

Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar

Kurniadi Ismail¹, Syamsul Ridjal² Muh. Ma'ruf Idris³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh disiplin kerja. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 53 orang pegawai lapangan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-VBSEM (Variance Based SEM) atau PLS dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikan dari nilai p-Values sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0,494, 2) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai p-Values sebesar $0,954 > 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0,011, 3) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan dengan nilai p-Values sebesar $0,267 > 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0,207, 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap disiplin kerja dengan nilai p-Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0,510, 5) terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-Values sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0,361, 6) disiplin kerja memberikan kontribusi positif namun tidak signifikan sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-Values sebesar $0,289 > 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0,075. 7) disiplin kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai p-Values sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai original sampel sebesar 0,184.

Kata Kunci: : *Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study was to examine the impact of leadership and training on worker performance as mediated by work discipline. A quantitative technique was used in the investigation. In this study, a saturated sample of 53 blue collar workers from Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar was employed. The data analysis technique used is SEM-VBSEM (Variance Based SEM) or PLS using SmartPLS software. The results of the analysis show that 1) there is a positive and significant influence between leadership on worker performance as evidenced by the significant value of the p-Values of $0.001 < 0.05$ and the original sample value of 0.494, 2) there is a positive but not statically significant influence of training on worker performance, as indicated by p-Values > 0.05 and an original sample value of 0.011, 3) leadership has a positive but non-significant influence on work discipline, as evidenced by p-Values of $0.267 > 0.05$ and an initial sample of 0.207, 4) there is a positive and significant effect between training on work discipline with a p-value of $0.000 < 0.05$ and an original sample value of 0.510, 5) there is a substantial positive effect of work discipline on worker performance with a p-value of $0.022 < 0.05$ and the original sample value of 0.361, 6) with p-Values of $0.289 >$

0.05 and an original value sample of 0.075, work discipline contributes positively but not significantly as a mediating variable in explaining the relationship between leadership and worker performance. 7) with a p-value of 0.040 0.05 and an original sample value of 0.184, work discipline offers a positive and substantial contribution as a mediating variable in explaining the relationship between training and worker performance.

Keywords: Leadership, Training, performance, work discipline.

Copyright (c) 2023 Maharani Kartika Triasiwi

✉ Corresponding author :

Email Address : maharanikartika1001@gmail.com

PENDAHULUAN

Aktifitas Pemerintahan untuk memberikan pelayanan publik selalu erat kaitan nya dengan kualitas sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi tupoksi penting dalam kemajuan instansi terlebih ditengah kondisi pandemi dan persaingan ketat yang semakin kompetitif (Herlinda et al., 2021).

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam organisasi maupun perusahaan untuk membawa dampak dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai berdasarkan penilaian selama berjalannya kegiatan instansi.

Keberhasilan program instansi ditentukan tinggi rendahnya kualitas kinerja pegawai, semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin efektif berjalan nya kegiatan instansi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi (kurniawan 2020), pelatihan (Priansa, 2018), dan Disiplin kerja (Sumardika & Suwandana, 2019).

Salah satu indikator terdapat disiplin kerja yang mempunyai peranan penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggungjawab dalam bekerja. Organisasi yang hendak mencapai tujuan maka saling mendukung satu samalainnya antara pegawai dan organisasi atau sebaliknya (Sundoro, 2022).

Disiplin kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, dengan adanya disiplin kerja maka mempermudah perusahaan mewujudkan tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit untuk bekerja dan memperoleh hasil secara maksimal (Sulfiani, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja selanjutnya dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar pegawai tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : kehadiran, tanggung jawab, ketepatan waktu, dimensi kepemimpinan, sanksi hukuman dan keadilan. Dari faktor diatas terdapat satu faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sikap atau gaya atasan dalam mempengaruhi atau memimpin para bawahannya, dimensi merupakan satu alat atau metode kepemimpinan yang mendorong dan memberi dukungan para anggotanya untuk bekerjasama mencapai satu tujuan bersama.(Sumardika & Suwandana, 2019).

Selanjutnya dalam mengarahkan pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, mendorong pegawai untuk mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi, memotivasi pegawai untuk mengubah budaya pelayanan kearah lebih baik dibutuhkan Kepemimpinan (Sihite et al., 2020)

Tinggi rendah nya kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, semakin baik kualitas dari gaya pimpinan dalam memberikan arahan maupun mempengaruhi bawahannya maka akan memberikan dorongan atau motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa parameter yang menjadi dasar untuk melihat kepemimpinan yaitu bersifat adil, mendukung tujuan instansi, memberi sugesti, dan sebagai wakil dari organisasi. faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: kepribadian (personality), harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan (Marwiyah & Santoso, 2022).

Pernyataan tersebut relevan dengan pernyataan Shamir et.al,(1991) dalam penelitian (Waode Zusnita Muizu et al., 2019). Menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan.

Inkonsistensi temuan ditunjukkan pada studi (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan searah atau kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terkait dengan pernyataan sebelumnya bahwa salah untul mempengaruhi Kinerja, dengan memberikan pelatihan pada pegawai. Mangkunegara (2009) memberikan pernyataan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Seperti hasil dari penelitian (Faturrahman & Eeng Ahman, 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Wahyudi, 2021) bahwa, Pelatihan tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, pada studi yang dilakukan (Sanjaya, 2020) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut berbanding tebalik dengan pernyataan (Herlinda et al., 2021) pada penelitiannya menyebutkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa Penelitian menjelaskan tentang pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja, salah satunya oleh (Mendrofa et al., 2021) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja. Bertolak belakang dengan penelitian (Rizal & Radiman, 2019).

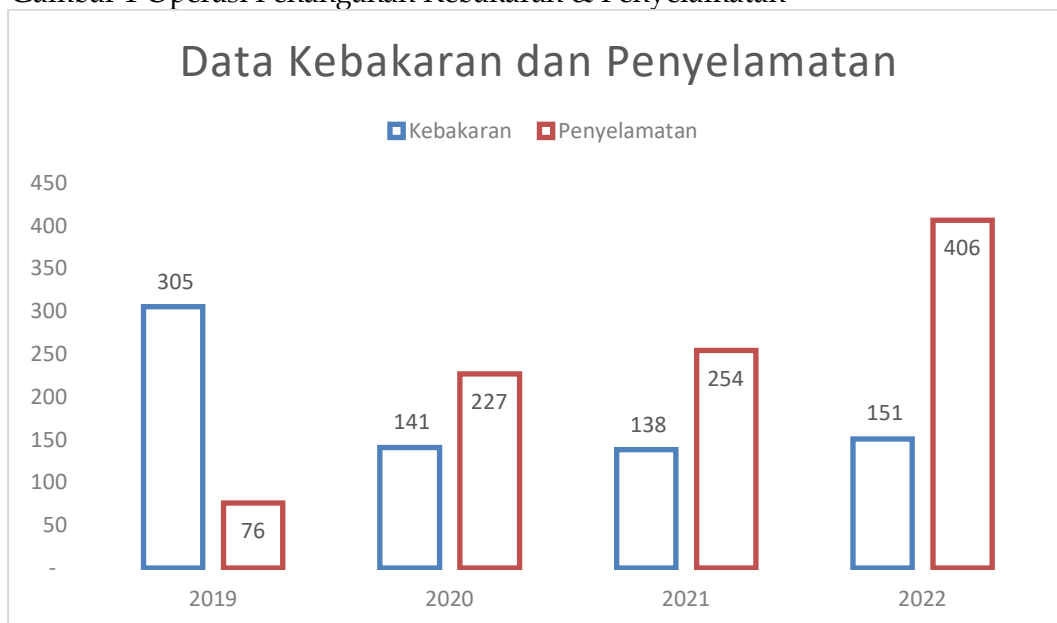
Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Selain bertugas untuk memadamkan kebakaran, instansi ini juga melakukan operasi penyelamatan. Adapun objek penyelamatan meliputi human rescue, animal rescue, dan water rescue.

Hal tersebut menjadikan kegiatan pelatihan menjadi hal rutin yang dilakukan oleh Damkar guna mengasah kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya juga sebagai sarana untuk meningkatkan performa kinerjanya.

Penanganan kebakaran dan penyelamatan selama kurun waktu 4 tahun terjadi fluktuasi. Berdasarkan data Dinas Pemadam Kebakaran kota Makassar jumlah kebakaran yang ditangani mengalami penurunan yang dimana pada tahun 2019 mencapai 305 kejadian kini dan di tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 151 kejadian. Sedangkan penanganan penyelamatan mengalami peningkatan dimana pada tahun 2019 sebanyak 76 kejadian dan kini menjadi 406 kejadian.

Gambar dibawah ini menjadi proyeksi data kejadian kebakaran dan penyelamatan di kota Makassar:

Gambar 1 Operasi Penanganan Kebakaran & Penyelamatan



Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar

Gambar tersebut merupakan fakta lapangan yang menunjukkan jumlah operasi pemadaman kebakaran dan penyelamatan pada tahun 2019-2022. Dapat diperhatikan terdapat perubahan operasi pemadaman yang signifikan pada tahun 2020 dengan selisih kejadian 164 kejadian kebakaran dan perbandingan 150 kejadian penyelamatan yang menandakan bahwa terdapat peningkatan kinerja.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena adanya kepemimpinan yang mendukung dan melalui sikap dan perilaku ketika memberikan arahan kepada pegawai, serta frekuensi pelatihan yang diberikan kepada petugas lapangan pada dinas pemadam kebakaran.

Dilihat dari fenomena yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran pergantian pelaksana tugas pimpinan dalam hal ini Plt. kepala dinas telah terjadi 5 kali dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Adanya hal ini berdampak pada pelaksanaan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja.

METODOLOGI

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang akan digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena menggunakan *numeric* atau berupa angka-angka pada analisis statistik

Populasi, Sampel dan Sampling

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, jalan DR.. Ratulangi No.11. Pengumpulan data dilakukan pada pegawai Damkar dengan membagikan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan Petugas Lapangan yang berstatus PNS Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar yaitu sebanyak 53 Pegawai. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini sebanyak 53 Pegawai, berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus

Sumber Data, Variabel

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden dan menggunakan desain cross sectional yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada satu waktu yang sama selama satu periode hari, minggu atau bulan maupun tahun (Sugiyono, 2017 : 67).

HASIL ANALISIS DATA

Analisis KONSISTEN INTERNAL

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al.,2017)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.875	0.903	0.915	0.731
Kepemimpinan	0.740	0.741	0.837	0.562
Kinerja Pegawai	0.787	0.801	0.863	0.613
Pelatihan	0.848	0.858	0.897	0.687

Sumber : Hasil Output PLS (diolah 2023)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Kepemimpinan (X1) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,837 > 0,600$ maka variabel Kepemimpinan (X1) adalah reliabel
2. Pelatihan (X2) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,897 > 0,600$ maka variabel Pelatihan (X2) adalah reliabel
3. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,863 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel
4. Disiplin Kerja (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,915 > 0,600$ maka variabel Disiplin Kerja (Z) adalah reliable.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya.

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Pelatihan
X11		0.754		
X12		0.725		
X13		0.747		
X14		0.772		
X21				0.847
X22				0.809
X23				0.876
X24				0.779
Y1			0.727	
Y2			0.706	
Y3			0.805	
Y4			0.881	
Z1	0.713			
Z2	0.891			
Z3	0.921			
Z4	0.879			

Sumber : Hasil Output PLS (diolah 2023)

1. Nilai outer loading untuk variabel Kepemimpinan (X1) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai outer loading untuk variabel Pelatihan (X2) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Pelatihan (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai outer loading untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.
4. Nilai outer loading untuk variabel Disiplin Kerja (Z) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Disiplin Kerja (Z) dinyatakan valid.

Validitas Diskriminan

Untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan Fornell Larcker Criterion, yang membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model (Henseler dkk., 2015). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Wong, 2013).

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Pelatihan
Disiplin Kerja	0.855			
Kepemimpinan	0.556	0.750		
Kinerja Pegawai	0.643	0.702	0.783	
Pelatihan	0.651	0.684	0.584	0.829

Sumber : Hasil Output PLS (diolah 2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi Fornell-Larcker Criterion maka:

1. Nilai akar AVE variabel Disiplin kerja (Z) adalah 0,855 lebih besar dari nilai akar AVE variabel Kepemimpinan (X1) 0,556, Variabel Kinerja Pegawai (Y) 0,643, dan variabel Pelatihan (X2) 0,651. Hal ini menunjukkan persyaratan diskriminan validity sudah terpenuhi.
2. Nilai akar AVE variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0,75 lebih besar dari nilai akar AVE Variabel Kinerja Pegawai (Y) 0,702, dan variabel Pelatihan (X2) 0,684. Hal ini menunjukkan persyaratan diskriminan validity sudah terpenuhi.
3. Nilai akar AVE variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,783 lebih besar dari nilai akar AVE variabel Pelatihan (X2) 0,584. Hal ini menunjukkan persyaratan diskriminan validity sudah terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017)

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Pelatihan
Disiplin Kerja			1.808	
Kepemimpinan	1.879		1.957	
Kinerja Pegawai				
Pelatihan	1.879		2.349	

Sumber : Hasil Output PLS (diolah 2023)

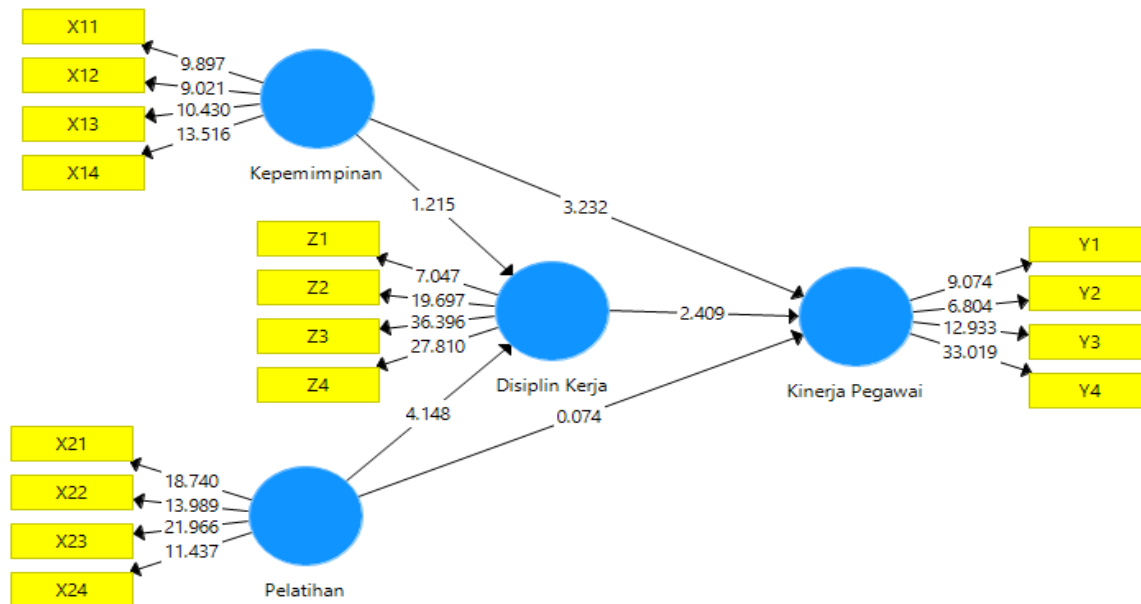
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $1,957 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas);
2. VIF untuk korelasi Pelatihan (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $2,349 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas);
3. VIF untuk korelasi Kepemimpinan (X1) dengan Disiplin Kerja (Z) adalah $1,879 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas);
4. VIF untuk korelasi Pelatihan (X2) dengan Disiplin Kerja (Z) adalah $1,879 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas);
5. VIF untuk korelasi Disiplin Kerja (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $1,808 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas).

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur Model Struktural

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini:



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni:

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr Et Al., 2017). dan untuk nilai probabilitasnya adalah:
 - Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
 - Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.361	0.336	0.150	2.293	0.022
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0.207	0.200	0.187	1.111	0.267
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.494	0.501	0.148	3.313	0.001
Pelatihan -> Disiplin Kerja	0.510	0.529	0.128	3.796	0.000
Pelatihan -> Kinerja Pegawai	0.011	0.037	0.152	0.069	0.945

Berdasarkan tabel di atas diperoleh:

1. Disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,361 (positif), maka peningkatan nilai Disiplin kerja (Z) akan diikuti peningkatan kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai P-Values sebesar $0,022 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,207 (positif), dengan nilai P-Values sebesar $0,267 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Z) namun tidak signifikan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.
3. Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,494 (positif), maka peningkatan nilai Kepemimpinan (X1) akan diikuti peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Pelatihan (X2) terhadap Disiplin kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,510 (positif), maka peningkatan nilai Pelatihan (X2) akan diikuti peningkatan Disiplin kerja (Z). Pelatihan (X2) terhadap Disiplin kerja (Z) memiliki nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (Z).
5. Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,011 (positif), dengan nilai P-Values sebesar $0,945 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair jr., et al, 2017)

B.	Origin al Sample	Sampl e Mean	Standar d Deviation	T Statistic s	P Value s
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.075	0.064	0.073	1.019	0.289
Pelatihan -> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.184	0.176	0.091	2.015	0.040

Sumber : Hasil Output PLS (diolah 2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh:

1. Nilai P Values Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai(Y) dengan dimediasi disiplin kerja (Z) sebesar $0,289 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (Z) tidak memediasi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Nilai P Values Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan dimediasi disiplin kerja (Z) sebesar $0,040 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (Z) memediasi pengaruh signifikan Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017).

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.447	0.425
Kinerja Pegawai	0.585	0.560

Sumber : Hasil Output PLS (diolah 2023)

Pada tabel di atas diperoleh kemampuan Kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) dalam menjelaskan disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,447 artinya besaran pengaruh 44,7%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang sedang. Kemudian, kemampuan kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) dalam menjelaskan disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,585 artinya besaran pengaruh 58,5% hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,494 (positif), dan nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

Peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terlihat adanya peranan kepemimpinan yang dapat mengambil keputusan yang baik, memotivasi bawahan, dan dapat berkomunikasi terhadap bawahan yang baik pada Dinas Pemadam Kebakaran kota Makassar akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Waode Zusnita Muizu et al., (2019); Haryani tri et al., (2022); Nurlinda & Cut Mega (2022); Al Ansori Imam Ahmad et al., (2022); Zulmanjaya (2023); Herlambang Endri (2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,011 (positif), dan nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Pelatihan (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

Pelatihan memberikan peran positif terhadap kinerja pegawai namun tidak begitu signifikan. Terlihat dari fenomena pemberian pelatihan terhadap pegawai yang insidipliner dan intensitas pelatihan yang tidak menentu sehingga dibutuhkan variabel mediasi untuk meningkatkan hal tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Syafitri Almaz Aulia & Rahmat Hidayat (2023); Lindani Edis & Rahmat Hidayat (2023); Wahyudi W (2021) yang menyatakan pelatihan tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,207 (positif), dengan nilai P-Values sebesar $0,267 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

Kepemimpinan memberikan peran positif terhadap disiplin kerja namun tidak begitu signifikan. Tidak berpengaruhnya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat disebabkan karena sistem kerja di Dinas Pemadam Kebakaran yang sudah berjalan sejak lama dan disiplin kerja merupakan hal yang paling mendasar dalam menjalankan tugas. Sehingga siapapun yang menjadi pemimpin, maka pegawai akan tetap menjalankan disiplin kerja seperti biasanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Aryani Mela et al., (2021); Rizal, Said Muhammad & Radiman (2019); Khosiin, Achmad (2021) yang menyatakan kepemimpinan tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pelatihan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,510 (positif), dengan nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Pelatihan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

Pelatihan memberikan peran positif signifikan terhadap disiplin kerja. Fenomena di Lokasi penelitian bahwa salah satu alasan pemberian pelatihan untuk pegawai yang melakukan indisipliner agar setelah melakukan pelatihan dapat kembali bekerja dengan disiplin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ihsan Muhammad (2022); Faturrahman, Fikri Muhammad & Eeng Ahman (2020); Wahyudi, W (2021) yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,361 (positif), dengan nilai P-Values sebesar $0,022 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara disiplin kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

Disiplin kerja memberikan peran positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena di Lokasi penelitian bahwa sukses ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan ketaatan pada peraturan kerja dapat menjadi indikator keberhasilan dalam berkinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Kartini, Susiana Dwi Aprilia & Anik Nurhidayati (2023); Palupi, Dyah Ayu Puri (2020); Sudarso, Aden Prawiro., et al (2022); Wahyudi, W (2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan di Mediasi Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa nilai *p-Value* Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimediasi disiplin kerja (Z) sebesar mempunyai koefisien jalur

sebesar 0,075 (positif), dengan nilai P-Values sebesar $0,289 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara disiplin kerja (Z) tidak memediasi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (0,494) lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja (0,075).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arif, Muhammad & Ahmad Badawi Saluy (2019) dan Dharmanegara, Bayu Permadi IB & Ni wayan Sitiari (2018) yang menyatakan disiplin kerja memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai secara positif namun tidak signifikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Bisa jadi karena fenomena di lokasi penelitian dalam hal ini dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar telah terjadi pergantian kepemimpinan dan kedisiplinan dan kinerja pegawai tidak berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan di Mediasi Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa nilai *p-Value* Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimediasi disiplin kerja (Z) sebesar mempunyai koefisien jalur sebesar 0,184 (positif), dengan nilai P-Values sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara disiplin kerja (Z) memediasi Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Fakta dari fenomena di lokasi penelitian menunjukkan bahwa salah satu indikator di tunjuknya peserta pelatihan berdasarkan indiscipliner pegawai agar lebih berkinerja dengan baik. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pengaruh langsung Pelatihan terhadap kinerja pegawai (0,011) lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja (0,184).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ihsan, Muhammad (2022) dan Wahyudi, W (2021) yang menyatakan disiplin kerja memediasi Pelatihan terhadap Kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut diharapkan pihak Dinas Pemadam Kebakaran dapat melihat hal tersebut dan lebih memperhatikan bagaimana cara meningkatkannya agar lebih baik lagi

SIMPULAN

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada table 4,11 dimana hubungan antara variable kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai original sample sebesar 0,494 dengan nilai P Value $0,01 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada table 4,11 dimana hubungan antara variable pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai original sample sebesar 0,011 dengan nilai P Value $0,954 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada table 4,11 dimana hubungan antara variable kepemimpinan terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai original sample sebesar 0,207 dengan nilai P Value $0,267 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.

4. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada table 4,11 dimana hubungan antara variable pelatihan terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai original sample sebesar 0,510 dengan nilai P Value $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari hasil tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

5. Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada table 4,11 dimana hubungan antara variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai original sample sebesar 0,361 dengan nilai P Value $0,022 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima

6. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimediasi oleh Disiplin Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada table 4,12 dimana hubungan antara variable kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh disiplin kerja menunjukkan nilai original sample sebesar 0,075 dengan nilai P Value $0,289 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh disiplin kerja tersebut maka hipotesis ke enam dalam penelitian ini ditolak

7. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimediasi oleh Disiplin Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada table 4,12 dimana hubungan antara variable pelatihan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh disiplin kerja menunjukkan nilai original sample sebesar 0,184 dengan nilai P Value $0,040 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh disiplin kerja tersebut maka hipotesis ke tujuh dalam penelitian ini diterima

Referensi :

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. In *AE Publishing*. IKAPI.
- Amirullah, W. (2002). *Metode Penelitian Pemasaran*. CV. Cahaya Press.
- Anisyar, A. N., Sjahrudin, H., Rusni, R., Nahdia, P., & Pascawati, S. (2021). *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Efek Tunjangan , Insentif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan*. 6(November 2020), 73-85.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7-18.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Rineka Cipta.
- Faturrahman, F. M., & Eeng Ahman. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organsiasi

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 2(1), 35–46. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>

Firmansyah, A., & Mahardika, B. (2020). *Pengantar Manajemen*. Budi Utama.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Edisi 2*. BPFE.

Haq, S., Mutttaqijn, M. I., & Soeparto. (2022). Jurnal Manajemen Bisnis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/DOI10.31000/jmb.v11i1.6065>

Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. PT Mizan Pustaka.

Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.652>

Hernawaty. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Menciptakan Kinerja Unggul*. Ausy Media.

Kartono, & Kartini. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.

Kristiawan, M., Safitri, D., & Rena Lestari. (2017). *Manajemen Pendidikan*. In Deepublish. Budi Utama.

Malthis, R., & Jackson, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empa.

Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widian, M. E., & Retnowati, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(1), 39–49. <https://doi.org/10.55840/ijms.v1i1.5>

Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Marwiyah, S., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo). *Journal of Educational and Language Research*, 1(9), 1263–.

Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 30–50.

Mendonca, Y. M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(11), 166–180. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i3.605>

Mendrofa, S. A., Sahyar, & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Alignment: Journal of Administration and*

- Educational Management*, 4(2), 130-140.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
<https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nugroho, A. (2005). Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS. In *Yogyakarta : Andi Yogyakarta*. Andi.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Managere : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33-44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Pratama, R. (2012). pengantar Manajemen. In *pengantar Manajemen*. Budi Utama.
<https://doi.org/10.52931/t4b15/2022>
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1-13.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. RinekaCipta.
- Sihite, O. B., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). A Literature Review : Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic. *International Journal Of Sociology, Policy And Law (Ijospl)*, 01(01), 44-50.
- Sina, M. I. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-2*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sulfiani, A. N. (2019). Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. *Journal I La Galigo*, 30-37.
- Sumardika, I. M., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), 121-127.
https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v5i2.335
- Sundoro, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bulu. *Jurnal Manajerial*, 09, 186-201. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30587/manajerial.v9i02.3657>

- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi>: <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin kerja. *ECo-Bus*, 4(2), 265–273. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>
- Waode Zusnita Muizu, Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>