



Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Anggota Densus 88 At Polri

Agus Triyono^{1*}, Adriza², Nurwulan Kusumadevi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 20, 2026

Revised May 27, 2026

Accepted May 30, 2026

Available online May 30, 2026

Kata Kunci :

Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja

Keywords:

Work Discipline, Communication, Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja Anggota Densus 88 AT Polri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 93 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan verifikasi melalui uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Densus 88 AT Polri sebesar 55,8%. Variabel komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 51,9%. Secara simultan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 69,2%, yang berarti kedua variabel tersebut merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja anggota. Temuan penelitian ini mempertegas pentingnya penegakan disiplin kerja dan efektivitas komunikasi dalam organisasi kepolisian untuk mencapai hasil kerja optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja melalui penguatan budaya disiplin dan pola komunikasi kerja yang lebih efektif.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline and communication on the performance of members of the Densus 88 AT Polri (Indonesian National Police). The study used a quantitative method with 93 respondents. Data analysis techniques included descriptive analysis and verification using simple linear regression and multiple regression. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on the performance of members of the Densus 88 AT Polri (Indonesian National Police), amounting to 55.8%. The communication variable also had a positive and significant effect on performance, amounting to 51.9%. Simultaneously, work discipline and communication had a positive and significant effect on member performance, contributing 69.2%, indicating that these two variables are dominant factors in improving member performance. The findings of this study emphasize the importance of enforcing work discipline and effective communication within police organizations to achieve optimal work results. This research is expected to provide input for leaders in designing policies to improve performance by strengthening a culture of discipline and more effective work communication patterns.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah atau organisasi swasta pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk itu organisasi akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Mengingat hal tersebut, organisasi harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapat sumber daya manusia yang berkualitas. Hal itu disebabkan unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, yang saat ini disebut dengan human capital dan sangat menentukan berhasil

*Corresponding author

E-mail addresses: agus1992triono@gmail.com (Agus Triyono)

atau tidaknya sebuah organisasi. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang. Maka dari itu sangat penting dilakukan pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam era globalisasi dan perkembangan dinamika keamanan nasional yang semakin kompleks, institusi dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menunjang kesuksesan organisasi, termasuk institusi negara seperti Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Fungsi utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa individu dalam organisasi dapat bekerja secara produktif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan institusi. Proses pengelolaan SDM meliputi berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, serta penguatan nilai-nilai kedisiplinan dan komunikasi (Sutrisno, 2019). Dalam konteks instansi pemerintah, khususnya aparat penegak hukum, pengelolaan SDM tidak hanya menyangkut aspek administratif, tetapi juga berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik, ketertiban, serta keamanan negara.

Kinerja, sebagai salah satu hasil dari manajemen sumber daya manusia yang efektif, menjadi indikator utama keberhasilan sebuah institusi. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu organisasi menginginkan anggotanya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh anggota, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pekerja akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang anggota akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan organisasi (Sinambela, 2021).

Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam institusi militer atau paramiliter seperti Polri, kinerja tidak hanya diukur dari output administratif, tetapi juga melibatkan faktor-faktor strategis seperti ketepatan tindakan, kesiapan siaga operasional, serta keberhasilan dalam mencegah atau menangani aksi terorisme. Oleh karena itu, peningkatan kinerja anggota Polri merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditawar, mengingat peran vital satuan ini dalam menjaga stabilitas nasional.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja anggota dalam organisasi, dua diantaranya yang sangat krusial adalah disiplin kerja dan komunikasi. Disiplin kerja merupakan cerminan dari kepatuhan individu terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi potensi terjadinya pelanggaran atau kesalahan operasional (Silviani, 2020).

Disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin yang baik akan mendorong terciptanya ketertiban dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap anggota organisasi. Kesadaran anggota diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi anggota dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Selain itu organisasi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua anggota. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja, karena

kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi anggota dalam melaksanakan aturan-aturan. Semakin disiplin maka semakin tinggi kinerja seorang anggota. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik anggota untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Siagian, 2018).

Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks kerja di institusi seperti Polri, disiplin tidak hanya berkaitan dengan jam kerja atau kehadiran, tetapi juga mencakup ketepatan dalam pelaksanaan misi, tanggung jawab dalam menjaga rahasia negara, serta kepatuhan terhadap perintah dan protokol keamanan. Disiplin menjadi pilar utama dalam menciptakan budaya kerja profesional dan responsif di tengah tekanan tugas yang tinggi dan situasi yang serba tidak pasti.

Selain disiplin kerja, komunikasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kinerja anggota. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya koordinasi yang baik antar anggota tim, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat proses pengambilan keputusan dalam situasi kritis. Komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh mana kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan tersebut kepadanya. (Ramon, 2019)

Komunikasi adalah suatu proses perilaku manusia dimana seorang manusia berinteraksi dengan manusia-manusia lainnya demi memenuhi kebutuhan sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, setiap orang membutuhkan interaksi untuk mendapatkan informasi (pesan) satu sama lain. Pertukaran informasi (pesan) satu sama lain ini dapat menjadi jembatan untuk mempersatukan manusia-manusia, karena tanpa komunikasi dengan orang lain kita akan terisolasi (Sarumaha, 2020).

Komunikasi dipahami sebagai salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi, karena pada dasarnya hubungan tumbuh dari komunikasi sehingga fungsi dan kelangsungan hidup organisasi didasarkan pada hubungan efektif antar individu dan kelompok.

Komunikasi juga merupakan fondasi utama dalam menjalankan aktivitas organisasi secara efektif. Dalam suatu organisasi, komunikasi berfungsi sebagai jembatan penghubung antarindividu, antarbagian, maupun antara pimpinan dan bawahan dalam menyampaikan informasi, instruksi, gagasan, serta umpan balik. Tanpa adanya komunikasi yang baik, koordinasi kerja akan terganggu, tujuan organisasi sulit tercapai, dan risiko kesalahpahaman atau konflik internal meningkat. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan sinergi dalam tim, membangun kepercayaan antaranggota, memperkuat budaya organisasi, serta meningkatkan motivasi dan partisipasi anggota dalam bekerja. Dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu merespons perubahan secara cepat dan tepat, dan hal ini hanya mungkin dilakukan jika saluran komunikasi berjalan secara terbuka, lancar, dan terstruktur. Oleh karena itu, membangun sistem komunikasi yang baik bukan lagi pilihan, melainkan kebutuhan mendasar untuk menjaga kelangsungan, efisiensi, dan produktivitas organisasi di tengah tantangan yang semakin kompleks .

Dalam satuan tugas seperti Densus 88 yang sering kali terlibat dalam operasi berskala tinggi dan berdampak luas, komunikasi menjadi aspek vital yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu operasi. Komunikasi tidak hanya terjadi dalam bentuk formal melalui laporan atau instruksi tertulis, tetapi juga secara informal melalui interaksi sehari-hari, briefing, maupun pertukaran informasi lapangan. Hambatan komunikasi, seperti kurangnya kejelasan instruksi atau lemahnya feedback antara pimpinan dan anggota, dapat menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan berujung pada situasi yang membahayakan nyawa.

Densus 88 AT Polri merupakan satuan elit yang dibentuk khusus untuk menangani ancaman terorisme di Indonesia. Dengan beban tugas yang berat dan resiko tinggi, profesionalisme dan kinerja setiap personel menjadi perhatian utama. Satuan ini dituntut untuk memiliki anggota yang tidak hanya terlatih secara teknis, tetapi juga mampu bekerja dalam tekanan tinggi, berkolaborasi secara tim, dan menjaga integritas dalam setiap langkah operasionalnya. Dalam beberapa tahun terakhir, keberhasilan Densus 88 dalam menggagalkan berbagai aksi teror menunjukkan tingginya kapabilitas satuan ini. Namun demikian, di balik keberhasilan tersebut, masih terdapat berbagai tantangan internal yang perlu mendapatkan perhatian, terutama yang berkaitan dengan aspek manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks organisasi militer atau kepolisian, budaya disiplin sebenarnya sudah tertanam sejak pendidikan dan pembentukan awal. Namun, implementasi di lapangan dapat berbeda tergantung pada dinamika tim, beban tugas, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Ketika terjadi kelonggaran dalam penerapan disiplin, maka akan muncul kebiasaan-kebiasaan negatif yang pada akhirnya menurunkan standar profesionalisme. Sementara itu, komunikasi yang tidak terstruktur atau tidak transparan dapat menyebabkan kesenjangan informasi antara anggota dan atasan, sehingga mengganggu kelancaran operasional. Apalagi dalam satuan seperti Densus 88 yang beroperasi dengan pola kerja dinamis, sering kali berpindah lokasi dan harus merespons ancaman secara real time, kesalahan dalam komunikasi bisa berdampak fatal.

Berdasarkan hasil peninjauan awal yang dilakukan oleh penulis melalui observasi langsung, dan pengumpulan informasi dari berbagai sumber internal, terdapat dugaan kuat bahwa kinerja sebagian anggota Densus 88 AT Polri belum sepenuhnya optimal. Meskipun satuan ini dikenal sebagai unit elit yang memiliki reputasi tinggi dalam menangani aksi terorisme di Indonesia, namun di lapangan masih ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya ketimpangan dalam performa individu maupun tim. Indikasi kinerja yang belum optimal terlihat dalam beberapa aspek penting, terutama dalam hal kecepatan merespons situasi darurat, ketepatan dalam pengambilan keputusan taktis, serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas operasional. Pertama, dalam aspek kecepatan merespons situasi, ditemukan adanya keterlambatan dalam menindaklanjuti informasi intelijen, lambatnya mobilisasi personel ke lokasi operasi, maupun keterlambatan dalam memberikan reaksi terhadap potensi ancaman yang bersifat mendadak. Kedua, ketepatan dalam pengambilan keputusan juga menjadi sorotan. Dalam beberapa kasus, pengambilan keputusan oleh individu atau tim lapangan dinilai kurang tepat, tidak berdasarkan analisis situasi yang matang, atau tidak selaras dengan arahan strategis dari pimpinan. Ini mengindikasikan bahwa masih ada gap dalam kemampuan berpikir kritis dan problem solving di tengah tekanan tinggi, yang sebenarnya merupakan kompetensi inti yang dibutuhkan oleh Anggota di satuan khusus seperti Densus 88 AT Polri. Ketiga, efektivitas pelaksanaan tugas pun belum seragam. Meskipun ada anggota yang mampu menunjukkan kinerja luar biasa, sebagian lainnya terlihat masih kurang fokus, kurang inisiatif, atau bahkan tidak sepenuhnya memahami prosedur standar operasional (SOP) yang berlaku. Ketidakseimbangan ini berisiko menurunkan daya kerja tim secara keseluruhan dan berpotensi menghambat keberhasilan misi secara kolektif.

Salah satu faktor krusial yang diduga menjadi penyebab belum optimalnya kinerja anggota Densus 88 AT Polri adalah lemahnya disiplin kerja dalam beberapa aspek penting yang berkaitan langsung dengan tugas dan tanggung jawab operasional. Dari hasil peninjauan awal, ditemukan bahwa sebagian anggota masih menunjukkan kelemahan dalam aspek kedisiplinan, terutama dalam hal keterlambatan pelaporan dan kelalaian dalam menjalankan prosedur operasional standar (SOP). Keterlambatan dalam pelaporan mencakup lambatnya anggota menyampaikan perkembangan situasi di lapangan, keterlambatan dalam mengirim laporan hasil observasi atau pelaksanaan tugas, serta tidak tepat waktunya pelaporan kepada pimpinan unit setelah selesai menjalankan operasi. Hal ini tidak hanya berdampak pada kelancaran alur informasi dan pengambilan keputusan oleh komando atas, tetapi juga dapat berpotensi membahayakan keselamatan personel lainnya jika laporan yang menyangkut ancaman atau

temuan penting tidak segera disampaikan. Selanjutnya kelalaian dalam menjalankan SOP menjadi bentuk lain dari lemahnya kedisiplinan yang sangat berbahaya. SOP dirancang untuk menjamin bahwa setiap tindakan di lapangan dilakukan secara terukur, aman, dan sesuai dengan protokol keamanan yang berlaku. Namun, dalam beberapa kasus ditemukan adanya pengabaian terhadap tahapan SOP, seperti melewati proses pengecekan awal sebelum memasuki lokasi operasi, tidak menggunakan perlengkapan yang diwajibkan, atau bertindak tanpa terlebih dahulu melakukan koordinasi dengan tim pendukung. Pelanggaran terhadap SOP bukan hanya berisiko merusak integritas misi, tetapi juga dapat menyebabkan kegagalan operasi, jatuhnya korban jiwa, serta membahayakan reputasi institusi di mata publik. Dalam organisasi tingkat Densus 88 yang beroperasi dalam situasi berisiko tinggi, lemahnya disiplin bukan sekadar kesalahan teknis, melainkan ancaman serius terhadap efektivitas satuan secara keseluruhan. Ketika satu individu saja tidak menunjukkan kedisiplinan, maka hal tersebut bisa berdampak sistemik dan menurunkan kinerja tim secara keseluruhan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi belum optimalnya kinerja Anggota Densus 88 AT Polri yaitu pelaksanaan komunikasi yang belum efektif. Berdasarkan temuan awal dan informasi dari lapangan, terdapat indikasi bahwa komunikasi antaranggota maupun antara jenjang pimpinan di lingkungan Densus 88 belum selalu berjalan secara optimal. Masalah ini menjadi sangat krusial terutama ketika organisasi dihadapkan pada situasi darurat yang menuntut kecepatan respons, akurasi data, dan keselarasan tindakan di antara seluruh personel yang terlibat.

Dalam kondisi operasi yang bersifat taktis dan dinamis, seperti penangkapan terduga teroris, penggerebakan, atau pembebasan sandera, komunikasi menjadi tulang punggung koordinasi. Informasi yang terlambat, tidak lengkap, atau disampaikan secara ambigu dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan, keterlambatan respons tim lapangan, bahkan menciptakan risiko terhadap keselamatan anggota. Sayangnya, dalam praktiknya, masih ditemukan hambatan komunikasi yang bersumber dari beberapa faktor, seperti penggunaan bahasa atau istilah yang tidak seragam, kurangnya briefing yang efektif sebelum operasi, serta adanya kecenderungan sebagian pimpinan yang tidak memberikan arahan atau umpan balik secara terbuka dan sistematis. Komunikasi yang tidak efektif juga dapat disebabkan oleh struktur organisasi yang bersifat hierarkis ketat, di mana informasi harus melewati beberapa lapisan birokrasi sebelum sampai ke pihak yang membutuhkan. Dalam kondisi darurat, sistem semacam ini bisa menghambat alur informasi karena memperlambat proses penyampaian pesan penting. Hal ini diperparah oleh budaya komunikasi yang kadang kurang terbuka, sehingga anggota di level bawah merasa enggan menyampaikan informasi secara langsung kepada pimpinan, atau ragu untuk melaporkan potensi masalah yang sebenarnya bisa segera ditangani jika dikomunikasikan lebih awal. Selain itu, tantangan komunikasi juga sering kali berkaitan dengan keterbatasan teknologi pendukung, seperti gangguan sinyal di area operasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis berminat untuk melakukan suatu penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Anggota Densus 88 AT Polri”.

2. KAJIAN LITERATUR

Menurut Bejo Siswanto (Bejo, 2021), “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2021), “Komunikasi juga dapat diartikan sebagai proses yang kompleks dan kontekstual yang melibatkan saling pertukaran pesan antara individu atau kelompok dengan tujuan memahami, berbagi, atau mempengaruhi pemikiran, perasaan, atau tindakan satu sama lain”.

Menurut Silaen (Silaen, 2021), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai ukuran tentang seberapa banyak seorang pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan, dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmennya”.

3. METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), “Metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel itu sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel dengan variabel lain”.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), “Adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan pernyataan terhadap variabel mandiri yaitu mendeskripsikan variabel disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai. Sedangkan analisis verifikatif adalah analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan.

Dengan metode yang telah diutarakan, penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti atau keseluruhan dari hal yang ingin diketahui dalam suatu penelitian. Sugiyono (2019), “Menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kasimpulannya”.

Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh Anggota Densus 88 AT Polri yang tercatat sebanyak 1.400 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Menurut Arikunto (Arikunto, 2019) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif besar yaitu 1.400 orang, maka pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2019) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
- N : Jumlah Populasi
- E : Konstanta 10% (persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel)

Jika dihitung:

$$n = \frac{1400}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{4000}{1 + 1400.(10\%)^2}$$

$$n = \frac{1400}{1 + 1400.(0,01)}$$

$$n = \frac{1400}{1 + 14}$$

$$n = \frac{1400}{15}$$

$n = 93,3$ dibulatkan menjadi 93 Sampel

Berdasarkan perhitungan di atas maka penelitian ini mengambil sampel berjumlah 93 orang Anggota Densus 88 AT Polri. Dalam penentuan sampel penulis menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi Non Partisipatif dan Angket.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Uji asumsi klasik, Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier sederhana; analisis regresi berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan	3,84	Baik
2	Saya tidak pernah bolos atau absen tanpa alasan yang sah	3,99	Baik
3	Saya selalu teliti dalam menjalankan setiap instruksi kerja	4,06	Baik
4	Saya bekerja dengan penuh perhitungan untuk menghindari kesalahan	3,94	Baik
5	Saya menjalankan tugas sesuai dengan pedoman dan prosedur yang berlaku	4,15	Baik

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
6	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan tugas yang diemban	4,04	Baik
7	Saya mematuhi semua aturan kerja yang telah ditetapkan oleh institusi	4,01	Baik
8	Saya menjaga kelancaran tugas dengan tidak melanggar peraturan institusi	4,02	Baik
9	Saya menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja saya	3,88	Baik
10	Saya menghargai pendapat dan masukan dari anggota lainnya	3,92	Baik
	Total	39,86	
	Rata-Rata Skor	3,99	Baik

Tabel di atas menunjukkan rekapitulasi jawaban responden terkait Variabel Disiplin Kerja Anggota Densus 88 AT Polri. Secara keseluruhan, setiap item pernyataan memperoleh skor rata-rata yang berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata total sebesar 3,99. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja anggota secara umum berada pada kondisi yang baik. Secara keseluruhan, hasil rekapitulasi ini memberikan gambaran bahwa anggota Densus 88 AT Polri memiliki tingkat disiplin kerja yang kuat, baik dalam hal frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja, sehingga mendukung pelaksanaan tugas operasional secara optimal.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Komunikasi

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Pimpinan memberikan ruang untuk berdiskusi secara terbuka tentang permasalahan pekerjaan	3,92	Baik
2	Terdapat transparansi informasi antara pimpinan dan anggota satuan	4,13	Baik
3	Saya rutin menerima informasi penting melalui rapat atau <i>briefing</i>	4,03	Baik
4	Informasi dari pimpinan disampaikan secara konsisten kepada seluruh anggota	3,96	Baik
5	Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan masukan dalam pengambilan keputusan	3,82	Baik
6	Saya merasa dilibatkan dalam diskusi atau forum yang menyangkut pekerjaan saya	4,01	Baik
7	Pimpinan menyampaikan arahan dengan bahasa yang tepat dan tidak membingungkan	3,71	Baik
8	Informasi yang saya terima jelas dan mudah dipahami	3,99	Baik
9	Saya terbiasa menggunakan teknologi (seperti WA, <i>email</i> , aplikasi) untuk koordinasi tugas	3,88	Baik
10	Institusi menyediakan sarana teknologi yang mendukung komunikasi efektif	4,11	Baik
	Total	39,56	
	Rata-Rata Skor	3,96	Baik

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan 93 responden mengenai variabel Komunikasi di lingkungan Densus 88 AT Polri. Secara keseluruhan, seluruh item pernyataan memperoleh skor pada kategori baik, dengan nilai rata-rata total sebesar 3,96. Hal ini

menunjukkan bahwa kualitas komunikasi antaranggota maupun antara pimpinan dan anggota berada pada tingkat yang baik dan mendukung pelaksanaan tugas.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya selalu berupaya menghasilkan pekerjaan yang rapi, teliti, dan minim kesalahan	4,04	Baik
2	Saya bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh institusi	4,14	Baik
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah sesuai target yang diberikan	4,04	Baik
4	Saya dapat menyelesaikan beban kerja harian dengan baik	3,97	Baik
5	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditentukan	4,17	Baik
6	Saya mampu membagi waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas	4,06	Baik
7	Saya menggunakan sumber daya kerja (waktu, alat, dan informasi) secara optimal	3,87	Baik
8	Saya mampu mencapai target dengan meminimalkan kesalahan atau pemborosan	3,96	Baik
9	Saya memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugas yang saya emban	4,05	Baik
10	Saya merasa bangga menjadi bagian dari institusi ini dan ingin memberikan kontribusi terbaik	4,15	Baik
	Total	40,46	
	Rata-Rata Skor	4,05	Baik

Tabel di atas menyajikan rekapitulasi tanggapan responden terkait variabel Kinerja pada 93 anggota Densus 88 AT Polri. Secara keseluruhan, seluruh item pernyataan memperoleh skor dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata total sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja anggota secara umum berada dalam kondisi yang baik dan telah memenuhi standar yang diharapkan oleh institusi. Secara keseluruhan, hasil rekapitulasi ini memberikan gambaran bahwa anggota Densus 88 AT Polri memiliki kinerja yang solid, ditandai dengan kuantitas kerja yang baik, kualitas kerja yang baik, ketepatan waktu, efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan, serta komitmen dalam memberikan kontribusi terbaik bagi institusi. Kinerja yang baik ini menjadi modal penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas operasional dan pencapaian target satuan.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Correlations			Validitas
		Disiplin Kerja	
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan	Pearson Correlation	.582**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya tidak pernah bolos atau absen tanpa alasan yang sah	Pearson Correlation	.656**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	

Correlations			Validitas
		Disiplin Kerja	
Saya selalu teliti dalam menjalankan setiap instruksi kerja	Pearson Correlation	.650**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Saya bekerja dengan penuh perhitungan untuk menghindari kesalahan	Pearson Correlation	.825**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Saya menjalankan tugas sesuai dengan pedoman dan prosedur yang berlaku	Pearson Correlation	.708**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Saya bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan tugas yang diemban	Pearson Correlation	.550**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Saya mematuhi semua aturan kerja yang telah ditetapkan oleh institusi	Pearson Correlation	.386**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Saya menjaga kelancaran tugas dengan tidak melanggar peraturan institusi	Pearson Correlation	.312**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	Valid
	N	93	
Saya menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja saya	Pearson Correlation	.347**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	Valid
	N	93	
Saya menghargai pendapat dan masukan dari anggota lainnya	Pearson Correlation	.523**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	93	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi di bawah 0,025. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Komunikasi

Correlations			Validitas
		Komunikasi	
Pimpinan memberikan ruang untuk berdiskusi secara terbuka tentang permasalahan pekerjaan	Pearson Correlation	.617**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Terdapat transparansi informasi antara pimpinan dan anggota satuan	Pearson Correlation	.631**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid

Correlations			Validitas
		Komunikasi	
	N	93	
Saya rutin menerima informasi penting melalui rapat atau briefing	Pearson Correlation	.527**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Informasi dari pimpinan disampaikan secara konsisten kepada seluruh anggota	Pearson Correlation	.573**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan masukan dalam pengambilan keputusan	Pearson Correlation	.447**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Saya merasa dilibatkan dalam diskusi atau forum yang menyangkut pekerjaan saya	Pearson Correlation	.393**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Pimpinan menyampaikan arahan dengan bahasa yang tepat dan tidak membingungkan	Pearson Correlation	.592**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Informasi yang saya terima jelas dan mudah dipahami	Pearson Correlation	.400**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Saya terbiasa menggunakan teknologi (seperti WA, email, aplikasi) untuk koordinasi tugas	Pearson Correlation	.630**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Institusi menyediakan sarana teknologi yang mendukung komunikasi efektif	Pearson Correlation	.511**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	93	
Komunikasi	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	93	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi di bawah 0,025. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations		Kinerja	Validitas
Saya selalu berupaya menghasilkan pekerjaan yang rapi, teliti, dan minim kesalahan	Pearson Correlation	.766**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh institusi	Pearson Correlation	.758**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah sesuai target yang diberikan	Pearson Correlation	.839**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya dapat menyelesaikan beban kerja harian dengan baik	Pearson Correlation	.620**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditentukan	Pearson Correlation	.880**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya mampu membagi waktu dengan baik untuk menyelesaikan berbagai tugas	Pearson Correlation	.520**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya menggunakan sumber daya kerja (waktu, alat, dan informasi) secara optimal	Pearson Correlation	.611**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya mampu mencapai target dengan meminimalkan kesalahan atau pemborosan	Pearson Correlation	.520**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugas yang saya emban	Pearson Correlation	.383**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Saya merasa bangga menjadi bagian dari institusi ini dan ingin memberikan kontribusi terbaik	Pearson Correlation	.461**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	93	
Kinerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	93	

Correlations		Validitas
	Kinerja	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja memiliki nilai signifikansi di bawah 0,025. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,738, yang melebihi batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dinilai reliabel.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	10

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,721, yang melebihi batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi dinilai reliabel.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,792, yang melebihi batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dinilai reliabel.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Uji T Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Densus 88 AT Polri

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.713	2.798		3.828	.000
	Disiplin Kerja	.746	.070	.747	10.709	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 10,713 + 0,746 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai disiplin kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $10,713 + 0,746$ sama dengan sebesar 11,459.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.553	3.237

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,558. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 55,8% terhadap kinerja anggota Densus 88 AT Polri.

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Densus 88 AT Polri sebesar 55,8%.

Tabel 12. Uji T Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Anggota Densus 88 AT Polri

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.042	2.992		3.691	.000
	Komunikasi	.744	.075	.720	9.902	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 11,042 + 0,744 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai komunikasi sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $11,042 + 0,744$ sama dengan sebesar 11,786.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.513	3.376

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,519. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh sebesar 51,9% terhadap kinerja anggota Densus 88 AT Polri.

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja anggota Densus 88 AT Polri sebesar 51,9%.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.497	2.692		.927	.356

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Disiplin Kerja	.501	.070	.501	7.101	.000
Komunikasi	.455	.073	.441	6.251	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$

diperoleh hasil: $y = 2,497 + 0,501x_1 + 0,455x_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai disiplin kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan komunikasi sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $2,497 + 0,501 + 0,455$ sama dengan sebesar 3,453.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.685	2.718

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,692 \times 100\% = 69,2\%$.

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1490.283	2	745.142	100.871	.000 ^b
	Residual	664.835	90	7.387		
	Total	2155.118	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja anggota Densus 88 AT Polri sebesar 69,2%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja Anggota Densus 88 AT Polri, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Densus 88 AT Polri sebesar 55,8%. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan anggota, baik kepatuhan terhadap kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, serta ketaatan pada etika kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi faktor penting yang berkontribusi lebih dari separuh terhadap peningkatan kinerja anggota.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Densus 88 AT Polri sebesar 51,9%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas operasional. Semakin baik komunikasi antaranggota maupun antara anggota dan atasan, maka semakin tinggi kualitas kinerja yang dicapai.

Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Densus 88 AT Polri sebesar 69,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja anggota. Kombinasi antara kedisiplinan yang tinggi dan komunikasi yang efektif terbukti mampu menciptakan kinerja optimal dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan, koordinasi, dan profesionalisme tinggi.

6. REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ramon. (2019). *Manajemen Kedisiplinan Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2021). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sarumaha, S. (2020). *Komunikasi Efektif dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, R. (2021). *Kinerja dan Evaluasi Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Silviani, E. (2020). *Komunikasi Efektif dalam Organisasi*. Bandung: Pustaka Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2021). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.