

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Pemadam Kebakaran Kota Batu)

SKRIPSI

Dianjurkan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

KEYSYA ADELIA

NPM. 22101081246



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAK

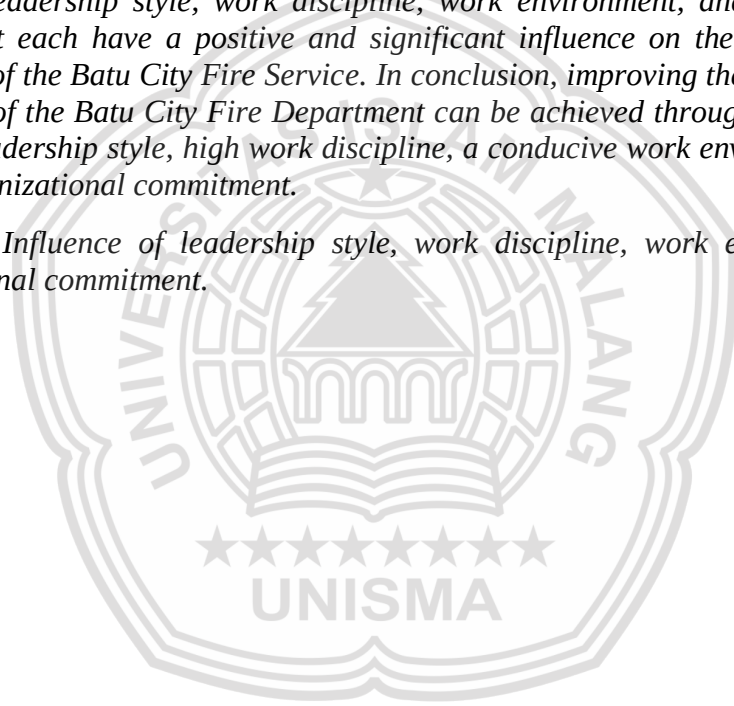
Dalam era modern, tuntutan kinerja organisasi sektor publik, khususnya Dinas Pemadam Kebakaran, semakin tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan jenis penelitian penjelasan (explanatory research), dengan cara penyebaran kuesioner & wawancara memperoleh 45 responden, hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu. Kesimpulannya, peningkatan kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu dapat dicapai melalui peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, dan komitmen organisasi yang kuat.

Keywords: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

In the modern era, the demands on the performance of public sector organizations, especially the Fire Service, are getting higher. This study aims to analyze the influence of leadership style, work discipline, work environment, and organizational commitment on the performance of employees of the Batu City Fire Service. This study uses a quantitative method and uses an explanatory research type, by distributing questionnaires and interviews to obtain 45 respondents, the results of the study are analyzed using multiple regression analysis. The results of the study show that simultaneously, leadership style, work discipline, work environment, and organizational commitment have a significant effect on employee performance. Partially, leadership style, work discipline, work environment, and organizational commitment each have a positive and significant influence on the performance of employees of the Batu City Fire Service. In conclusion, improving the performance of employees of the Batu City Fire Department can be achieved through an increase in effective leadership style, high work discipline, a conducive work environment, and a strong organizational commitment.

Keywords: Influence of leadership style, work discipline, work environment and organizational commitment.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era modern ini, tuntutan terhadap kinerja organisasi sektor publik semakin tinggi, terutama pada instansi yang berhubungan langsung dengan keselamatan masyarakat, seperti Dinas Pemadam Kebakaran. Kinerja karyawan menjadi faktor penentu utama dalam efektivitas penanganan situasi darurat, termasuk kebakaran, maupun bencana alam tertentu dan juga bencana lainnya yang dapat mengancam jiwa dan harta benda. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada dinas pemadam kebakaran kota batu.

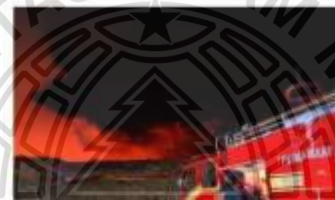
Kota Batu, sebagai salah satu kota dengan karakteristik geografis yang unik, memiliki tantangan tersendiri bagi dinas pemadam kebakaran. Wilayahnya yang berbukit-bukit seringkali memperlambat waktu respons dalam situasi darurat. Untuk mengatasi hal ini, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu telah mengambil langkah strategis dengan Upaya untuk membangun pos pemadam tambahan di setiap kecamatan. Upaya ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun jumlah kasus kebakaran di Kota Batu

cenderung meningkat, dengan inisiatif ini diharapkan dapat mempercepat respons dan diharapkan untuk dapat mengurangi dampak kerugian yang ditimbulkan yang terjadi di kota batu.

2 Pos Pemadam Kebakaran Kota Batu Batal Dibangun Tahun Ini

Karena beberapa masalah dan memerlukan waktu yang lama, rencananya, Pemkot Batu akan membangun 2 pos pemadam kebakaran tahun 2024 mendatang.

Toski Dermaleksana | 19 Nov 2023 | 17:43



Gambar 1.1. Isu Pemadam Kebakaran Pada Kota Batu

Sumber : Toski Dermaleksana (2023)

Di sisi lain, Kota Malang, sebagai kota tetangga, memiliki pendekatan yang berbeda dalam meningkatkan kinerja Dinas Pemadam Kebakarannya. Kota Malang lebih memfokuskan pada integrasi teknologi dengan meluncurkan layanan darurat terpadu, seperti nomor 112, yang memungkinkan masyarakat melaporkan insiden dengan lebih cepat. Selain itu, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Malang juga rutin mengadakan pelatihan teknis bagi pegawainya serta kampanye kesadaran keselamatan bagi masyarakat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dan kesadaran masyarakat terhadap pencegahan kebakaran



Gambar 1.2 Isu Pemadam Kebakaran Pada Kota Malang

Sumber : Nanda (2024)

Perbandingan antara Kota Batu dan Kota Malang menunjukkan bahwa meskipun tantangan yang dihadapi berbeda, keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kota Batu, dengan tantangan geografisnya, berfokus pada pembangunan infrastruktur untuk mempercepat respons, sementara Kota Malang memanfaatkan teknologi dan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan profesionalisme. Kedua pendekatan ini mencerminkan pentingnya faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi dalam mendorong kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, khususnya Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu. Diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran, tidak hanya di Kota Batu tetapi juga sebagai referensi bagi kota-kota lain dengan tantangan serupa.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong produktivitas, dan mempengaruhi sikap serta perilaku bawahan. Selain itu, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan secara terorganisir dan sesuai dengan prosedur operasional.

Lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, juga menjadi salah satu determinan penting dalam kinerja karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja. Di sisi lain, komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan bertanggung jawab.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat memberikan masukan yang relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di sektor publik, seperti Dinas Pemadam Kebakaran, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional dalam menangani situasi darurat. Kota Batu, yang memiliki kebutuhan mendesak akan respons cepat dan tepat terhadap bencana kebakaran, membutuhkan karyawan yang

mampu bekerja dengan kinerja maksimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

Menurut Kamil Hafidzi et al., (2023) Menyebutkan bahwa dalam gaya kepemimpinan, pemimpin harus memiliki karisma, inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan individu, mengarahkan perilaku dapat dirumuskan sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain mendefinisikan peran yang harus dimainkan pengikut, memberi tahu pengikut apa yang harus dilakukan, di mana melakukannya, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan yang ketat terhadap pengikut (R.Putra et al., 2021). Dengan kata lain jika gaya kepemimpinan diimplementasikan dengan baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu As-syafi, (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tentang gaya kepemimpinan, dalam bentuk komunikasi yang kurang baik terhadap bawahannya, dan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi, sehingga karyawan tidak dapat menaati apa yang diperintahkan oleh pemimpin, sehingga menurunkan kualitas kinerja karyawan. Dalam melakukan aktivitas kegiatan, pemimpin mempunyai gaya tersendiri yaitu gaya kepemimpinan non-pribadi dalam proses ini dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan, sehingga dapat bersama-sama berusaha mencapai tujuan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan saja yang harus diperhatikan dengan seksama namun ada faktor penting lain yang harus ditekankan lagi yakni seperti Disiplin kerja menurut Sadat et al., (2020) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Sedangkan Disiplin kerja menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja menurut Mardikaningsih & Sinambela, (2022) bahwa Lingkungan kerja yang menarik serta mendukung sungguh bernilai guna kepuasan kerja. Lingkungan kerja mempunyai banyak sifat yang bisa pengaruhi keselamatan raga serta psikologis. Tempat kerja yang bermutu sungguh bernilai guna melindungi pekerja pada bermacam kewajiban mereka serta bertugas dengan cara efisien. Tempat kerja yang bagus ditilik oleh karakter semacam imbalan yang bersaing, ikatan saling yakin antara pegawai serta

manajemen, kesetaraan serta keseimbangan guna seluruh orang, serta beban kerja yang masuk ide dengan tujuan yang menantang tetapi bisa dijangkau.

Sedangkan Chamidah & Soliha, (2022) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan mempengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut.

Astuti, (2022) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi

Sedangkan menurut Khairuddin, (2021) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (turnover), dan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki efek buruk untuk organisasi.

Menurut Silaen et al., (2021) Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah at all (2020), yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak

Bintoro, (2017) menjelaskan menjelaskan bahwa kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya. Fenomena ini membuat peran divisi HRD (human resource development) pada suatu perusahaan menjadi sangat penting. HRD dalam sebuah perusahaan menjalankan berbagai fungsi salah satunya yang cukup krusial adalah fungsi kompensasi. Kompensasi yang menarik tentunya akan menjadi daya tarik tersendiri bagi pencari kerja (job seeker) untuk menentukan dimana mereka ingin berkarir.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu?

4. Apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu?
5. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu.
5. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan khususnya pada pemadam kebakaran kota batu, dengan harapan mampu meningkatkan pertumbuhan bisnis perusahaan dan mencapai kesuksesan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang mana hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam hal pengembangan di bidang penelitian khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, berdasarkan hasil pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja: Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu. Ini berarti bahwa karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja: Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan untuk bekerja lebih efektif.
4. Pengaruh Komitmen Organisasi: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

5. Pengaruh Simultan: Terdapat pengaruh yang signifikan secara keseluruhan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu. Ini menunjukkan bahwa semua faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Keterbatasan Sampel: Penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas, baik dari segi jumlah maupun karakteristik. Hal ini dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas. Sampel yang diambil mungkin tidak mewakili seluruh variasi yang ada dalam populasi.
2. Metode Pengumpulan Data: Metode yang digunakan dalam pengumpulan data, seperti kuesioner atau wawancara, mungkin memiliki bias. Responden dapat memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya jujur atau tidak akurat, yang dapat mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Waktu dan Lokasi Penelitian: Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu dan di lokasi yang spesifik. Hasil yang diperoleh mungkin tidak berlaku

di waktu atau tempat lain, terutama jika terdapat perubahan kondisi sosial, ekonomi, atau budaya.

4. Keterbatasan Waktu: Waktu yang tersedia untuk melakukan penelitian ini terbatas, sehingga analisis yang dilakukan mungkin tidak sedalam yang diharapkan. Penelitian lebih lanjut dengan waktu yang lebih panjang dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif.
5. Keterbatasan Teknologi: Penggunaan alat atau teknologi tertentu dalam penelitian ini mungkin memiliki batasan dalam hal akurasi atau kemampuan analisis. Hal ini dapat mempengaruhi hasil dan interpretasi data.

5.3 Saran

Dalam penelitian ini, beberapa kendala mungkin memengaruhi temuan yang ada. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi untuk penelitian di masa depan. Berikut adalah saran yang dihasilkan dari analisis dan temuan penelitian :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi langsung dalam penerapan di lapangan, terutama dalam meningkatkan efektivitas proses atau sistem yang dikaji. Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi praktisi untuk mengambil keputusan yang lebih tepat dan strategis dalam menyelesaikan permasalahan terkait. Selain itu, temuan penelitian ini juga

dapat menjadi dasar untuk perbaikan metode kerja, peningkatan kualitas produk, atau penyempurnaan layanan yang ada.

2. **Manfaat Akademis**

Secara akademis, penelitian ini berfungsi sebagai sumber referensi yang dapat menambah khasanah keilmuan di bidang terkait. Temuan dan konsep yang dihasilkan dapat dijadikan rujukan bagi para peneliti lain yang ingin mengembangkan studi serupa atau memperdalam topik yang bersangkutan. Penelitian ini juga memperkaya wacana akademis dan mendorong terjadinya diskusi ilmiah yang konstruktif.

3. **Manfaat Sosial**

Dari segi sosial, penelitian ini dapat memberikan dampak positif dengan menghadirkan solusi yang mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat atau mempengaruhi kebijakan yang berorientasi pada kepentingan publik. Informasi yang diperoleh dapat membantu membangun kesadaran dan pemahaman yang lebih baik terhadap isu-isu yang relevan sehingga mampu melahirkan tindakan yang bermanfaat bagi komunitas luas.

4. **Manfaat bagi Penulis Selanjutnya**

Penelitian ini juga menjadi pijakan penting bagi penulis-penulis selanjutnya yang berminat mengkaji topik serupa. Dengan memahami kekuatan dan keterbatasan penelitian ini, penulis berikutnya dapat mengembangkan studi yang lebih komprehensif, melakukan pengujian variabel tambahan, atau menggunakan metode yang lebih inovatif. Penelitian

ini diharapkan membuka ruang bagi eksplorasi dan pengembangan pengetahuan secara lebih mendalam dan kreatif.



Daftar Pustaka

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan arjasari kabupaten bandung. *Jurnal Co Management*. <https://www.journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Andre, Ayal, Bernhard Tewal, I. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- As-syafi, J. U. I. (2020). KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 16–33.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Arikuntoro, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, & D. (2017). MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN. Yogyakarta: GAVA MEDIA. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press
- Chamidah, C., & Soliha, E. (2022). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel

- Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 243–253. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.311>
- Dubois, E.-A. (2021). 1937. *Revue des questions scientifiques*, 192(1–2), 69–91. <https://doi.org/10.14428/qs.v192i1-2.70003>
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi (Universitas Syah Kuala), A. S., Almy (Management and Science University), C., & Siregar (Politeknik APP), M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*

- Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Maesaroh, S., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang Igd Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 130–141. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/56>
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98–101. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Nanda, F. P. (2024). *No Title*. Kabupaten Malang, Sulit Kejar Standar Response Time 15 Menit Jawa Pos Radar Malang. <https://radarmalang.jawapos.com/kabupaten-malang/814521156/problem-krusial-yang-dihadapi-damkar-kabupaten-malang-sulit-kejar-standar-response-time-15-menit>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Akaryawan terseb
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil'alamin, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2020). Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt. Pln Area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142–152.

<https://doi.org/10.31846/jae.v8i1.273>

- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Safira, B., & Adlina, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 373–388. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.305>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Siregar, H. D., Wassalwa, M., Khairina Janani, & Harahap, I. S. (2022). Analisis Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan Menggunakan Statistik Parametrika. *Al ItihaduJurnal Pendidikan*, 1(1), 3. <https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu/article/view/44%0Ahttps://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu/article/download/44/74>
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Free Press.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto, E. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Timori Kansaki, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Elsera Siemin

- Ciamas, & Arwin. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>
- Toski Dermaleksana(SuaraJatimPost.Com). (2023). *No Title*. 2 Pos Pemadam Kebakaran Kota Batu Batal Dibangun Tahun Ini. file:///C:/Users/ASUS/OneDrive/Documents/artikel/2 Pos Pemadam Kebakaran Kota Batu Batal Dibangun Tahun Ini - Suara Jatim Post.html
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 240–245. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.85>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>