasi.

Selain itu, penelitian oleh (Veliando & Yanuar, 2021) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta dapat dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian oleh (Fajar, 2021) menegaskan bahwa dalam era digital, kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan inovasi, kolaborasi, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional tidak hanya berperan sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu menanamkan visi pelayanan publik, membangun kepercayaan, serta memotivasi anggota untuk bekerja melampaui target formal. Dalam hal ini tercermin dari meningkatnya inisiatif personel dalam menjaga keamanan, menyelesaikan konflik masyarakat, dan memberikan pelayanan yang humanis. Selain itu, kepemimpinan transformasional mendorong terciptanya komunikasi yang lebih terbuka, kerja sama tim yang solid, serta budaya kerja yang adaptif terhadap tantangan lapangan, sehingga anggota tidak hanya bekerja berdasarkan prosedur, tetapi juga memiliki komitmen intrinsik terhadap tugasnya. Oleh karena itu, semakin kuat penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan Polsek, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, baik dari segi efektivitas tugas, kualitas pelayanan, maupun kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi saja belum cukup kuat dalam meningkatkan kinerja jika tidak didukung faktor lain seperti kepemimpinan atau motivasi. Penelitian oleh (Nabihah & Sudiro, 2024a) menunjukkan

bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun dalam beberapa kondisi pengaruhnya tidak selalu dominan dibandingkan kepemimpinan transformasional. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Sari & Nugroho, 2024) Menemukan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.lain yang menyatakan

Secara kontekstual, tidak signifikannya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pada Polsek sejajaran Polres Solok dapat dipahami karena karakteristik organisasi kepolisian yang cenderung hierarkis dan berbasis komando, sehingga alur komunikasi lebih bersifat formal dan satu arah. Dalam kondisi ini, keberhasilan pelaksanaan tugas tidak semata-mata ditentukan oleh intensitas komunikasi, melainkan lebih dipengaruhi oleh kepemimpinan atasan, kedisiplinan anggota, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional. Meskipun komunikasi organisasi menunjukkan arah positif, namun apabila kualitas penyampaian informasi, keterbukaan, serta umpan balik antar anggota belum berjalan optimal, maka kontribusinya terhadap peningkatan kinerja menjadi kurang signifikan.

Selain itu, beban kerja operasional dan tekanan tugas di tingkat Polsek seringkali membuat komunikasi tidak berlangsung secara efektif dan mendalam. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja, melainkan perlu didukung oleh faktor lain seperti kepemimpinan yang kuat, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang kondusif agar dapat memberikan pengaruh yang lebih signifikan.

Peran disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor sejajaran Polres Solok

Dari hasil penelitian, disiplin kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota polsek sejajaran Polres Solok. Karena arah negatif dan tidak signifikan maka dapat diartikan disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Penelitian oleh (Tanan et al., 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, terutama jika diimbangi dengan motivasi dan kepemimpinan yang baik. Namun, dalam beberapa kondisi, disiplin yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja sehingga mengurangi kreativitas dan inovasi karyawan. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan

antara disiplin dan fleksibilitas kerja agar kinerja tetap optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi bahwa disiplin kerja tidak selalu berdampak positif jika tidak diterapkan secara proporsional.

Peran disiplin kerja dalam memoderasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor sejajaran Polres Solok

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komunikasi organisasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung komunikasi yang lebih efektif.

Penelitian oleh (Mualifah & Mardalis, 2024) menunjukkan bahwa faktor internal seperti kepemimpinan dan budaya kerja, termasuk disiplin, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain juga menegaskan bahwa disiplin kerja membantu menciptakan keteraturan dalam organisasi sehingga proses komunikasi menjadi lebih jelas, terstruktur, dan efisien. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini secara faktual dapat dijelaskan dari kondisi nyata di lingkungan Polsek sejajaran Polres Solok, di mana disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam menjalankan tugas kepolisian yang bersifat hierarkis, terstruktur, dan berbasis komando. Tingkat disiplin yang tinggi seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas mendorong terciptanya alur komunikasi yang lebih jelas, cepat, dan tidak bias antaranggota. Dalam konteks ini, komunikasi organisasi tidak hanya bergantung pada penyampaian informasi, tetapi juga pada kesiapan individu untuk menerima dan melaksanakan instruksi secara tertib. Oleh karena itu, ketika disiplin kerja meningkat, hambatan komunikasi seperti miskomunikasi, keterlambatan informasi, atau pengabaian perintah dapat diminimalisir, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja anggota. Temuan ini sejalan dengan kondisi empiris di lapangan yang menunjukkan bahwa satuan kerja dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki koordinasi yang lebih solid, respons kerja yang lebih cepat, serta hasil kerja yang lebih optimal, sehingga disiplin kerja terbukti memperkuat hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor sejawaran Polres Solok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan, maka kinerja anggota akan meningkat secara nyata, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Sementara itu, komunikasi organisasi diketahui memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang belum berjalan efektif dapat menyebabkan penurunan kinerja anggota, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Selain itu, disiplin kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja anggota secara signifikan. Walaupun arah pengaruh menunjukkan kecenderungan negatif, hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan tersebut secara nyata, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. Disiplin kerja juga tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja anggota Kepolisian Sektor sejawaran Polres Solok. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) juga ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan Polsek disarankan meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional melalui bimbingan, keteladanan, dan perhatian terhadap anggota. Institusi juga perlu memperbaiki sistem komunikasi internal agar informasi dapat tersampaikan secara efektif kepada seluruh personel. Selain itu, peningkatan disiplin kerja perlu dilakukan dengan membangun kesadaran internal anggota, bukan hanya melalui pengawasan. Evaluasi dan pembinaan intensif juga perlu diberikan kepada Polsek dengan tingkat penyelesaian perkara rendah guna mengurangi backlog dan meningkatkan efektivitas penanganan perkara di lingkungan Kepolisian Sektor sejawaran Polres Solok.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurahman, N., Haji, S. A., & Sabuhari, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Maluku Utara. *Tirtayasa Ekonomika*, 19(2), 151–163.
- Anjani, A. K. (2025). *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Sipil Pt. Mapanji Kamila Graha Di Kalibata*. Universitas Satya Negara Indonesia.
- Apriani, D., Kusmayadi, D., & Suroso, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan

- Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi. *Journal Of Comprehensive Science*, 3(4).
- Destiani, F. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Kreativitas Pada Pengabdian Masyarakat (Krepa)*, 5(6), 1–10.
- Fajar, N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital*. <https://doi.org/10.33752/Bima.V7i3.9976>
- Mualifah, F. A., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Dan Kepemimpinan Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 105–121.
- Nabihah, A. I., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 748–760.
- Nainggolan, R. L., Kusumah, A., & Zaki, H. (2025). Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dea Natasia Logistik Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 378–392.
- Purwanto, D., & Rianto, S. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres, Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 4(1), 1–19.
- Sari, C. A., & Nugroho, S. H. (2024). Analisis Structural Equation Modeling (Sem) Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance. *Rekayasa Journal Of Science And Technology*, 17(2), 331–340.
- Shintia, W., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 648–663.
- Sila, N. A., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Pratama Rumbia Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 76–86.
- Tanan, K., Prasetyo, R. J., Rizky, P., & Lauw, K. (2025). *Kepemimpinan Transformasional , Motivasi , Dan Disiplin Kerja : Analisis Faktor Penentu Kinerja Karyawan Pt . Matahari Department Store Balikpapan*. 16(September), 407–417.
- Veliando, M., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Iii(2), 407–416.