

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA *NON* ASN DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN SITUBONDO**

Dina Dwi Ambarwati  
[dinadwi612@gmail.com](mailto:dinadwi612@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ika Wahyuni  
[ika\\_wahyuni@unars.ac.id](mailto:ika_wahyuni@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Minullah  
[minullah@unars.ac.id](mailto:minullah@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Situbondo district is one of the small districts located in the eastern part of the island of Java. One of them is the fire department located on Madura Street No. 17 Mimbaan West, Panji, Situbondo. The purpose of this research is to analyze the impact of leadership, discipline and work environment on performance through job satisfaction as a variable intervening on non-ASN fire department of Situbondo district. The total sample used in this study was 58 firefighters in Situbondo district besides the chief. Sampling technique using saturation sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study using the Structural Equation - Partial Least Square (PLS-SEM) Model.*

*The results of the direct influence hypothetical test using the Smart PLS 3.0 application, showed that Leadership has a significant positive impact on Employment Satisfaction, Discipline has an significant positive effect on Job Satisface, Working environments have a significant negative impact on Job satisfaction, Leadership significantly negatively impact on Performance, discipline significantly adversely influences Performance, work environment significantly positively impacts Performance, Work satisfaction significantly affects Performance, Leadment significantly influences performance through Job satisfaction.*

**Keywords:** Leadership, Discipline, Work Environment, Occupational Excellence, Employee Performance.

**I. PENDAHULUAN**

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau kerja sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara pekerjaan dan nilai-nilai pribadi individu. Ketika pekerjaan sesuai dengan keinginan dan nilai seseorang, tingkat kemauan dan kepuasan kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, ketidakcocokan dapat mengurangi keberhasilan dan kepuasan kerja.

Dalam era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 yang kompetitif, organisasi menghadapi tantangan besar untuk mencapai kinerja optimal. Kinerja pegawai

menjadi faktor kunci kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang meliputi gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi dan mempengaruhi bawahan. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi dan membantu dalam mengadaptasi perubahan. Kedisiplinan, di sisi lain, mencerminkan sikap pegawai terhadap peraturan dan norma perusahaan. Disiplin kerja yang baik

menunjukkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan. Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan efektivitas pegawai, mencakup berbagai aspek seperti budaya organisasi, komunikasi, dan dukungan dari atasan serta rekan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan kedisiplinan yang tinggi berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja.

Namun, di Dinas Pemadam Kebakaran Situbondo, ditemukan beberapa masalah terkait kinerja pegawai. Pegawai menunjukkan kinerja yang kurang optimal, kurangnya pembinaan dan pengawasan dari pimpinan, serta rendahnya semangat dan kedisiplinan kerja. Masalah ini menunjukkan perlunya analisis mendalam terhadap variabel-variabel seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin untuk memahami dan meningkatkan kinerja pegawai di institusi tersebut.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam organisasi. Apabila organisasi mempunyai sumber daya manusia dengan kompetensi yang memadai serta didukung sumber daya peralatan, teknologi, finansial dan lainnya, maka tujuan organisasi akan tercapai. Jadi, sumber daya manusia

memiliki posisi yang sangat penting dalam organisasi.

Tyson (2016:63) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bentuk penekanan pada pengembangan orang sebagai aset yang dikontrol melalui biaya dan manajemen penempatan orang pada strategi bisnis”.

### Kepemimpinan

Makawimbang (2016:6) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain”. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan seorang pemimpin.

Berdasarkan penjelasan di atas Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menetapkan arah dengan merumuskan visi masa depan, kemudian mengkomunikasikan visi tersebut kepada orang-orang, dan menginspirasi mereka untuk mengatasi berbagai rintangan serta melaksanakan tugas yang dipercayakan.

Kartono dan Kartini (2016:189) mengemukakan indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Kemampuan analitis
- 2) Keterampilan berkomunikasi
- 3) Keberanian
- 4) Kemampuan mendengar
- 5) Ketegasan

### Kedisiplinan

Dalam kehidupan sehari-hari, peraturan dan ketentuan diperlukan

untuk mengatur dan membatasi kegiatan serta perilaku manusia. Namun, peraturan tersebut akan kurang berarti tanpa adanya sanksi bagi pelanggarannya.

Kedisiplinan, menurut Sutrisno (2014:86), adalah “Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku”. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk dapat menghambat dan memperlambat pencapaian tujuan tersebut. Kedisiplinan sangat penting baik untuk individu maupun organisasi. Sunyoto (2016:746) mengemukakan bahwa indikator dari kedisiplinan meliputi:

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Kehadiran tepat waktu
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat kerja, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Hasibuan (2014:72), “Lingkungan kerja meliputi fasilitas, alat bantu, hubungan antarpegawai, ketenangan, pencahayaan, dan kebersihan”.

Sedarmayanti (2014:83) menambahkan bahwa “Lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman sangat penting bagi pegawai non-ASN, karena dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka”. Lingkungan kerja mencerminkan sikap, nilai, norma, dan perasaan pegawai terkait dengan

organisasi mereka. Siagian (2017:73) menyatakan bahwa “terdapat beberapa indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2015:169) adalah “Tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang”. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak bersifat menyeluruh; seseorang bisa merasa puas dengan satu aspek pekerjaan namun kurang puas dengan aspek lainnya.

George dan Jones (2017:71) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “Kumpulan perasaan dan keyakinan seseorang tentang pekerjaannya, yang dapat berubah dari tingkat kepuasan tinggi menjadi ketidakpuasan tergantung pada berbagai faktor”. Robbins dan Judge (2016: 101) mengatakan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 2) Gaji/Upah (*pay*)
- 3) Promosi (*promotion*)
- 4) Pengawasan (*supervision*)
- 5) Rekan kerja (*workers*)

### Kinerja

Veitzhal (2017:15) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

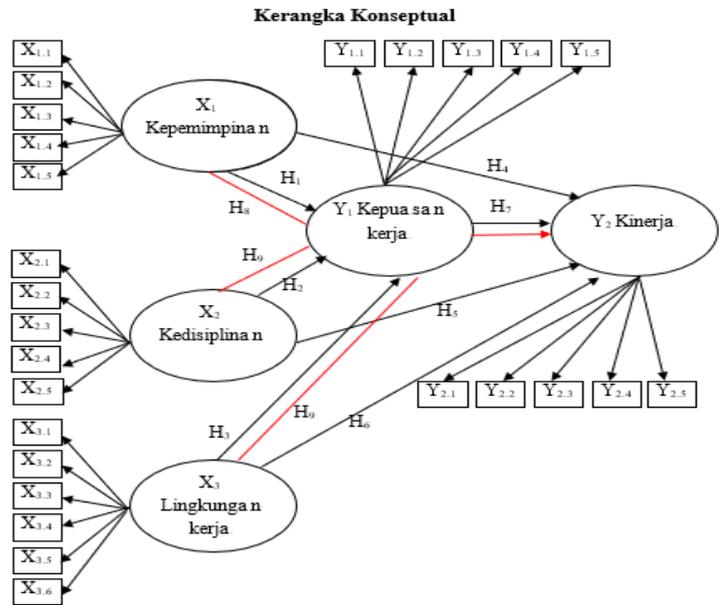
menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Sedarmayanti (2014:147) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat digunakan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan menyelesaikan tugas
- 2) Pengetahuan
- 3) Tingkat kehadiran
- 4) Kerjasama antar pegawai non ASN
- 5) Kepuasan kerja

**Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2017:128) mengemukakan bahwa "Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti". Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa ada atau tidaknya pengaruh antara Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Situbondo maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu kerangka konseptual yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti gambar yang dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

**Hipotesis**

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;

H<sub>2</sub> : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;

- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;  
H<sub>4</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;  
H<sub>5</sub> : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;  
H<sub>6</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;  
H<sub>7</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;  
H<sub>8</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;  
H<sub>9</sub> : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;  
H<sub>10</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

### III. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2017:2) menyatakan bahwa “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Rancangan penelitian merupakan segala sesuatu yang mencakup tentang pendekatan yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pengukuran yang cermat terhadap fenomena.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupten Situbondo. Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan Maret - Mei 2024 .

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:84) bahwa “Populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Situbondo yang berjumlah 58 non ASN. Menurut Sugiyono (2017:85) bahwa “Teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian dapat menggunakan *teknik sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### Metode Analisis Data

Untuk menarik kesimpulan dari penelitian ini, peneliti menggunakan metode analitik berikut terhadap data yang dikumpulkan, diolah, dan dianalisis sebelumnya

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Subjek penelitian ini adalah 58 pegawai Non-ASN Dinas Pemadam Kebakaran Situbondo. Karakteristik responden tersebut yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang atau 100%. Hasil tersebut membuktikan bahwa bahwa semua responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 100% responden.

#### Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas yang dinilai berdasarkan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Validitas konvergen bisa dilihat dari nilai *outer loading* dan nilai AVE (*average variance extracted*) dari setiap indikator.

Uji Validitas Konvergen (*outer loading*)

Indikator	X1. Kepemimpinan	X2. Kedisiplinan	X3. Lingkungan kerja	Y1. Kepuasan kerja	Y2. Kinerja	Keterangan
X1.1	0,909					Valid
X1.2	0,859					Valid
X1.3	0,920					Valid
X1.4	0,845					Valid
X1.5	0,775					Valid
X2.1		0,889				Valid
X2.2		0,835				Valid
X2.3		0,847				Valid
X2.4		0,816				Valid
X2.5		0,820				Valid
X3.1			0,873			Valid
X3.2			0,759			Valid
X3.3			0,805			Valid
X3.4			0,889			Valid
X3.5			0,918			Valid
X3.6			0,935			Valid
Y1.1				0,758		Valid
Y1.2				0,777		Valid
Y1.3				0,851		Valid
Y1.4				0,854		Valid
Y1.5				0,867		Valid
Y2.1					0,916	Valid
Y2.2					0,914	Valid
Y2.3					0,965	Valid
Y2.4					0,909	Valid
Y2.5					0,880	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 10 tersebut menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ( $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{1.3}$ ,  $X_{1.4}$ ,  $X_{1.5}$ ,  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.2}$ ,  $X_{2.3}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $X_{2.5}$ ,  $X_{3.1}$ ,  $X_{3.2}$ ,  $X_{3.3}$ ,  $X_{3.4}$ ,  $X_{3.5}$ ,  $X_{3.6}$ ,  $Y_{1.1}$ ,  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Y_{1.4}$ ,  $Y_{1.5}$ ,  $Y_{2.1}$ ,  $Y_{2.2}$ ,  $Y_{2.3}$ ,  $Y_{2.4}$ ,  $Y_{2.5}$ ) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat juga dilakukan melihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
X1. Kepemimpinan	0,745	Valid
X2. Kedisiplinan	0,709	Valid
X3. Lingkungan kerja	0,749	Valid
Y1. Kepuasan kerja	0,677	Valid
Y2. Kinerja	0,841	Valid

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan di dalam penelitian dikatakan “Valid”.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrument penelitian dikatakan reliable apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai composite reliability di atas 0,70.

Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1. Kepemimpinan	0,913	Reliabel
X2. Kedisiplinan	0,897	Reliabel
X3. Lingkungan kerja	0,932	Reliabel
Y1. Kepuasan kerja	0,880	Reliabel
Y2. Kinerja	0,952	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis data, nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *Collinearity Statistics (VIF)* pada bagian "*Inner VIF Values*" pada hasil aplikasi *Smart PLS 3.0*.

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X <sub>1</sub> Kepemimpinan	X <sub>2</sub> Kedisiplinan	X <sub>3</sub> Lingkungan kerja	Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja	Y <sub>2</sub> Kinerja
X <sub>1</sub> Kepemimpinan				3,007	4,569
X <sub>2</sub> Kedisiplinan				1,337	1,682
X <sub>3</sub> Lingkungan kerja				2,837	3,140
Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja					5,951
Y <sub>2</sub> Kinerja					

Berdasarkan tabel diatas maka bisa diketahui bahwa keempat variabel tersebut tidak melanggar asumsi multikolinieritas karena nilai *VIF (varians inflation factor) > 5,00*.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data dalam penelitian terdistribusi normal. Data dianggap normal jika nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	<i>Excess Kurtosis</i>	<i>Skewness</i>	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	-0,098	-0,947	Normal
X <sub>1.2</sub>	0,519	-1,244	Normal
X <sub>1.3</sub>	1,503	-1,596	Normal
X <sub>1.4</sub>	0,519	-1,244	Normal
X <sub>1.5</sub>	-0,597	-0,987	Normal
X <sub>2.1</sub>	-1,195	-0,498	Normal
X <sub>2.2</sub>	-0,970	-0,750	Normal
X <sub>2.3</sub>	-1,010	-0,703	Normal
X <sub>2.4</sub>	-0,869	-0,848	Normal
X <sub>2.5</sub>	-1,394	-0,572	Normal
X <sub>3.1</sub>	2,906	-1,897	Normal
X <sub>3.2</sub>	0,539	-1,264	Normal
X <sub>3.3</sub>	3,530	-2,042	Normal
X <sub>3.4</sub>	2,926	-1,902	Normal
X <sub>3.5</sub>	4,643	-2,254	Normal
X <sub>3.6</sub>	5,129	-2,375	Normal
Y <sub>1.1</sub>	-0,076	-1,177	Normal
Y <sub>1.2</sub>	0,955	-1,412	Normal
Y <sub>1.3</sub>	1,213	-1,502	Normal
Y <sub>1.4</sub>	-0,139	-0,899	Normal
Y <sub>1.5</sub>	-0,004	-0,973	Normal
Y <sub>2.1</sub>	-0,046	-0,963	Normal
Y <sub>2.2</sub>	0,577	-1,223	Normal
Y <sub>2.3</sub>	-0,257	-0,827	Normal
Y <sub>2.4</sub>	-0,204	-0,883	Normal
Y <sub>2.5</sub>	-0,341	-0,807	Normal

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data

seluruh indikator tersebut terdistribusi normal.

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi data sampel sesuai dengan distribusi teoritis yang diharapkan. Dalam *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model: SRMR, *Chi Square*, dan NFI. Model penelitian dianggap fit jika sesuai dengan data empiris, sehingga hasilnya dapat diterima secara teoritis dan praktis.

	Saturated Model	Estimasi Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,111	0,111	$\leq 0,111$	Baik
d ULS	4,294	4,294	$\geq 0,05$	Baik
d G	5,084	5,084	$\geq 0,05$	Baik
Chi-Square	1078,961	1078,961	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,551	0,551	$> 0,5$ (mendekati angka 1)	Baik

Berdasarkan Tabel diatas maka bisa diketahui bahwa nilai SRMR yaitu 0,111 maka model dinyatakan fit dan baik. Hasil tersebut merujuk dari nilai  $SRMR \leq 0,111$  model dinyatakan layak. D\_ULS yaitu  $4,294 \geq 0,05$ .

### Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel diatas maka bisa diketahui bahwa nilai SRMR yaitu 0,111 maka model dinyatakan fit dan baik. Hasil tersebut merujuk dari nilai  $SRMR \leq 0,111$  model dinyatakan layak. D\_ULS yaitu  $4,294 \geq 0,05$ .

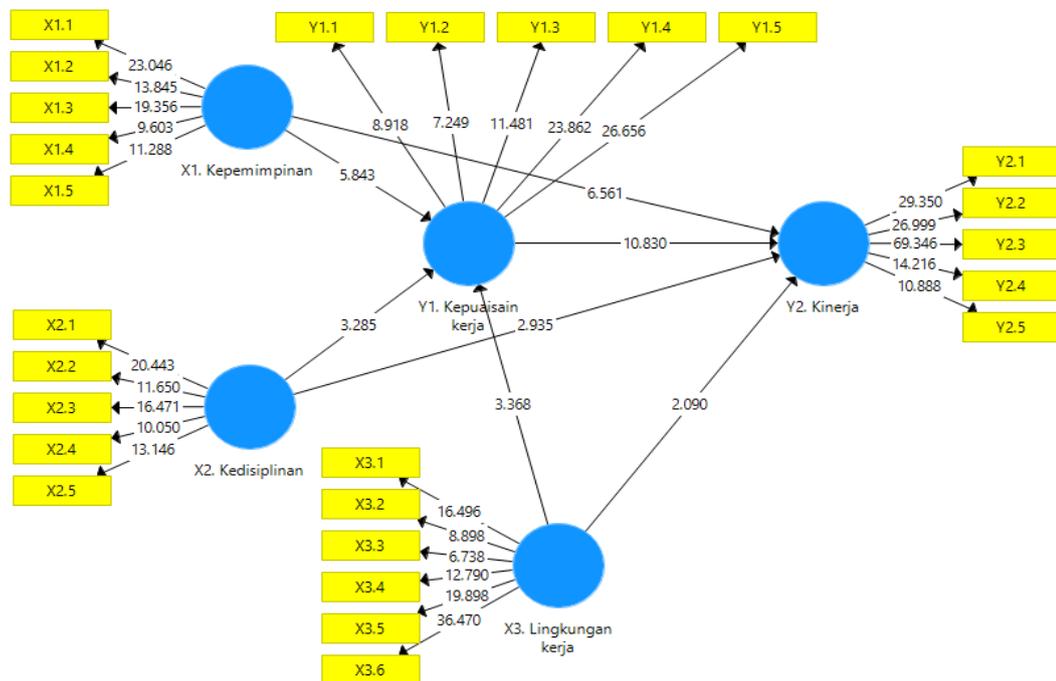
	R Square	Adjusted R Square
Y <sub>1</sub> Kepuasan kerja	0,832	0,823
Y <sub>2</sub> Kinerja	0,909	0,902

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa:

- 1) Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,823 (82,3%) dengan pengaruh sangat kuat, sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini sangat baik.
- 2) Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,902 (90,2%) dengan pengaruh sangat kuat, sedangkan sisanya 9,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini sangat baik.

### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

*Inner model* bertujuan untuk mengetahui serta menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (*inner model*) dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

**Pembahasan**  
**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja**

Uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,226), Nilai *T-Statistic* yaitu 5,843 (> 1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05) maka dapat disimpulkan Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Kedisiplinan yang meningkat akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat, sebaliknya, penurunan kedisiplinan akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Kepemimpinan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran harus efektif untuk melayani semua pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin perlu memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin tim secara efektif. Penelitian ini tidak

sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahuni *et.al* (2024)

**Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan kerja**

Uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,241), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,285 (> 1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,001** (<0,05) maka dapat disimpulkan Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran. Pimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan tersebut dengan memperbaiki kondisi fisik, menyediakan fasilitas yang memadai, membangun budaya kerjasama, menyusun sistem kerja yang jelas, memberikan kompensasi adil, dan

peluang pengembangan diri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryudha *et.al* (2024)

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja**

Uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,226), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,368 ( $> 1,964$ ) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,001** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran, dan pimpinan berperan penting dalam menciptakannya melalui perbaikan kondisi fisik, fasilitas, budaya kerjasama, sistem kerja, kompensasi, dan pengembangan diri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andreawan *et.al* (2023)

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (0,941), Nilai *T-Statistic* yaitu 6,561 ( $> 1,964$ ) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Kepemimpinan yang efektif adalah kunci peningkatan kinerja Dinas Pemadam Kebakaran. Pemimpin harus memiliki karakteristik dan gaya yang tepat serta mampu menerapkannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini

sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryudha *et.al* (2024)

### **Pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja**

Uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (0,141), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,935 ( $> 1,964$ ) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,003** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Kedisiplinan adalah faktor penting untuk kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran. Pimpinan berperan dalam meningkatkannya melalui aturan yang jelas, pembinaan, pengawasan, penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryudha *et.al* (2024)

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,145), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,090 ( $> 1,964$ ) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,037** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Lingkungan kerja yang kondusif dan positif meningkatkan kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran. Pimpinan berperan penting dalam menciptakannya melalui perbaikan kondisi fisik, penyediaan sarana, pembangunan budaya kerjasama, dan penyusunan sistem kerja yang jelas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranata *et.al* (2022)

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (1,646), Nilai *T-Statistic* yaitu 10,830 ( $> 1,964$ ) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran. Pimpinan berperan penting dalam meningkatkannya melalui perbaikan lingkungan kerja, kompensasi yang adil, peluang pengembangan diri, hubungan kerja yang baik, penghargaan, dan pekerjaan yang menantang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryudha *et.al* (2024)

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,945), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,572 ( $> 1,964$ ) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara signifikan mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 8 diterima**. Visi dan misi yang jelas memberikan arah dan motivasi bagi petugas Damkar. Pemimpin yang efektif membangun hubungan baik dengan tim melalui empati, penghormatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan

suportif, yang meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan rasa dihargai di antara petugas. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryudha *et.al* (2024)

### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif 0,396, Nilai *T-Statistic* yaitu 3,623 ( $> 1,964$ ) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Kedisiplinan ( $X_2$ ) secara signifikan mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 9 diterima**. Kedisiplinan dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran. Pimpinan meningkatkan kedisiplinan dan kepuasan melalui aturan jelas, pembinaan, pengawasan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryudha *et.al* (2024)

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,372), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,587 ( $> 1,964$ ) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara signifikan mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Lingkungan kerja yang kondusif dan positif meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja di Dinas

Pemadam Kebakaran. Pimpinan menciptakan kondisi ini melalui perbaikan fasilitas, budaya kerjasama, dan sistem kerja yang jelas. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarifita *et.al* (2023)

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  diterima);
2. Kedisiplinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_3$  diterima);
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ( $H_4$  diterima);
5. Kedisiplinan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ( $H_5$  diterima);
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_6$  diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_5$  diterima);
8. Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif ( $H_8$  diterima)
9. Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif ( $H_9$  diterima).
10. Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

berpengaruh signifikan positif ( $H_{10}$  diterima).

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

### Bagi Pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Pegawai Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Situbondo diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Non ASN perlu melakukan terobosan-terobosan untuk kesejahteraan pegawai ASN dan Non ASN, agar pegawai semakin bersemangat dalam melaksanakan kegiatan. Serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan Kedisiplinan dengan menciptakan keharmonisan kerja antar pegawai yang dapat membentuk Kerjasama dan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang kemudian dapat berdampak terhadap kinerja pegawai.

### Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo,

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang manajemen sumberdaya manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi maupun studi kepustakaan dan sivitas akademika khususnya yang berkenaan dengan variabel Kepemimpinan, Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dalam

menentukan Kinerja melalui Kepuasan kerja.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan, Kedisiplinan, Lingkungan kerja dalam menentukan Kinerja melalui Kepuasan kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andreawan, R, Karnadi dan Minullah. (2023). "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (4): 629-648  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3402>
- Aryudha, F, Wahyuni, I dan Tulhusnah, L. 2024. "Pengaruh Etos kerja, Disiplin kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (4): 789-803  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i4.4919>
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. 2017. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kartono dan Kartini. 2018. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kinicki, A. Kreitner. dan Robert 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Makawimbang. dan Jerry, H. 2016. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta.
- Pranata, A, Karnadi dan Pramesthi, R, A. (2022). "Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Matahari Cipta Sentosa". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (3): 554-568  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i1.2633>
- Robbins, S. P. dan Judge, T, A. 2016. *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, dan Edy. 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syarifa, L, Karnadi dan Pramesthi, R, A. (2022). “Analisa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PG Asembagoes, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.”. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (11): 2567-2584  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3730>
- Tyson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Veitzhal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.