

The Influence Of Training, Internal Communication, And Leadership On Personnel Work Discipline Of The Fire And Rescue Department Of Muara Enim Regency

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Internal Aan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim

Yuli Sri Susanty ¹⁾, Abdul Basyith ²⁾, Nisma Aprini ³⁾

^{1,2)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ yulisrisusanty23@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [26 April 2026]

Revised [20 Juli 2026]

Accepted [28 Juli 2026]

KEYWORDS

*Training, Internal
Communication, Leadership,
And Work Discipline.*

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap disiplin kerja personil Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim. Pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan berpengaruh positif secara sendiri-sendiri terhadap disiplin kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of training, internal communication, and leadership, individually and collectively, on work discipline among personnel in the Muara Enim Regency Fire and Rescue Department. The analysis used descriptive and inferential analyses, employing statistical calculations using multiple regression formulas, partial and simultaneous tests, and coefficients of determination. The results showed that training, internal communication, and leadership simultaneously have a positive effect on work discipline among personnel in the Muara Enim Regency Fire and Rescue Department. Training, internal communication, and leadership have a positive effect individually on work discipline among personnel in the Muara Enim Regency Fire and Rescue Department.

PENDAHULUAN

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 31 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas Fungsi Dan Struktur Organisasi Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja, Dinas, Badan, Kecamatan dan Kelurahan. Adapun Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim sebagai berikut : Visi :Terwujudnya pelayanan pemadam kebakaran dan penyelamatan yang cepat, tanggap, profesional dan berorientasi pada keselamatan masyarakat Kabupaten Muara Enim. Misi :

1. Melaksanakan operasi penanganan operasi pemadaman kebakaran, evakuasi korban kecelakaan dan penyelamatan dalam bencana alam serta kondisi darurat lainnya secara sigap.
2. Melakukan pengelolaan armada pemadam, alat pelindung diri (APD) dan peralatan teknis lainnya untuk memastikan kesiapan logistik penanganan darurat.
3. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi petugas melalui pelatihan teknis dan etis.
4. Mengembangkan pelaporan online dan respons cepat berbasis digital.
5. Menggalakkan pembentukan relawan pemadam kebakaran (Redkar) di desa-desa.
6. Menambah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di kecamatan-kecamatan rawan kebakaran.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggungjawab dalam penyelenggaraan urusan pemadaman kebakaran dan penyelamatan serta berperan secara strategis dalam memberikan perlindungan terhadap masyarakat dari ancaman bahaya kebakaran, bencana, maupun keadaan darurat lainnya selain dari kebakaran. Tugas Dinas Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim tidak hanya melakukan pencegahan dan pengendalian kebakaran, pemadaman kebakaran, penyelamatan serta melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran melalui sosialisai dan edukasi. Dengan banyaknya tugas dan memiliki resiko

tinggi yang diimbangi oleh personil maka diperlukan personil yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, profesionalisme dalam menjalankan setiap tugasnya.

Disiplin kerja pegawai sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan – peraturan dalam organisasi. Disiplin adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan – aturan yang ditetapkan oleh sebuah organisasi.

Untuk persentase kehadiran bulanan sekitar 79,94%, hal ini dapat diartikan bahwa dari 134 pegawai yang ada hanya sekitar 107 orang yang hadir penuh untuk setiap bulannya, dan 27 orang pegawai tidak hadir penuh setiap bulannya. “ Menurut pedoman kode perilaku Latsar CPNS, pegawai diwajibkan hadir minimal 95% dari waktu latihan (LAN, 2018). Oleh karena itu, dalam standar ideal kehadiran ditetapkan pada rentang 95–98% per bulan, dan nilai 79–86% dianggap rendah karena jauh di bawah tolak ukur ideal ini “. Untuk standar organisasi pelayanan publik khususnya Damkar, Polr, TNI dan tenaga medis, tingkat kehadiran idealnya minimal 95-98 % setiap bulannya.

Sedangkan untuk persentase keterlambatan bulanan 6,6% yaitu sekitar 8 sampai 9 orang dari 134 orang yang mengalami keterlambatan setiap bulan. Angka 6,6% menunjukkan masih adanya masalah ketepatan waktu kehadiran yang perlu diperbaiki. Untuk Rata-rata kehadiran harian sekitar 98,93%, Jika dihitung per hari kerja, hampir semua pegawai hadir setiap hari, hanya 1–2 orang yang absen. Dilihat secara harian, ini menunjukkan kedisiplinan operasional cukup tinggi, karena petugas pemadam kebakaran harus siap 24 jam. Jumlah persentase ketidakhadiran bulanan terhitung 0,84 % - 1,37 %, jika di rata-ratakan berada di rentang angka 1,036 %, persentase 1,036. Secara harian, menunjukkan kedisiplinan pegawai cukup tinggi, karena petugas pemadam kebakaran harus siap 24 jam. Namun jika dilihat dari akumulasi bulanan maka tingkat absensi masih tinggi karena absen berulang.

Data ketidak sesuai pekerjaan Petugas Damkar dengan SOP pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim, hal ini menunjukan bahwa masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya. Disiplin kerja personil merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dilapangan.

Disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim masih rendah hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya program pelatihan yang diikuti oleh pegawai, pelatihan bagi personil belum banyak yang terealisasi, dimana jumlah personil yang telah mengikuti pelatihan masih sedikit dibandingkan dengan jumlah personil yang belum mengikuti pelatihan. Oleh karena itu pembentukan disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim perlu didukung oleh beberapa faktor diantaranya pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan.

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi. Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang dalam bekerja.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini.

Jumlah Personel Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim, Personel yang mengikuti pelatihan Pemadam Kebakaran 1 sebanyak 95,52 %, Pelatihan Medical First Responder (MFR) 22,39 %, pelatihan Penyelamatan (Rescue) 0,75 % dan pelatihan Inspektur Muda 7,46 %, sementara pelatihan Pemadam Kebakaran 2, Operator Mobil Pemadam Kebakaran dan Juru Mudi (Driver) Mobil Pemadam Kebakaran belum terealisasi sama sekali. Hal ini menunjukan masih belum maksimalnya pelatihan yang diikuti oleh Personel Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim, dengan belum maksimalnya pelatihan yang diikuti pegawai maka sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja, selain pelatihan, disiplin kerja juga sangat dipengaruhi oleh komunikasi internal.

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi di lingkungan kantor, organisasi maupun lembaga yang terkait di dalamnya. Komunikasi internal terjadi karena adanya suatu struktur dalam organisasi, dimana komunikasi ini biasa terjadi antara pimpinan dengan pegawai, sesama pegawai, dan sesama pimpinan. Komunikasi internal ini memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan kinerja SDM dalam lembaga atau perusahaan dengan saling bertukar informasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan secara bersama. Komunikasi internal sangatlah penting dalam proses penciptaan suatu hubungan internal terutama dalam suatu kelompok organisasi atau perusahaan yang sudah memiliki tujuan yang harus dicapai, karena dengan komunikasi hubungan antara pegawai dengan pegawai ataupun pegawai dengan atasan akan terjalin baik dan menghindari terjadinya kesalahpahaman satu dan

lainnya untuk menghindari suatu perselisihan yang nantinya akan menjadi suatu masalah bagi perusahaan dan memberikan efek tidak baik terhadap kinerja para pegawai.

Komunikasi antar personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim belum berjalan secara optimal, hal ini terlihat dari komunikasi antar atasan dan bawahan belum terjalin dengan baik, kurangnya keterbukaan antara atasan dan bawahan dalam penyampaian informasi baik penugasan personil yang terkadang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bidang. Selain komunikasi internal, kepemimpinan juga sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan pencapaian individual itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya.

Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi dan mengajak tingkah laku manusia dan hal ini disertai dengan kemampuan pimpinan untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan secara bersama – sama yang telah ditentukan sebelumnya. Pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim belum mampu menyeimbangkan ketegasan dan keterbukaan serta kurangnya pemberian motivasi dan mengarahkan bawahan. Pendelegasian tugas terkadang tidak sesuai dengan kompetensi dan pengalaman yang dimiliki bawahan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nia Maysarah, Vanessa Rabbiamay Hasira, Zariah Amanda Batu Bara, Mulyadi. (2025). Pengaruh Pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan. Pelatihan berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan, dimana pelatihan merupakan upaya strategis organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sebagaimana dijelaskan pada bagian pendahuluan bahwa pelatihan berfungsi sebagai sarana pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi, sikap, dan etos kerja. Dalam studi literatur ini ditemukan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Guru Dan Tenaga Kependidikan (Gtk) Dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Internal Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan adanya gap penelitian yaitu : Belum adanya penelitian yang secara simultan mengkaji tentang pengaruh pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Padahal ke 3 (tiga) faktor ini sangat menentukan disiplin atau tidaknya pegawai dalam bekerja. Pelatihan merupakan upaya strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelatihan berfungsi sebagai sarana pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi, sikap, dan etos kerja. Dalam studi literatur ini ditemukan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin. Komunikasi internal yang efektif, memungkinkan karyawan memiliki pemahaman yang sama, informasi terbaru, dan merasa pendapat mereka dihargai, sehingga karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas dan merasa dihargai akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya. Semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

Dengan melihat gap penelitian dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya, oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membuktikan apakah pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan benar – bebar berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi penulis yang dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Pelatihan bagi personil belum banyak yang terealisasi, dimana jumlah personil yang telah mengikuti pelatihan masih sedikit dibandingkan dengan jumlah personil yang belum mengikuti pelatihan. Pelatihan diberikan kepada personil bertujuan agar dapat menjalankan tugas dilapangan lebih

baik lagi, karena dengan pelatihan akan meningkatkan kemampuan secara teknis serta dapat membentuk karakter personil pemadam kebakaran dan penyelamatan sehingga profesional dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat terkait pelayanan pemadaman kebakaran dan penyelamatan.

Komunikasi antar personil belum berjalan secara optimal, hal ini terlihat dari komunikasi antar atasan dan bawahan belum terjalin dengan baik, kurangnya keterbukaan antara atasan dan bawahan dalam penyampaian informasi baik penugasan personil yang terkadang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bidang serta gaya komunikasi yang masih satu arah dari pimpinan ke bawahan sehingga personil merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan evaluasi kerja personil. Hal ini terlihat juga ketika atasan memberikan tugas kepada bawahan tanpa memberikan ruang tersendiri untuk menyatakan pendapat ataupun saran. Pemimpin belum mampu menyeimbangkan ketegasan dan keterbukaan serta kurangnya pemberian motivasi dan mengarahkan bawahan. Pendelegasian tugas terkadang tidak sesuai dengan kompetensi dan pengalaman yang dimiliki bawahan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2020:125) disiplin adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai – nilai yang ada.

Pelatihan

Menurut Hadari (2020 :208), pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dan pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja.

Komunikasi Internal

Menurut Lawrence, (2021:121) menyatakan bahwa “Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).”

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2022:215), Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan sesuatu yang melekat di dalam diri seorang pemimpin. Sesuatu tersebut adalah berupa sifat-sifat tertentu. Seperti kepribadian atau *personality*, kemampuan atau *ability* dan kesanggupan atau *capability*. Sutarto, (2021:39), arti kepemimpinan adalah sebuah rangkaian aktivitas penataan. Aktivitas tersebut berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Hal itu dilakukan dalam situasi tertentu. Tujuannya adalah agar bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono (2013 : 64), hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap disiplin kerja personil Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim
2. Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja personil Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim
3. Diduga komunikasi internal berpengaruh positif terhadap disiplin kerja personil Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim

4. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja personil Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial. Analisis dilakukan untuk mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali 2023 :48) yang meliputi:

Uji Validitas

Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya. Uji validitas dengan tingkat signifikansi yaitu $\alpha = 0,05$, dengan dasar keputusannya yaitu : Jika r hitung $> r$ tabel, berarti valid dan Jika r hitung $< r$ tabel, berarti tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian. (Sugiyono,2020:188).

Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Cronbach Alpha (α) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala likert atau instrument yang item-itemnya dalam bentuk angket.Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha angka yang didapat melalui metode Cronbach Alpha kemudian dibandingkan dengan Koefisien (r) = 0,600 bila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya (Purbayu, 2023:158).

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Sugiyono, 2020 :127). Uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 24,0. Uji normalitas juag menggunakan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan meilihat nilai Unstandardized Residual. Kriteria utama uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) melibatkan perbandingan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) atau (statistik uji) dengan nilai tabel atau taraf nyata (α) yang telah ditentukan.

1. Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (taraf nyata, biasanya 0,05): Maka H_0 diterima dan data sampel dianggap berasal dari populasi dengan distribusi yang sesuai (misalnya, berdistribusi normal).
2. Jika nilai signifikansi $\leq \alpha$ (taraf nyata, biasanya 0,05): Maka H_0 ditolak dan data sampel dianggap *tidak* berasal dari populasi dengan distribusi yang sesuai (misalnya, tidak berdistribusi normal)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono, (2020:27), uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan Uji grafik *scatterplot*. Uji grafik *scatterplot* (atau diagram sebar) digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel, seperti untuk menguji asumsi linearitas atau heteroskedastisitas. Caranya adalah dengan membuat grafik dan mengamati pola sebaran titik data; jika titik-titik membentuk pola tertentu, seperti garis lurus (linear) atau menyebar merata (homoskedastisitas), maka asumsi tersebut terpenuhi. Pengujian heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan berikut :

1. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai Signifikan lebih besar dari 0,05
2. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berkenaan dengan adanya hubungan kuat linier diantara variabel regresi. Konsekuensinya adalah koefisien regresi tak tentu dan kesalahan standarnya tak tehinnga yang berakibat pada kesalahan pengambilan keputusan yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak. Umumnya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai kofisien korelasi lebih besar dari 0.8. Multikolinearitas dapat juga diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabibla nilai VIF lebih besar dari 10 telah terjadi multikolinearitas sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 tidak terjadi multikolinearitas. (Sugiyono,2020:39).

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian table dan grafik, untuk mengetahui diskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah:

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Disiplin Kerja
- a = Constanta
- X1 =Pelatihan
- X2 = Komunikasi Internal
- X3 = Kepemimpinan b1,b2,b3 = Koefisien Regresi
- e = error term (kesalahan)

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai F hitung > F tabel (0,05), maka Ho ditolak maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat
2. Jika nilai F hitung ≤ F tabel (0,05), Ho diterima maka hipotesis dalam penelitian menunjukan bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali,2023 :136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.

1. Jika nilai Signifikansi (Sig) < 0,05, Ho ditolak maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat
2. Jika nilai Signifikasni (Sig) ≤ 0,05, Ho diterima maka hipotesis dalam penelitian ini menunjukan bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linier berganda sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antara 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. (Hair, 2022:261). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$Kd = R^2 \times 100\%$ Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap variabel lain. Nilai koefisien regresi diperoleh dari pengolahan skor variabel penelitian yang merupakan hasil penggabungan (rata-rata) skor item pertanyaan masing-masing variabel berdasarkan jawaban responden, bukan dari total keseluruhan nilai responden. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, variabel *independent* atau variabel penjelas, analisis regresi berganda dengan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X1), Komunikasi Internal (X2), Kepemimpinan (X3), Dengan Disiplin Kerja (Y) Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.293	3.339	
	Pelatihan	.767	.084	.764
	Komunikasi Internal	.436	.097	.439
	Kepemimpinan	.273	.108	.265

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil tabel di atas didapat $Y = 2,293 + 0,767 (X1) + 0,436 (X2) + 0,273 (X3)$. Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) diperoleh sebesar 2,293, artinya bahwa jika variabel Pelatihan (X1), Komunikasi Internal (X2) dan Kepemimpinan (X3) diabaikan atau diasumsikan Nol maka besarnya nilai variabel Disiplin Kerja (Y) bernilai sebesar 2,293.
2. Nilai koefisien regresi (b1) Pelatihan (X1) sebesar 0,767, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Pelatihan (X1) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,767 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.
3. Nilai koefisien regresi (b2) variabel Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,436 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komunikasi Internal sebesar satu satuan akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,436 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.
4. Nilai koefisien regresi (b3) variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,273 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama – sama dengan menggunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F) ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	2045.535	3	681.845	64.595	.000a
Residual	559.448	53	10.556		
Total	2604.982	56			

Berdasarkan tabel di atas maka penulis dapat menyimpulkan hasil pengujian secara bersama – sama sebagai berikut :

Hipotesis

Pengujian secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan (X1), Komunikasi Internal (X2), dan Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 1.

1. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan dengan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

2. Kriteria pengujian

Penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian yaitu:

- Ho diterima apabila nilai signifikan $F < 0,05$
Menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- Ho ditolak apabila nilai signifikan $F > 0,05$
Menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

3. Analisis

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai F hitung sebesar 64,595 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sebagaimana kriteria pengujian yang telah ditetapkan pada Bab III. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1), Komunikasi Internal (X2), dan Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri – sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pelatihan	.767	.084	.764	9.173	.000
Komunikasi Internal	.436	.097	.439	4.520	.000
Kepemimpinan	.273	.108	.265	2.523	.015

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y).

Hasil pengujian variabel Komunikasi Internal (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal (X2) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y).

Hasil pengujian variabel Kepemimpinan (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015, lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886a	.785	.773	3.249

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_1), Komunikasi Internal (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) secara bersama – sama terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,773 atau 77,3 % dan sisanya 22,7 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1), Komunikasi Internal (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y) personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, yang tercermin dari kepatuhan terhadap SOP, ketepatan respons, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, dan kesiapsiagaan menghadapi keadaan darurat. Pelatihan (X_1), komunikasi internal (X_2), dan kepemimpinan (X_3) merupakan faktor-faktor yang saling terkait dan berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai (Y). Pelatihan yang dirancang dengan tujuan jelas, materi relevan, dan metode yang tepat mampu meningkatkan kemampuan dan pemahaman pegawai terhadap tugas dan aturan kerja. Komunikasi internal yang efektif, baik ke bawah, ke atas, maupun horizontal, mendukung kelancaran penyampaian informasi, koordinasi kerja, serta pemecahan masalah. Sementara itu, kepemimpinan yang efektif, partisipatif, dan mampu memberi teladan berperan dalam mengarahkan, memotivasi, serta menjaga stabilitas kerja. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk perilaku disiplin pegawai yang tercermin melalui kehadiran, ketaatan terhadap aturan, kewaspadaan kerja, dan etika kerja. Menurut Dessler (2021:144) Disiplin kerja tercermin dari ketepatan kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan dalam bekerja, ketaatan terhadap standar dan peraturan kerja, serta penerapan etika kerja yang baik. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap prosedur dan tanggung jawab tugas, yang didukung oleh pelatihan yang efektif, komunikasi internal yang jelas, serta kepemimpinan yang mampu memberi teladan, arahan, dan pengawasan secara konsisten.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Raras (2020) dan Wansyah (2022), menyatakan bahwa variabel pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan adalah variabel yang mempengaruhi signifikan secara simultan dalam membentuk disiplin kerja dalam organisasi. Disiplin kerja dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai hasil dari sistem organisasi yang berjalan secara terpadu.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi meningkatkan keterampilan teknis pegawai tetapi juga membentuk sikap, tanggungjawab dan kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku pada organisasi. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 9 tentang Pelatihan Kerja yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Adapun tujuannya sesuai dengan Pangabean (2021:102) yang menyatakan bahwa tujuan pelatihan tersebut adalah untuk memberikan keterampilan serta memperbaiki kinerja pegawai, meningkatkan moral dan membantu pegawai dalam menghadapi segala perubahan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden, indikator pelatihan yang memperoleh nilai relatif tinggi adalah materi pelatihan yang relevan karena Efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh relevansi materi dengan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai dan peningkatan kemampuan kerja personil. Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat merasakan manfaatnya secara langsung dari pelatihan yang diberikan. Kondisi ini sesuai dengan

Untuk indikator dengan nilai lebih rendah berkaitan dengan frekuensi pelatihan dan pemerataan serta kesempatan mengikuti pelatihan, yang mengindikasikan masih perlu adanya perbaikan dalam perencanaan program pelatihan yang akan diberikan pada personil. Hasil ini sesuai dengan Triton (2020:87) bahwa pelatihan yang dilaksanakan dengan tujuan yang jelas, materi yang relevan, serta metode yang sesuai mampu meningkatkan keterampilan dan kualitas pegawai. Kondisi ini berimplikasi positif terhadap disiplin kerja pegawai, karena pelatihan yang efektif mendorong kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gandi (2021) dan Meiji (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Semakin baik kualitas dan konsistensi pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja personil.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap disiplin kerja personil, karena kepatuhan terhadap SOP, ketepatan respons, tanggung jawab, dan kesiapsiagaan sangat dipengaruhi oleh kejelasan dan konsistensi penyampaian informasi, instruksi, dan kebijakan organisasi. Indikator dengan nilai tinggi menunjukkan kejelasan perintah atasan dan kemudahan memperoleh informasi, sementara indikator rendah terkait umpan balik dan komunikasi dua arah yang masih terbatas. Menurut Saputra (2022:237) Komunikasi internal meliputi komunikasi ke bawah, ke atas, dan horizontal yang berfungsi untuk menyampaikan instruksi, penjelasan tugas, informasi peraturan, motivasi, pelaporan pekerjaan, penyampaian kendala dan keluhan, serta memperkuat kerja sama dan pemecahan konflik antarpegawai. Komunikasi internal yang berjalan efektif mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan terciptanya hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Winda (2021) dan Darman (2022) yang menyatakan bahwa Komunikasi internal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai.

Komunikasi internal yang efektif mampu menekan pelanggaran disiplin yang terjadi karena pegawai memahami tugas, aturan dan tanggungjawabnya secara jelas. Ketidakjelasan komunikasi seringkali menjadi pemicu keterlambatan, ketidakhadiran dan pelanggaran prosedur kerja. Oleh karena itu peningkatan kualitas komunikasi internal khususnya komunikasi dua arah menjadi faktor penting dalam memperkuat disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga membentuk sikap, tanggung jawab, dan kepatuhan bawahan terhadap aturan dan prosedur organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden, indikator kepemimpinan yang memperoleh nilai relatif tinggi adalah kemampuan pemimpin dalam memberi keteladanan dan pengawasan yang jelas, karena hal tersebut langsung mempengaruhi kepatuhan dan kesiapsiagaan personil saat menghadapi situasi darurat. Sementara untuk indikator dengan nilai lebih rendah terkait komunikasi perintah dalam kondisi darurat, yang menunjukkan perlunya peningkatan koordinasi dan penyampaian instruksi agar disiplin kerja tetap terjaga dalam semua kondisi operasional, hal ini sejalan dengan Rivai (2021:53) bahwa Kepemimpinan mencerminkan kemampuan pimpinan dalam membina kerja sama dan hubungan yang baik dengan bawahan, melaksanakan tugas secara efektif dan tepat waktu, bersikap partisipatif dalam pengambilan keputusan, serta mampu mendelegasikan tugas dengan mengutamakan kepentingan organisasi dan bawahan. Selain itu, kepemimpinan yang baik ditunjukkan melalui keahlian kerja, sikap proaktif, serta kemampuan menjaga stabilitas dan membentuk budaya organisasi yang kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Gandhi (2021) dan Meiji (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, sehingga semakin efektif gaya kepemimpinan dan pengawasan yang diberikan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja personel

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim

Pelatihan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim

Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim

Saran

Dengan pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya pelatihan, komunikasi internal dan kepemimpinan harus benar-benar ditingkatkan agar disiplin kerja pegawai senantiasa meningkat.

Pelatihan Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim, handaknya ditingkatkan seperti pelatihan pemadan kebakaran 2, Operator mobil pemadan kebakaran dan Juru mudi (Driver) mobil pemadan kebakaran. Komunikasi Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim dengan atasan ataupun komunikasi antar personil hendaknya di maksimalkan agar antar personil memiliki keterbukaan dalam menyampaikan informasi agar tidak terjadi kesalahan dalam penugasan.

Dengan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya pemimpin senantiasa memberikan contoh dan menjadi teladan bagi bawahan sehingga personil memiliki kenyamanan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Rawat Inap Jambi Kecil. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Batanghari.
<http://repository.unbari.ac.id/791/1/SKRIPSI%20FLORA%20AMANDA.pdf>
- Arikunto, S. (2023). Prosedur Penelitian, Bumi Aksara : Jakarta
- David, F.R. (2020). Strategic Management and Business Policy”, thirteenth edition, New York: Pearson
- Dessler. G. (2021). Human Resource Management, Edisi 16, Harlow: Pearson Education
- Ghozali, I. (2023). Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Gomes, F.C (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. Penerbit. ANDI Hadari, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Gajah Mada Universitas Press. Yogyakarta
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka, Setia. Bandung
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan Vol. 10 Nomor 10.
<file:///C:/Users/user/Downloads/PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DI DIPLIN KERJA DAN KE-1.pdf>
- Indah, F. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Eduvest - Journal of Universal Studies Volume 4 Number 06. <file:///C:/Users/user/Downloads/1460-Article%20Text-10718-1-10-20240708.pdf>
- Kuncoro, M. (2023). Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur. Bandung: Alfabeta. Lawrence, M.F (2021). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, (Bandung: Remaja. Rosdakarya,
- Moekijat. (2020). Manajemen Kepegawaian, Penerbit Mandar Maju, Bandung Moejiono. (2020). Kepemimpinan dan Keorganisasian, Yogyakarta UII, Press
- Pangabean, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta. Jakarta.
- Paroli. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 5 (2) 2024: 3995-4006.
<https://journal.yrpiuku.com/index.php/msej/article/view/4588/2577>
- Pedoman kode perilaku Latsar CPNS, pegawai diwajibkan hadir minimal **95%** dari waktu latihan (LAN, 2018).
- Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 31 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas Fungsi Dan Struktur Organisasi Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja, Dinas, Badan, Kecamatan dan Kelurahan.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun (2018). Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, V. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Riyadi, D.F. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Guru Dan Tenaga Kependidikan (Gtk) Dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Fakultas Ilmu Pendidikan. Univessitas Pendidikan Indonesia. <https://repository.upi.edu/105048/>
- Romli, M. (2022). Jurnalistik Online: Panduan Mengelola Media Online. Nuansa Cendekia.
- Robbins, S.P (2023). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten