

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA DINAS  
PENCEGAH DAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN**

Oleh: Wahyu Abdillah Utomo, Hazmanan Khair Pasaribu, Muis Fauzi Rambe  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Email: wahyuabdillah888@gmail.com

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance mediated by work discipline at the Medan City Fire Department and Prevention Service. Quantitative associative methodology is used in this research. All employees of the Medan City Fire Prevention and Service Office became the population in this study. The sample used was 50 respondents. Questionnaires and interviews that have been tested for validity and reliability are the data collection techniques used. The data analysis used in this study were: (1) Analysis of the measurement model analysis (outer model), (2) Structural model analysis (inner model), and (3) Single test path analysis). The results showed that (1) the influence of leadership on employee performance was positive and significant with a value of 0.267, (2) the effect of work motivation on employee performance was positive and significant with a value of 0.259, (3) the influence of leadership on employee work discipline was positive and significant with a value of 0.933, (4) the effect of work motivation on employee work discipline is positive and significant with a value of 0.027, (5) the effect of work discipline on employee performance is positive and significant with a value of 0.052, (6) the influence of leadership on employee performance through work discipline positively and significantly with a value of 0.048, meaning that work discipline acts as an intervening variable (mediator), and (7) the effect of work motivation on performance through work discipline is positive and significant with a value of 0.011 which means that work discipline acts as an intervening variable (mediator).

**Keywords:** *Leadership, Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance*

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Metodologi asosiatif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Semua pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan berjumlah 50 responden. Kuisisioner dan wawancara yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model), (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model), dan (3) Uji sobel analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,267, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,259, (3) pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,933, (4) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja

pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,027, (5) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan dengan nilai 0,052, (6) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan dengan nilai 0,048 artinya disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), dan (7) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan dengan nilai 0,011 artinya disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator).

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai*

## **A. Pendahuluan**

Kinerja tentunya dapat dilihat atau dinilai dari bagaimana seseorang menyelesaikan tugasnya yang diberikan dan bagaimana perilakunya melaksanakan tugas tersebut. Sopiah menegaskan bahwa ada sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun kinerja diantaranya *build value-based homogeneity* yaitu membangun nilai-nilai yang dibesarkan adanya kesamaan.<sup>1</sup> Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja tanpa ada diskriminasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan *support system* terhadap suatu kinerja para karyawan/bawahannya. Pemimpin di dalam struktur organisasi yang bersikap baik dan cenderung memiliki pertimbangan akan memberikan dampak secara positif bagi kinerja karyawan/bawahannya.<sup>2</sup>

Faktor disiplin juga sangat penting bagi mendukung peningkatan kinerja pegawai. Wursanto menegaskan disiplin ialah suatu kondisi yang dapat memberikan dorongan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan namun tetap pada aturan-aturan yang diberlakukan.<sup>3</sup> Disiplin sangat berkaitan dengan kesadaran dan kesedian seorang individu dalam mematuhi segala aturan perusahaan. Ketika seorang karyawan/pegawai bekerja selalu datang dan pulang tepat waktu ataupun jika seorang karyawan/pegawai mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik serta mematuhi aturan-aturan perusahaan maka keadaan ini disebut kedisiplinan kerja.

Dinas pecegahan dan pemadam kebakaran merupakan salah satu bagian/unit kerja dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang memiliki tanggung jawab dalam penanganan kebakaran dan bencana serta situasi gawat darurat dan penyelamatan (*rescue*). Dinas ini dilengkapi oleh para petugas pemadam kebakaran yang dilengkapi dengan alat-alat pelindung ketika melaksanakan tugas pemadaman/penyelamatan. Secara khusus, tugas yang diemban oleh para petugas pemadam kebakaran terdiri atas: pencegahan kebakaran, pemadaman api, penyelamatan bencana alam serta ancaman-ancaman tertentu.

---

<sup>1</sup> Sopiah. *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi offset, 2018), hal. 159.

<sup>2</sup> Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, (Jakarta: Indeks Gramedia, 2012), hal. 136.

<sup>3</sup> Wursanto. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, (Jakarta: Dian Pustaka, 2019), hal. 89.

Secara khusus untuk kota Medan, institusi yang berwenang dalam menanggulangi kebakaran adalah Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan yang terbagi ke dalam 4 Unit Pelaksana Teknis (UPT). Dalam melakukan pemadaman kebakaran, petugas di DP2K Kota Medan di didukung dengan APD yang lengkap seperti adanya sepatu khusus pemadam kebakaran (*firefighter boots*) serta mencukupi dengan jumlah petugas seperti jumlah baju dan celana tahan panas, sarung tangan, dan masker guna mendukung dalam melaksanakan tugasnya yang dihadapkan pada bahaya dan risiko yang tinggi.

Hasil observasi pada petugas Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan ditemukan bahwa selama melaksanakan tugasnya pegawai masih kurang diberikan pembinaan dan pengawasan oleh pimpinan. Pegawai kurang diperhatikan terutama terhadap bidang kerja mereka masing-masing. Keadaan ini menyebabkan pelaksanaan tugas tidak berjalan lancar. Hal ini juga terlihat dari fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa beberapa petugas pemadam kebakaran dalam bekerja memperlihatkan sikap santai tanpa beban tugas dan terkesan lamban dalam menangani permasalahan yang timbul di lingkungan kerjanya yaitu pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Selama menjalankan tugas pegawai kurang memiliki semangat kerja yang tinggi, terutama motivasi kerja yang kurang. Pimpinan kurang memotivasi pegawai dalam bekerja, menyebabkan pegawai kurang semangat dalam menjalankan tugas sehingga menurunnya kinerja para pegawai. Masih rendahnya motivasi kerja ini dibuktikan pula dengan kurang kesungguhan pegawai dalam bertugas sehingga capai tugas yang kurang optimal. Pada saat melaksanakan tugas memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang memiliki kesungguhan dan penuh tanggung jawab, juga ada yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa rasa tanggung jawab sebagai petugas di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Kedisiplinan petugas masih rendah, diantaranya beberapa petugas pegawai masih terdapat melanggar peraturan yang telah ditetapkan seperti: meninggalkan tugas pada jam kerja berlangsung serta sering terlambat mengikuti kegiatan apel setiap hari kerja. Kurangnya kedisiplin pegawai dalam menjalankan tugas ini menyebabkan kurang optimalnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang sudah ditetapkan Dinas

Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan terhadap para petugas pemadam kebakarannya.

## **B. Landasan Teori**

### **Kinerja Pegawai**

Wibowo mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>4</sup> Sementara itu, *Groundland* dalam Anwar mendefinisikan kerja sebagai penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh kekuasaan gerak, ritual dan urutan kerja sesuai prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.<sup>5</sup> Robbins mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama.<sup>6</sup> Dilihat dari karakteristik personil kerja merupakan kemampuan, keterampilan kepribadian dan motivasi untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.<sup>7</sup>

Setiawan mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat digunakan menggunakan indikator sebagai berikut:<sup>8</sup>

- 1) Ketepatan menyelesaikan tugas. Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja. Kesiediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- 3) Tingkat kehadiran. Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 5) Kepuasan kerja. Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan

---

<sup>4</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hal. 67.

<sup>5</sup> Anwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal. 87.

<sup>6</sup> Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. (Jakarta: Indeks Gramedia, 2012), hal. 214.

<sup>7</sup> Mulyasa, E. *Manajemen Pendidikan Karakter*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 111.

<sup>8</sup> Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah" *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (5), 2014, hal. 147.

## **Kepemimpinan**

Makawimbang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain sehingga patuh dan menuruti perintah yang ia sampaikan, mempengaruhi ini dimaksudkan terhadap kinerja yang dilakukan pegawai yang sedang menyelesaikan pekerjaan.<sup>9</sup>

Perlu dikemukakan pula bahwa kepemimpinan berfungsi untuk meningkatkan keefektifan organisasi, seperti yang dikemukakan Nawawi fungsi partisipatif sebagai strategi untuk mengefektifkan organisasi.<sup>10</sup> Dari tulisan Nawawi diatas dapat diartikan bahwa kepemimpinan partisipatif mempengaruhi tingkat keefektifan organisasi.

Kartono mengemukakan indikator kepemimpinan yaitu:<sup>11</sup>

- 1) Kemampuan analitis. Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- 2) Keterampilan berkomunikasi. Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- 3) Keberanian. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
- 4) Kemampuan mendengar. Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.
- 5) Ketegasan. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

## **Motivasi Kerja**

Kreitner dkk mengistilahkan motivasi (*movere*) sebagai proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.<sup>12</sup> Motivasi ini kemudian berkaitan dengan sikap dan nilai yang bersifat *invisible* dan dimiliki seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut, Sedarmayanti mengemukakan sikap mental karyawan yang pro aktif

---

<sup>9</sup> Makawimbang, Jerry H. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 6.

<sup>10</sup> Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2013), hal. 54.

<sup>11</sup> Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 189.

<sup>12</sup> Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Buku 1. Alih Bahasa: Biro Bahasa Alkemis, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal. 248.

terhadap situasi kerja demi mencapai tujuan organisasi perusahaan itulah yang dikatakan sebagai motivasi kerja.<sup>13</sup>

Nasution menegaskan bahwa sesuatu keinginan dalam melakukan tindakan disebut motivasi.<sup>14</sup> Wahjono menegaskan bahwa motivasi berupaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang 2 (dua) sebab yaitu kemauan (*ability*) dan kemauan (*ability*).<sup>15</sup> Richard M. Steers yang dikutip oleh Sedarmayanti dinyatakan kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan atau dikenal sebagai perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.<sup>16</sup> Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.<sup>17</sup>

Wibowo mengemukakan indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:<sup>18</sup>

1. Kebutuhan untuk berprestasi yang meliputi: target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan meliputi : komunikasi dan persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan

Nuraeni mengemukakan tiga pengukuran dan indikator motivasi kerja yaitu:<sup>19</sup>

1. Kebutuhan akan prestasi meliputi Berorientasi pada tujuan, berorientasi masa depan, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, memiliki kesempatan untuk belajar dan menggunakan waktu
2. Kebutuhan akan kekuasaan meliputi: keinginan membantu orang lain, kemampuan membujuk orang lain, tingkat mobilitas vertikal, dan keinginan memberi perintah.
3. Kebutuhan hubungan interpersonal meliputi: derajat suka bekerja sama, demokrasi, tidak suka menyendiri, dan suka berteman.

---

<sup>13</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hal. 400.

<sup>14</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2014).

<sup>15</sup> Wahjono, Sentot Imam. *Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Graha Ilmu, 2012), hal. 79.

<sup>16</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hal. 233.

<sup>17</sup> Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hal 103.

<sup>18</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hal. 162.

<sup>19</sup> Nuraeni, *Beyond Leadership, 12 Konsep Kepemimpinan*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), hal. 120.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Tohardi dalam Sutrisno, disiplin adalah alat yang digerakkan oleh karyawan, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, Anda harus mengupayakan disiplin yang baik.<sup>20</sup> Sementara Soediono dalam Sutrisno, mengartikan disiplin berkembang dalam diri karyawan dan mengharuskan karyawan untuk secara sukarela mematuhi dan mengharuskan karyawan mematuhi keputusan, aturan, pekerjaan dan perilaku.<sup>21</sup> Di sisi lain, Beach dalam Siagian, mendefinisikan pelatihan dalam 2 (dua) cara, pertama yaitu penerapan penghargaan dan hukuman agar membentuk perilaku dan kedua yaitu ganti rugi yang berhubungan pada hukuman bagi kesalahan yang diperbuat.<sup>22</sup>

Sari mengemukakan indikator dari disiplin kerja meliputi:<sup>23</sup>

- 1) Kepatuhan pada peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan dan serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.
- 2) Efektif dalam bekerja merupakan kegiatan ataupun perbuatan dalam mencapai prestasi dengan waktu dan daya yang tersedia. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.
- 3) Tindakan korektif Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai

---

<sup>20</sup> Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 87.

<sup>21</sup> Sutrisno, Edy. *Budaya...*, hal. 87.

<sup>22</sup> Siagian, Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Jaya, 2012), hal. 121.

<sup>23</sup> Sari, Ade Indah. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen dalam Keputusan Pembelian Ponsel Blackberry pada Mahasiswa STIE Harapan Medan" *Jurnal e-maksi Harapan*. Volume 1, No. 1, 2013, hal. 35-48.

menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

- 4) Kehadiran tepat waktu Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

### **C. Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif dan kuantitatif. Martoyo menegaskan bahwa pendekatan dalam suatu penelitian itu berakitan dengan cara untuk mengamati sesuai perubahan sosial.<sup>24</sup> Data dari hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis menggunakan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari hasil pengujian dan analisis data.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai atau petugas Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan berjumlah 50 karyawan. Jumlah keseluruhan pegawai dan petugas Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajarinya semua yang ada pada populasi. Penentuan sampel penelitian diberbagai bidang penelitian seperti penelitian sosial, pendidikan, ekonomi dan politik yang berkaitan dengan masyarakat

---

<sup>24</sup> Martoyo, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (BPFE. Yogyakarta, 2016), hal. 11.

yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel harus memenuhi syarat *representativeness* (keterwakilan) atau mewakili semua komponen populasi. Untuk menentukan ukuran dan penarikan sampel yaitu dengan *total sampling*, dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24 dengan analisis deskriptif, uji analisis terdiri dari *dirrect effect* dan *dirrect effect*.

**D. Hasil dan Pembahasan**

**Analisis Model Pengukuran**

1) ***Construct Reliability and Validity***

Reliabilitas (*reliability*) dan validitas (*validity*) merupakan suatu pengujian dalam mengukur kehandalan suatu variabel ataupun konstruk. Kriteria skor konstruk diwajibkan cukup tinggi yaitu > 0,5 (di atas 0,5).<sup>25</sup>

**Tabel 1. Composite Reliability**

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,976
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,959
Kinerja (Y)	0,956
Disiplin Kerja (Z)	0,950

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

2) ***Discriminant Validity***

*Discriminant validity* merupakan konstruk yang berbeda dari konstruksi lain atau dengan kata lain konstruk ini adalah konstruk yang unik. Kriteria pengukurannya menggunakan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Dimana jika nilai *HTMT* < 0.90 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk tadi memiliki validitas diskriminan yang baik.<sup>26</sup>

**Tabel 2. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )

<sup>25</sup> Juliandi, Azuar, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan: UMSU Pers), hal. 2014.

<sup>26</sup> Juliandi, Azuar, *Metodologi Penelitian Bisnis...*

Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,909			
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,266	0,855		
Kinerja Pegawai (Y)	0,384	0,334	0,846	
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,940	0,276	0,371	0,832

Sumber : Hasil Pengolahan Data Smart PLS 3

### Analisis Model Struktural

#### a) *R-Square*

*R-Square* merupakan pengukuran proporsi variasi terhadap variabel yang endogen (dipengaruhi) dan dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (variabel yang mempengaruhinya). Hal ini berfungsi untuk mengetahui model yang digunakan apakah baik atau buruk.<sup>27</sup> Adapun kriteria pada *R-Square* ini yaitu jika nilai (*adjusted*) sama dengan 0,75 berarti modelnya kuat (substansial), jika nilai (*adjusted*) sama dengan 0,50 berarti modelnya sedang (*moderate*) dan jika nilai (*adjusted*) sama dengan 0,25 maka modelnya lemah/buruk.

**Tabel 3. *R-Square***

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Kinerja (Y)	0,211	0,159
Disiplin Kerja (Z)	0,885	0,880

Sumber: Hasil Pengolahan Data Smart PLS 3

#### b) *F-Square*

Pengukuran yang digunakan untuk melihat dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat menggunakan *F-square* yang bersifat efek perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, yang kemudian dapat digunakan sebagai evaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen.<sup>28</sup> Adapun kriteria *F-Square* Jika nilai sama dengan 0.02 maka efek yang kecil dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*, Jika nilai sama dengan 0.15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel

<sup>27</sup> Juliandi, Azuar. *Metodologi Penelitian Bisnis...*

<sup>28</sup> Juliandi, Azuar. *Metodologi Penelitian Bisnis...*

*eksogen* terhadap *endogen*, dan jika nilai sama dengan 0.35 berarti efek yang besar dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*.

**Tabel 4. F-Square**

	Kinerja (Y)	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Disiplin Kerja (Z)
Kinerja (Y)				
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,010			7,058
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,079			0,006
Disiplin Kerja (Z)	0,000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Smart PLS 3

**Mediation Effects**

**a) Direct Effects (Pengaruh Langsung)**

**Tabel 5. Direct Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Values</i>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,267	0,000
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,259	0,000
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) -> Disiplin Kerja (Z)	0,933	0,000
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) -> Disiplin Kerja (Z)	0,027	0,000
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,052	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Smart PLS 3

**b) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)**

**Tabel 6. Indirect Effect**

Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
	0,048	0,001
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
	0,011	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data Smart PLS 3

**c) Total Effect**

*Total effect* (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).<sup>29</sup>

**Tabel 7. Total Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Values</i>
Kepemimpinan ( X <sub>1</sub> ) -> Kinerja Pegawai ( Y)	0,267	0,000
Motivasi Kerja ( X <sub>2</sub> ) ->.Kinerja Pegawai ( Y)	0,259	0,000
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) -> Disiplin Kerja (Z)	0,933	0,000
Motivasi .Kerja (X <sub>2</sub> ) -> Disiplin.Kerja (.Z)	0,027	0,000
Disiplin Kerja (Z) -> .Kinerja.Pegawai (.Y)	0,052	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, X<sub>1</sub> terhadap Y dengan koefisien jalur = 0,267 dan *P- Value* 0.000 dengan taraf signifikan 0.000 < 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja, X<sub>2</sub> terhadap Y dengan koefisien jalur = 0,259 dan *P-Value* 0.000 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, X<sub>1</sub> terhadap..Z dengan koefisien..jalur = .0,933 dan..*P-Value* 0.000 dengan taraf signifikan 0.000 < 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

**D. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Motivasi kerja

---

<sup>29</sup> Juliandi, Azuar. *Metodologi Penelitian Bisnis...*

berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Disiplin kerja tidak dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh yang telah ada di dalam penelitian ini maka berikut adalah saran yaitu pimpinan Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan perlu lebih serius lagi memimpin terutama mampu berkomunikasi secara baik dengan pegawai di lingkungan kerja, memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, dan mendengarkan setiap informasi maupun pendapat dari pegawai di lingkungan kerja sehingga pegawai akan memiliki motivasi kerja, disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Pimpinan Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan perlu meningkatkan perhatian terhadap kedisiplinan sehingga pegawai berusaha berhasil dalam menjalankan tugas, bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan, dan berusaha bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Pimpinan Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan perlu meningkatkan motivasi kerja kepada pegawai sehingga pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai keahlian, menyelesaikan tugas agar mendapat penilaian positif dari pimpinan. Pimpinan Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan perlu meningkatkan perhatian khusus kinerja pegawai sehingga mampu mengerjakan tugas yang diberikan, berusaha untuk bekerjasama, dan merasa nyaman dalam menjakankan tugas yang diberikan. Pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan agar lebih memiliki motivasi kerja, disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan dapat mendukung peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan khususnya dalam pencegahan dan pemadam kebakaran Kota Medan. Bagi peneliti lanjut, hasil penelitian ini dapat sebagai bahan informasi dan perbandingan penelitian dimana disiplin tidak dipergunakan untuk memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Bagi

peneliti lanjut, hasil penelitian ini dapat sebagai bahan informasi dan perbandingan penelitian dimana disiplin tidak dipergunakan untuk memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014),
- Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012),
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Buku 1. Alih Bahasa: Biro Bahasa Alkemis, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal. 248.
- Makawimbang, Jerry H. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2012),
- Martoyo, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (BPFE. Yogyakarta, 2016),
- Mulyasa, E. *Manajemen Pendidikan Karakter*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013),
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2014).
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2013),
- Nuraeni, *Beyond Leadership, 12 Konsep Kepemimpinan*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010),
- Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, (Jakarta: Indeks Gramedia, 2012),
- Sari, Ade Indah. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen dalam Keputusan Pembelian Ponsel Blackberry pada Mahasiswa STIE Harapan Medan” *Jurnal e-maksi Harapan*. Volume 1, No. 1, 2013,
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hal. 400.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (5), 2014,
- Siagian, Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Jaya, 2012),
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi offset, 2018),
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2014),
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016),
- Wahjono, Sentot Imam. *Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Graha Ilmu, 2012),
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017),
- Wursanto. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, (Jakarta: Dian Pustaka, 2019),