

**PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB TRAINING* DAN *WORK ENVIRONMENT* BERBASIS PADA *JOB SATISFACTION***

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :**

**Tri Hutomo Widodo Putra**

**30401800435**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN  
SEMARANG  
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB TRAINING* DAN *WORK ENVIRONMENT* BERBASIS PADA *JOB SATISFACTION***

**Disusun Oleh:**

**Tri Hutomo Widodo Putra**

**NIM : 30401800435**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 30 April 2025

Pembimbing,



**Dr. E. Drs. Marno Nugroho, M.M**

**NIK. 210491025**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB TRAINING* DAN *WORK ENVIRONMENT* BERBASIS PADA *JOB SATISFACTION***

**Disusun oleh:**

**Nama : Tri Hutomo Widodo Putra**

**NIM : 30401800435**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada Tanggal 30 April 2025

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**



**Dr. E. Drs. Marno Nugroho, M.M**  
**NIK. 210491025**

**Reviewer**



Digitally signed by  
Dr. Budhi Cahyono  
Date: 2025.05.20  
09:53:10 +07'00'

**Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si**  
**NIK. 210492030**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Latfi Nurcholis, S.T., S.E., MM**  
**NIK. 210416055**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Hutomo Widodo Putra

NIM : 30401800435

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB TRAINING DAN WORK ENVIRONMENT BERBASIS PADA JOB SATISFACTION***” adalah benar-benar hasil karya tulisan saya sendiri, bukan jiplakan karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari skripsi ini hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Cirebon, 30 April 2025

Yang membuat pernyataan,



Tri Hutomo Widodo Putra

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

*“The future belongs to young people with an education and the imagination to create”*

(Barrack Obama)

*“Alone we can do so little; together we can do so much –  
And education brings us together”*

(Helen Keller)

### Persembahan

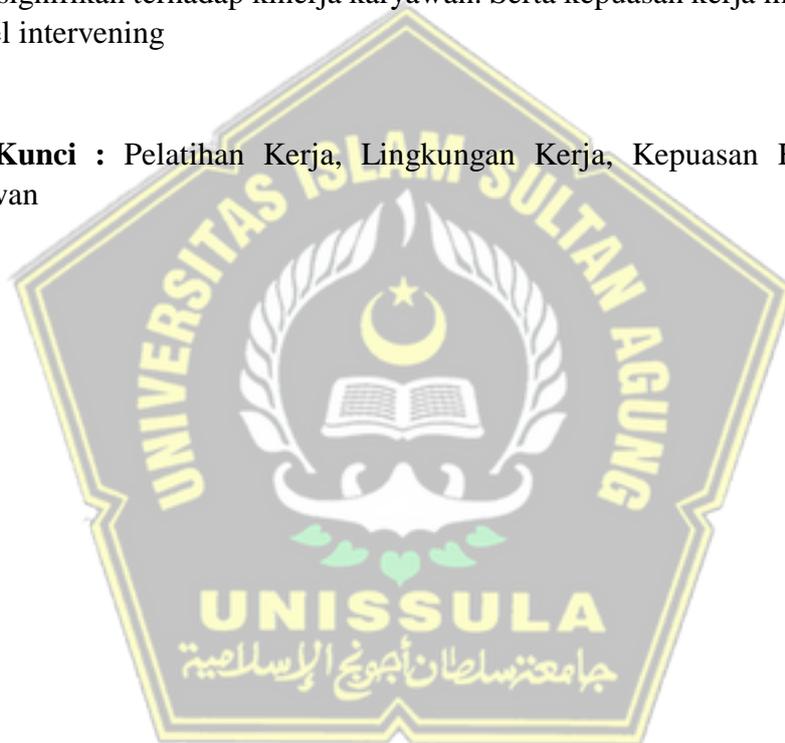
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai yang telah membesarkan, merawat, mendidik dan selalu mendoakan saya di setiap perjalanan hidup saya.
2. Istri saya Elsa Dwi Permatasari dan anak saya Anasera Saqeenarava Putri yang saya sayangi dan cintai yang senantiasa memberikan supportnya kepada saya.
3. Kakak dan adik saya yang saya sayangi.
4. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan bantuan dan dorongan untuk saya baik dikala suka maupun duka.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISSULA yang selama ini telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
6. Almamaterku Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dengan pengambilan sampel berjumlah 100 orang, serta pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik random sampling. Analisis data yang digunakan yaitu analisis linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening

**Kata Kunci :** Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



## **Abstrac**

*The purpose of this study was to determine the effect of job training and work environment on employee performance through job satisfaction. The population in this study were employees of the Cirebon Regency Fire and Rescue Service with a sample of 100 people, and data collection using a questionnaire. The technique used was probability sampling with random sampling technique. Data analysis used was multiple linear analysis using SPSS. The results of this study revealed that job training and work environment have a significant positive effect on employee performance. Job training and work environment have a positive effect on job satisfaction, and job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. And job satisfaction can be an intervening variable*

**Keyword :** Job Training, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance



## INTISARI

Penelitian ini membahas mengenai kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dalam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, kinerja karyawan dari pegawai-pegawai yang bekerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi dalam meraih keberhasilan dan juga tujuan instansi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan diantaranya adalah melalui pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu random sampling. Pengambilan sampel sebanyak 100 orang pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

Hasil pengujian didapatkan bahwa pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu menjadi variabel intervening antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb.

Puji syukur saya panjatkan kepada kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan judul “**PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB TRAINING* DAN *WORK ENVIRONMENT* BERBASIS PADA *JOB SATISFACTION*”**, sebagai syarat untuk menyelesaikan untuk menyelesaikan studi Program Sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan, bantuan dan doa dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Drs. H. Marno Nugroho, M.M selaku dosen pembimbing yang selalu memberi arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unissula yang telah membagikan ilmu dan motivasi kepada penulis.
5. Seluruh staf pengelola Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang baik.
6. Kedua orang tua, serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan semangat, bantuan serta doa dan dukungan kepada penulis.
7. Istri saya Elsa Dwi Permatasari dan anak saya Anasera Saqeenarava Putri yang saya sayangi dan cintai yang senantiasa memberikan supportnya kepada saya.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi dari awal sampai akhir yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi. Oleh karena itu, penulis menghargai semua saran dan masukan yang membangun dalam menyempurnakan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga penelitian ini berguna bagi yang membutuhkan di kemudian hari. Terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb.



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>Abstrac</i> .....	viii
INTISARI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Employee Performance</i> .....	9
2.1.2 <i>Job Training</i> .....	14
2.1.3 <i>Work Environment</i> .....	18
2.1.4 <i>Job satisfaction</i> .....	22
2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	25

2.2.1	Pengaruh <i>Job Training</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	25
2.2.2	Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	26
2.2.3	Pengaruh <i>Job Training</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	27
2.2.4	Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	28
2.2.5	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	29
2.3	Model Penelitian .....	30
BAB III.....		31
METODE PENELITIAN.....		31
3.1	Jenis Penelitian.....	31
3.2	Populasi dan Sampel .....	31
3.3	Sumber dan Jenis Data.....	33
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35
3.6	Uji Instrumen .....	37
3.6.1	Statistik Deskriptif .....	37
3.6.2	Uji Kualitas Data.....	38
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7	Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1	Analisis Deskriptif .....	41
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda .....	41
3.7.3	Koefisien Determinasi.....	42
3.7.4	Uji Simultan (Uji F) .....	43
3.7.5	Uji Parsial (Uji T).....	43
3.7.6	Uji Sobel.....	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		43
4.1	Karakteristik Responden .....	43
4.1.1.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	43
4.1.2.	Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	44
4.1.3.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden .....	44
4.1.4.	Karakteristik Status Kerja .....	45
4.1.5.	Karakteristik Berdasarkan Bagian/ Unit Kerja .....	46
4.2.	Analisis Deskriptif .....	47
4.2.1.	Tanggapan Variabel <i>Job Training</i> (X1).....	48

4.2.2. Tanggapan Variabel <i>Work Environment</i> (X2) .....	50
4.2.3. Tanggapan Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Y1).....	52
4.2.4. Tanggapan Variabel <i>Employee Performance</i> (Y2).....	54
4.3.1. Uji Validitas .....	55
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	56
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	57
4.4.1. Uji Normalitas.....	57
4.4.2. Uji Multikolinearitas .....	58
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.5. Uji Hipotesis.....	60
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4.5.2. Uji Regresi secara Parsial (Uji t).....	63
4.5.4. Koefisien Determinasi.....	67
4.5.5. Sobel Test.....	69
4.6. Pembahasan.....	71
4.6.1. Pengaruh <i>Job Training</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	71
4.6.2. Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	73
4.6.3. Pengaruh <i>Job Training</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	74
4.6.4. Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	76
4.6.5. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .....	77
BAB V.....	76
PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan .....	76
4.2 Saran.....	77
4.3 Keterbatasan Penelitian .....	80
4.4 Agenda Penelitian Mendatang .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	74

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian SPM Seluruh Indonesia .....	4
Tabel 1.2 Capaian SPM Dinas Pemadam Kab Cirebon .....	5
Tabel 3.1 Rincian Pegawai.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional & Pengukuran Variabel .....	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	43
Tabel 4.2 Usia Responden.....	44
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	45
Tabel 4.4 Status Kerja Responden .....	45
Tabel 4.5 Bagian/ Unit Karyawan .....	46
Tabel 4.6 Nilai dan Skor .....	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Job Training (X1).....	49
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Work Environment (X2) .....	51
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Job Satisfaction (Y1).....	53
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Employee Performance (Y2).....	54
Tabel 4.11 Uji Validitas .....	56
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.16 Uji Regresi Model I.....	62
Tabel 4.17 Uji Regresi Model II .....	63
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji f.....	68
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pegawai yang Telah Mengikuti Diklat Pemadam I.....	6
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	30
Gambar 4.1 Hasil Sobel Test I.....	70
Gambar 4.2 Hasil Sobel Test II.....	72



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sentral dalam mendukung keberlanjutan dan pencapaian tujuan organisasi. SDM tidak hanya menjadi motor penggerak operasional, tetapi juga menjadi elemen strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi di tengah persaingan yang semakin kompetitif. Menurut Sofyandi dalam (Andri & Kuswati, 2024) manajemen SDM merupakan upaya sistematis untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan karyawan, sosial, dan teknologi. Di era modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi, peranan SDM yang kompeten, terlatih, dan memiliki pengalaman menjadi semakin krusial. Hal ini dikarenakan teknologi canggih hanya dapat dioptimalkan apabila didukung oleh pengelolaan SDM yang tepat. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk secara aktif dapat mengembangkan potensi, keterampilan, bakat, dan juga pengetahuan dari pegawainya agar mampu menghadapi tantangan dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

*Employee performance* atau kinerja karyawan menurut Muhamad & Manik (2023) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik itu secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Diantara cara-cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan peningkatan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan juga kepuasan kerja.

Pengertian dari pelatihan kerja menurut menurut Sihaloho & Siregar (2020) adalah tempat kerja fisik yang menjadi lokasi kegiatan aktivitas rutin karyawan. Pelatihan kerja dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) karyawan agar mereka mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, baik dalam konteks saat ini maupun di masa mendatang (Syamsuri & Siregar, 2018).

Selain pelatihan kerja, faktor lainnya yang dapat memberikan dampak produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki salah satu peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menunjang produktivitas, akan tetapi juga memberikan kenyamanan dan semangat bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, bahkan menciptakan rasa tidak nyaman yang berpotensi menurunkan kinerja (Andri & Kuswati, 2024b).

Selain faktor pelatihan kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja yang tinggi merupakan motor penggerak yang sangat diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Kepuasan dalam pekerjaan pada dasarnya adalah hal yang subjektif. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang karyawan anut. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut (Nise et al., 2022). Peranan dari kepuasan kerja ini dinilai sebagai salah satu faktor yang sangat signifikan bagi keberlangsungan perusahaan. Ketika karyawan merasa

puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung fokus pada tugas-tugas yang diberikan tanpa terdistraksi oleh aktivitas lain yang tidak relevan. Selain itu, kepuasan kerja juga mendorong karyawan untuk secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja dengan penuh kesadaran, tanpa merasa terpaksa (Sukamto & Hwihanus, 2024).

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon adalah instansi pemerintah daerah yang bertugas memberikan layanan pemadaman kebakaran, penyelamatan, dan penanganan kondisi darurat lainnya di wilayah Kabupaten Cirebon. Berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 28 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon memiliki tugas-tugas pokok yaitu: merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan di bidang pelayanan pencegahan dan pemadam kebakaran.

Bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon merupakan profesi yang sarat tantangan dan berisiko tinggi. Tugas utama para petugas tidak hanya terbatas pada upaya pemadaman kebakaran, tetapi juga mencakup penyelamatan jiwa, perlindungan aset, serta pemberian bantuan dalam berbagai situasi darurat. Dengan tingkat risiko yang tinggi, keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas tersebut sangat bergantung pada kinerja optimal petugas pemadam kebakaran. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti pelatihan yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon mengacu pada Permendagri Nomor 114 Tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran, diatur bahwa waktu tanggap (*response time*) maksimal petugas pemadam kebakaran adalah 15 menit. Waktu ini dihitung sejak petugas menerima informasi dari masyarakat hingga tiba di lokasi kejadian dan melakukan tindakan yang diperlukan secara cepat serta tepat sasaran, baik dalam penanganan kebakaran maupun operasi penyelamatan non-kebakaran. Layanan ini berfungsi sebagai elemen pendukung untuk mencapai target Standar Pelayanan Minimal di tingkat daerah dan merupakan pelaksanaan dari amanat peraturan perundang-undangan. Adapun data pelaporan Standar Pelayanan Minimal sub urusan kebakaran wilayah seluruh Indonesia adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Capaian Standar Pelayanan Minimal di Seluruh Indonesia**

Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
Capaian SPM	46,94%	61,24%	68,16%	74,74%	75,10%

Sumber: Ditjen Penanggulangan Bencana Kementerian Dalam Negeri 2023

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa capaian SPM di seluruh Indonesia belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh Permendagri Nomor 114 Tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar yaitu waktu tanggap (*response time*) adalah 100%, Hal ini pun dialami oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

Adapun data pelaporan Standar Pelayanan Minimal sub urusan kebakaran adalah wilayah Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Capaian Standar Pelayanan Minimal Pada Dinas Pemadam**  
**Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon**

Tujuan/ Sasaran	Indikator	Tahun	Target	Capaian
Menurunkan resiko bencana/meningkatnya persentase waktu tanggap darurat 15 menit	Jumlah layanan pemadaman, penyelamatan dan evakuasi korban dan terdampak kebakaran di kabupaten/kota pada Tahun X dalam tingkat waktu tanggap ( <i>response time</i> ) oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan daerah dibagi Jumlah kejadian	2020	98%	86.36%
		2021	98%	89.99%
		2022	98%	88.57%
		2023	98%	89.94%
		2024	98%	91,24%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari data tabel fenomena di atas, *employee performance* pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dapat diketahui melalui target Standar Minimal Pelayanan (SPM) tahunan dengan target

capaian SPM tahunan yang telah dipenuhi. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui jika Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon masih belum optimal dalam kinerjanya karena masih berada di bawah target, selain itu Berdasarkan wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon memiliki petugas TKK pemadam kebakaran sebanyak 205, sedangkan dalam surat Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan yang harus dimiliki adalah sebanyak 346 pegawai. Pemenuhan sumber daya manusia di Dinas Pemadam Kebakaran Cirebon dan Penyelamatan baru mencapai 59% pegawai terpenuhi.

**Gambar 1.1**  
**Pegawai yang Telah Mengikuti Diklat Dasar Pemadam I**



Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan gambar 1.1, terdapat masalah kompetensi SDM yang belum memenuhi kualifikasi Diklat Dasar Pemadam I. Berdasarkan data kepegawaian, dari jumlah keseluruhan pegawai sejumlah 206, baru 119 pegawai saja yang sudah mengikuti kualifikasi Diklat Dasar Pemadam I, artinya sebesar 58%. Sedangkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/ Kota dan diperkuat Peraturan Menteri Dalam

Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2022 Tentang Pendidikan dan Pelatihan, bagi aparatur pemadam kebakaran dan penyelamatan setiap aparatur pemadam kebakaran wajib memiliki standard kualifikasi Diklat Dasar Pemadam I.

Hal ini dianggap sebagai salah satu penyebab kurangnya optimalisasi kinerja pegawai dalam menggapai tujuan organisasi. Masalah tersebut dapat menjadi salah satu perhatian bagi instansi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam meraih target tahunan Standar Pelayanan Minimal.

Hasil penelitian yang ditunjukkan dalam penelitian Ginting & Baene (2021), Setiawan et al. (2021), dan Wicaksono et al. (2022) yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Anggreani & Sulistiyani (2024) yang menemukan pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut penelitian Sihaloho & Siregar (2020), Wicaksono et al. (2022), Setiani & Febrian (2023) dan penelitian Sukamto & Hwihanus (2024) lingkungan kerja memberikan dampak positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh penelitian Nurhandayani (2022) yang memperoleh hasil jika lingkungan kerja tidak berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena gap dan juga *research* gap yang telah diuraikan pada latar belakang diatas serta beberapa penelitian yang inkonsisten, peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan *Employee Performance* melalui *Job Training* dan *Work Environment* berbasis pada *Job Satisfaction*”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh antara pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?”

Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *job training* terhadap *job satisfaction*?
- 2) Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction*?
- 3) Bagaimana pengaruh *job training* terhadap *employee performance*?
- 4) Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*?
- 5) Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *job training* terhadap *job satisfaction*
- 2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction*
- 3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *job training* terhadap *employee performance*
- 4) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja *work environment* terhadap *employee performance*

- 5) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*

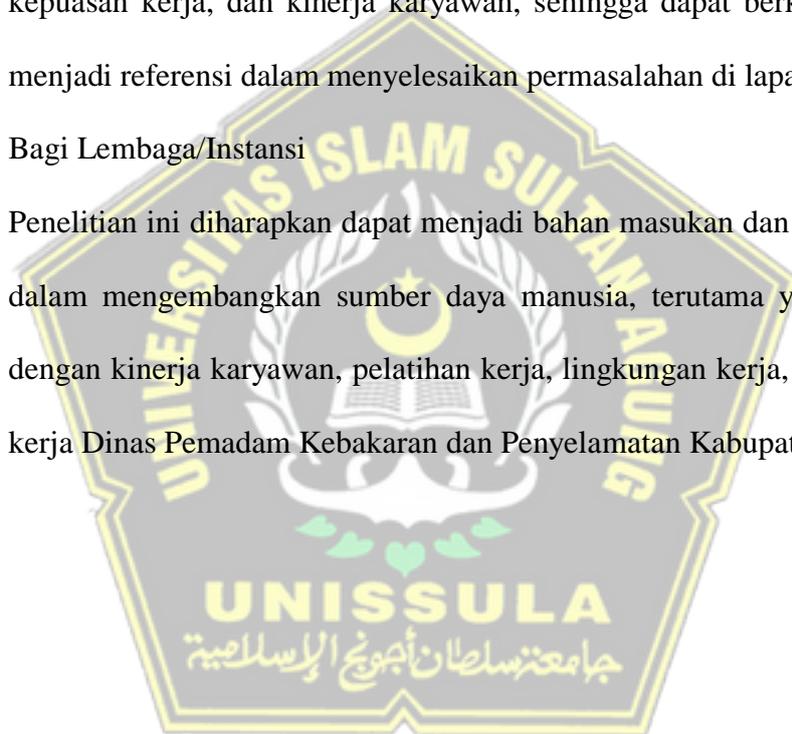
#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Bagi Praktisi dan Akademisi

Penelitian ini menjadi sarana untuk memperdalam serta mengaplikasikan pengetahuan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berhubungan atau berkaitan dengan pelatihan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga dapat berkontribusi dan menjadi referensi dalam menyelesaikan permasalahan di lapangan.

- 2) Bagi Lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Employee Performance***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Employee Performance***

Menurut (Mahawati & Sulistiyani, 2021) *employee performance* atau kinerja karyawan adalah cerminan sejauh mana seorang individu berhasil atau tidak dalam menjalankan tugas utama dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari perannya di tempat kerja. Hal ini mencakup kemampuan karyawan untuk memenuhi ekspektasi organisasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, serta memberikan kontribusi yang sesuai dengan peran dan fungsinya. Menurut Kumalasari & Efendi (2022), kinerja adalah hasil dari kombinasi antara upaya, kemampuan, dan pemahaman terhadap tugas yang harus dilakukan. Tingkat kinerja yang optimal menjadi salah satu langkah penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Leander et al. (2024) menambahkan jika kinerja karyawan sangat penting untuk setiap organisasi, karena berperan dalam pengukuran keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan evaluasi terhadap kemajuan kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini melibatkan penilaian yang berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam produksi barang atau jasa, pencapaian hasil yang diinginkan, dan efektivitas evaluasi dalam mencapai tujuan tersebut (Risky et al., 2019).

Berdasarkan uraian pendapat beberapa pakar tentang kinerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang

diraih oleh individu ataupun kelompok sebuah organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan tugas mereka, serta berkontribusi untuk mewujudkan tujuan organisasi.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara et al. (2017) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dari unsur internal dan unsur eksternal.

#### 1. Unsur Internal meliputi:

- a) Tingkat pendidikan, pendidikan formal yang diterima karyawan mempengaruhi cara mereka dalam memahami dan menjalankan tugas.
- b) Tingkat literasi atau pengetahuan yang dikuasai karyawan, yaitu kemampuan karyawan dalam menguasai informasi dan juga konsep yang relevan dengan pekerjaan mereka.
- c) Tingkat ketrampilan kerja, meliputi kemahiran teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
- d) Sikap motivasi terhadap kinerja, berupa pandangan positif serta dorongan internal karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan.
- e) Tingkat pengalaman kerja, yaitu durasi dan ragam pengalaman profesional yang membantu karyawan bekerja lebih efisien dan memecahkan masalah.

#### 2. Unsur eksternal meliputi:

- a) Lingkungan keluarga, merupakan kondisi keluarga karyawan yang dapat menjadi pendukung atau penghambat kinerja karyawan.
- b) Lingkungan sosial budaya, meliputi norma, nilai, dan interaksi sosial yang membentuk perilaku kerja.
- c) Lingkungan ekonomi, stabilitas finansial dan akses terhadap sumber daya ekonomi yang relevan.
- d) Lingkungan budaya kerja, yaitu norma dan praktik kerja yang berlaku dalam sebuah organisasi, yang dapat mendorong atau menghambat produktivitas kerja.

### **2.1.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi hasil kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, mencakup aspek kualitas maupun kuantitas. Proses ini memiliki peranan yang penting dalam organisasi karena membantu perusahaan mengukur sejauh mana individu karyawan berhasil memenuhi harapan yang telah ditentukan. Penilaian tersebut tidak hanya memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian karyawan, apakah mereka berkinerja optimal, memadai, atau di bawah harapan, tetapi juga berfungsi sebagai alat strategis dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Menurut Sedarmayanti (2018), penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan yang luas, di antaranya adalah:

1. Untuk mengidentifikasi keterampilan dan kemampuan individu yang menjadi dasar dalam pengelolaan kepegawaian. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengidentifikasi keterampilan dan kemampuan individu

yang menjadi dasar dalam mengelola karyawan. Proses ini mendukung perencanaan kerja, termasuk peningkatan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, evaluasi kinerja juga berperan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan potensi karyawan dapat dimaksimalkan.

2. Penilaian kinerja memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Evaluasi kinerja memiliki peran krusial dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Proses ini berperan menciptakan peluang untuk komunikasi dua arah yang produktif, memungkinkan karyawan menerima umpan balik yang membangun dan atasan memahami kebutuhan serta kapasitas tim. Secara organisasi, penilaian ini menyediakan informasi penting tentang tenaga kerja (karyawan) yang berguna dalam mendukung pengambilan keputusan strategis.

Manfaat bagi individu dan organisasi, dari sudut pandang karyawan, evaluasi kinerja membantu mereka mengenali kelebihan dan kekurangan, sehingga mendorong upaya pengembangan diri. Bagi atasan, hasil penilaian memberikan pandangan lebih mendalam tentang kinerja tim, memungkinkan mereka memberikan motivasi yang lebih tepat. Selain itu, data dari proses evaluasi ini menjadi sumber berharga untuk penelitian dan inovasi dalam pengelolaan kepegawaian.

#### 2.1.1.4 Indikator *Employee Performance*

Menurut Robbins dalam Kumalasari & Efendi (2022) indikator-indikator *employee performance* yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas pekerjaan

Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas hasil kerja, yang didasarkan pada persepsi mereka terhadap mutu pekerjaan serta tingkat kesempurnaan tugas yang diselesaikan. Hal ini dipengaruhi oleh keterampilan dan juga kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, yang dapat diukur dalam bentuk unit produksi, jumlah siklus aktivitas, atau hasil kerja lainnya yang bersifat kuantitatif.

3. Ketepatan waktu

Menunjukkan sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ketepatan waktu ini dilihat dari kemampuan karyawan untuk mengoordinasikan output dengan waktu yang tersedia, sehingga memungkinkan mereka menyelesaikan aktivitas lain secara optimal.

#### 4. Efektivitas

Berkaitan dengan seberapa baik sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku, dimanfaatkan karyawan untuk menghasilkan hasil yang maksimal. Efektivitas diukur dari kemampuan memaksimalkan hasil setiap unit sumber daya yang digunakan.

### **2.1.2 Job Training**

#### **2.1.2.1 Pengertian Job Training**

Menurut Ginting & Baene (2021), *job training* atau pelatihan kerja merupakan suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik serta relevan dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka jalankan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya memperkuat kompetensi-kompetensi teknis dari karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan. Menurut Setiawan et al. (2021) pelatihan kerja berperan penting dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi, karena pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan keterampilan, tetapi juga menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Melalui pelatihan yang dirancang secara tepat, organisasi dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan memastikan penempatan karyawan sesuai dengan

keahlian dan kompetensi mereka. Pentingnya pelatihan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salim et al. (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya menjadi sarana dari pengembangan kompetensi individu, tetapi juga langkah strategis perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dari beberapa uraian diatas mengenai pelatihan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

#### **2.1.2.2 Manfaat *Job Training***

Pelatihan memberikan berbagai manfaat yang signifikan, baik bagi organisasi maupun karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Rohmah (2018) dalam Wicaksono et al. (2022):

1. Dari perspektif organisasi, pelatihan berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan, menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta mempercepat proses pengambilan keputusan dengan tingkat akurasi yang lebih tinggi. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi pada peningkatan moral kerja melalui komitmen organisasi yang lebih kuat, mendorong manajemen yang lebih terbuka, dan memperlancar komunikasi yang efektif. Di sisi lain, pelatihan membantu menyelesaikan konflik secara lebih fungsional dan strategis.

2. Dari perspektif karyawan, manfaat pelatihan meliputi peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang lebih baik, serta memperkuat internalisasi faktor-faktor motivasi yang mendorong perbaikan berkelanjutan. Pelatihan juga membantu mengurangi stres, frustrasi, dan konflik, sehingga meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Selain itu, pelatihan memberikan akses terhadap informasi yang relevan untuk pengembangan keterampilan teknis dan intelektual, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan penguasaan atas kemampuan individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

### **2.1.2.3 Jenis dan Metode *Job Training***

Menurut Wicaksono et al. (2022) jenis-jenis bagi karyawan dalam suatu instansi atau Lembaga dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. *Pre-Service Training* (Pelatihan Pra Jabatan)

merupakan pelatihan yang wajib diselesaikan oleh pekerja sebelum mereka memulai tugas atau tanggung jawab di tempat kerja. Jenis pelatihan ini biasanya ditujukan bagi pegawai baru atau calon pegawai baru, dengan tujuan untuk mempersiapkan mereka agar memiliki kompetensi dasar yang diperlukan sebelum resmi menjalankan peran atau tanggung jawabnya dalam organisasi. Pelatihan ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pegawai baru memahami standar operasional dan budaya kerja organisasi.

## 2. *In-Service Training* (Pelatihan Dalam Jabatan)

adalah pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja di organisasi tersebut, tetapi mungkin pernah atau sedang berpindah tugas di unit atau divisi yang berbeda. Pelatihan ini memiliki tujuan untuk memperbarui atau menambah pengetahuan/ wawasan, keterampilan, dan juga kompetensi dari karyawan agar mereka mampu untuk beradaptasi dengan peran baru atau meningkatkan kinerja di posisi yang saat ini mereka tempati. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pengembangan individual tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

### 2.1.2.4 Indikator *Job Training*

Menurut Sofyandi dalam Setiani & Febrian (2023), indikator dari *job training* meliputi beberapa aspek yang diperlukan dalam menciptakan program pelatihan yang efektif. Indikator-indikator tersebut meliputi:

#### 1. Isi Pelatihan

Materi yang disampaikan dalam pelatihan harus relevan dengan kebutuhan kerja dan mampu meningkatkan kompetensi peserta. Isi pelatihan juga harus dirancang dengan pertimbangan tugas dan tanggung jawab peserta pelatihan di tempat kerja.

#### 2. Metode Pelatihan

Merupakan teknik atau pendekatan yang digunakan dalam pelatihan dan berperan dalam efektivitasnya. Pemilihan metode harus sesuai dengan

tujuan dari pelatihan, baik melalui diskusi, simulasi, maupun praktik langsung.

### 3. Fasilitas Pelatihan

Sarana dan prasarana pelatihan yang memadai seperti alat bantu, ruang pelatihan, serta materi pendukung, sangat penting dalam menciptakan lingkungan pelatihan yang kondusif dan meningkatkan efektivitas dalam bekerja.

### 4. Sikap dan Ketrampilan Instruktur

Kualitas dari instruktur dapat mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Instruktur yang berkompeten, memiliki sifat-sifat positif, dan mampu berkomunikasi dengan baik akan memotivasi peserta untuk belajar secara optimal.

## 2.1.3 *Work Environment*

### 2.1.3.1 Pengertian *Work Environment*

Definisi dari *work environment* (lingkungan kerja) menurut Sihaloho & Siregar (2020) adalah tempat kerja fisik yang menjadi lokasi kegiatan aktivitas rutin karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat betah dan mempengaruhi peningkatan kinerja, emosi, maupun produktivitas karyawan. Menurut (Sastrawan & Sanjaya, 2023) lingkungan kerja meliputi seluruh alat dan juga fasilitas, suasana, maupun tata kelola kerja yang ada di sekitar seseorang dalam menjalankan tugasnya, baik secara individu maupun secara kelompok. Sementara itu, Setiani & Febrian (2023) menjelaskan jika lingkungan kerja yang ideal akan mampu mencerminkan harmoni kerja

antara atasan dan bawahan, serta antara teman sejawat, terlepas dari jabatan masing-masing. Kondisi ini bertujuan untuk menciptakan suasana kekeluargaan yang baik, komunikasi yang lancar, serta pengendalian diri yang baik.

Dari penjelasan beberapa ahli mengenai *work environment*, dapat disimpulkan bahwa *work environment* adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan emosional di tempat kerja yang meliputi alat, fasilitas, suasana, dan juga hubungan antar individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang ideal mampu menciptakan kenyamanan, meningkatkan produktivitas, serta mendorong harmoni kerja antara karyawan, atasan, dan rekan sejawat, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Work Environment**

Dalam suatu perusahaan atau instansi, *work environment* memiliki peranan yang sangat penting untuk diperhatikan oleh para pimpinan organisasi. Hal ini disebabkan oleh pengaruh signifikan yang dimiliki lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif memerlukan perencanaan yang matang dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang menjadi elemen pembentuknya. Menurut Siagian (2015), lingkungan kerja dikelompokkan ke dalam dua kategori utama yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup segala aspek berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan memiliki potensi memengaruhi karyawan.

Beberapa kondisi dari lingkungan kerja fisik yang baik antara lain:

- a) Kondisi bangunan kerja yang tidak hanya menarik secara estetika, namun juga dirancang dengan mempertimbangkan keselamatan kerja.
- b) Peralatan kerja yang memadahi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan efisien dan juga nyaman.
- c) Fasilitas istirahat, seperti kantin yang mudah dijangkau di dalam atau berada di sekitar lingkungan perusahaan, untuk mendukung pemulihan tenaga karyawan.
- d) Sarana ibadah, seperti masjid atau mushola, guna memenuhi kebutuhan spiritual karyawan.
- e) Sarana transportasi yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses baik transportasi berupa kendaraan khusus untuk karyawan, maupun berupa kendaraan transportasi umum.

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mengacu pada kondisi yang mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan. Faktor ini melibatkan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan rekan sejawat maupun dengan atasan. Hal ini penting karena dalam bekerja, karyawan tidak semata-mata mencari penghasilan, tetapi juga berupaya memperoleh kepuasan kerja. Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek yang bersifat emosional, seperti rasa nyaman, kebersamaan, dan dukungan sosial yang dirasakan karyawan selama bekerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan jika lingkungan kerja fisik merupakan elemen yang dapat diamati secara langsung dan mencakup berbagai

fasilitas fisik organisasi yang berpengaruh terhadap aktivitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek yang bersifat abstrak, tidak dapat dirasakan oleh panca indera, tetapi berperan penting dalam membentuk pengalaman kerja yang positif. Contoh nyata dari lingkungan kerja non-fisik adalah hubungan interpersonal yang baik antara karyawan, serta komunikasi yang efektif antara karyawan dan pimpinan, yang semuanya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

### **2.1.3.3 Indikator *Work Environment***

Untuk dapat menilai sejauh mana suatu perusahaan atau instansi telah memiliki lingkungan kerja yang baik, Sastrawan & Sanjaya (2023) mengemukakan beberapa indikator terkait dengan lingkungan kerja yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penempatan Benda

Indikator ini mengacu pada tata letak peralatan, furnitur, dan barang-barang lainnya di lingkungan kerja. Penataan ini bertujuan untuk memastikan efisiensi, kenyamanan, dan kemudahan akses, sehingga meminimalkan hambatan-hambatan fisik yang dapat mengganggu produktivitas.

## 2. Penyediaan Perlengkapan

Meliputi ketersediaan alat, bahan, dan fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Penyediaan yang memadai memastikan pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka tanpa kesulitan akibat kurangnya sumber daya.

## 3. Aturan Mengenai Ketertiban

Berhubungan dengan kebijakan dan prosedur yang mengatur tata tertib di tempat kerja. Hal ini mencakup peraturan yang berkaitan dengan kebersihan, keamanan, dan kedisiplinan, yang bertujuan menciptakan suasana kerja yang teratur dan kondusif.

## 4. Perawatan Pemeliharaan

Fokus pada upaya menjaga dan merawat fasilitas kerja agar tetap dalam kondisi optimal. Pemeliharaan rutin dan perbaikan yang tepat waktu membantu mencegah terjadinya kerusakan serta memastikan keberlangsungan aktivitas operasional.

### 2.1.4 *Job satisfaction*

#### 2.1.4.1 *Pengertian Job Satisfaction*

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan salah satu konsep penting dalam studi sumber daya manusia yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memandang dan mengevaluasi pekerjaan mereka. Menurut Kelana Basri & Rauf (2021) kepuasan kerja diartikan sebagai sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang mencerminkan perbandingan antara

penghargaan yang diterima dengan harapan yang dimiliki karyawan. Nise et al. (2022) menyatakan jika *job satisfaction* adalah gambaran sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari hasil evaluasi terhadap kondisi kerja yang dialami. Sementara itu, dalam penelitian Nasution et al. (2023) mendefinisikan *job satisfaction* terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika karyawan memutuskan untuk bergabung dengan organisasi atau perusahaan, mereka akan membawa berbagai keinginan, kebutuhan, dan juga ekspektasi yang diharapkan dapat terpenuhi melalui lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

Dari beberapa sudut pandang yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon perasaan karyawan baik itu positif atau pun negatif terhadap suatu pekerjaan, dimana karyawan tersebut menerima hasil dari apa yang telah dia kerjakan sesuai dengan apa yang dia inginkan dan harapkan.

#### **2.1.4.2 Faktot-Faktor *Job Satisfaction***

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan persepsi, harapan, serta kondisi individu dalam lingkungan kerja. Menurut Wibowo (2014), ada lima faktor utama yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), yaitu tingkat kepuasan kerja didasarkan pada sejauh mana pekerjaan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan cenderung merasa lebih puas.

2. *Discrepancies* (perbedaan), yaitu faktor kepuasan kerja yang tercipta dari perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima oleh karyawan. Jika hasil yang diterima sesuai atau melebihi harapan, maka kepuasan meningkat. Sebaliknya, jika harapan lebih tinggi daripada realitas, ketidakpuasan akan muncul.
3. *Value Attainment* (pencapaian nilai), faktor ini merujuk pada persepsi karyawan bahwa pekerjaan mereka memungkinkan pemenuhan nilai-nilai kerja yang dianggap penting.
4. *Equity* (keadilan), kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa bahwa perbandingan antara kontribusi dan hasil yang mereka peroleh lebih menguntungkan dibandingkan dengan kolega lainnya.
5. *Dispositional/ Generic Components* (komponen genetik), faktor ini mengacu pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian dipengaruhi oleh sifat pribadi atau genetik. Beberapa karyawan mungkin merasa puas terhadap pekerjaan mereka terlepas dari kondisi eksternal, sementara yang lain sebaliknya.

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil interaksi antara kebutuhan individu, persepsi terhadap kondisi kerja, dan keunikan sifat bawaan dari karyawan.

#### **2.1.4.3 Indikator *Job Satisfaction***

Berikut adalah indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Nurhandayani (2022) yang digunakan dalam penelitian ini:

### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

Merupakan sumber utama dari kepuasan karyawan, dimana pekerjaan tersebut menarik, memiliki kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan bagi karyawan.

### 2. Gaji atau Upah

Mengacu sejumlah upah yang diterima oleh karyawan dapat menjadi penilaian bagi kepuasan. Hal ini dapat dilihat dari kelayakan dan juga kepantasan upah yang diterima dengan beban pekerjaan.

### 3. Kesempatan Promosi

Merupakan kesempatan bagi karyawan untuk dapat berkembang dengan baik secara intelektual dan juga memperluas keahlian karyawan dalam dasar penting agar dapat maju dalam organisasi atau perusahaan sehingga menciptakan kepuasan.

### 4. Pengawasan

yaitu kemampuan dari penyelia untuk dapat memberikan bantuan ataupun pertolongan teknis dan juga dukungan perilaku kepada karyawan dalam bekerja.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1 Pengaruh *Job Training* terhadap *Job Satisfaction*

*Job training* memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan. Melalui pelatihan kerja yang efektif, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang

relevan dengan tanggung jawab mereka, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan efikasi diri. Pelatihan yang dirancang dan dijalankan dengan baik juga memberikan rasa penghargaan kepada karyawan, menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap perkembangan mereka. Faktor-faktor ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih kompeten dan didukung dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Setiawan et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif antara *job training* dengan *job satisfaction*. Hasil yang sejalan ditunjukkan dalam penelitian Wicaksono et al. (2022), dan juga penelitian yang dilakukan Ginting & Baene (2021) yang menunjukkan adanya korelasi positif serta signifikan antara pelatihan kerja dengan kepuasan kerja.

H1: Terdapat pengaruh positif antara *job training* terhadap *job satisfaction*

### **2.2.2 Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction***

Lingkungan kerja memegang peranan signifikan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman, baik dari aspek fisik maupun emosional, mampu menciptakan kondisi ideal bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Fasilitas yang lengkap, relasi yang baik antar rekan kerja, serta dukungan pimpinan menjadi beberapa faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihormati dan memiliki kenyamanan di tempat kerja, tingkat kepuasan kerja mereka akan cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti minimnya fasilitas, konflik antar karyawan, atau

tekanan pekerjaan yang berlebihan, dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan bahkan memicu niat untuk keluar dari organisasi.

Penelitian Wicaksono et al. (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut didukung dalam penelitian Sukanto & Hwihanus (2024) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan juga signifikan.

H2: Terdapat pengaruh positif antara *work environment* terhadap *job satisfaction*

### **2.2.3 Pengaruh *Job Training* terhadap *Employee Performance***

Pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan memiliki peran penting dalam membantu karyawan memahami dan menjalankan tugas-tugas mereka secara lebih efektif. Program pelatihan biasanya dirancang untuk mencakup berbagai aspek pekerjaan yang relevan, termasuk penjelasan rinci mengenai cara melaksanakan tugas dan tahapan proses kerja yang harus diikuti. Ketika karyawan telah memahami dan menguasai proses kerja dengan baik, mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Hendriani et al. (2013), yang mengungkapkan bahwa pelatihan vokasi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan juga kebiasaan-kebiasaan kerja karyawan. Dengan pelatihan yang efektif, karyawan tidak hanya menjadi lebih kompeten, tetapi juga akan menunjukkan pola kerja yang

lebih baik dari sebelumnya, yang pada akhirnya berkontribusi positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono et al. (2022), menjabarkan bahwa dalam mengelola organisasi dapat menggunakan pelatihan kerja untuk terciptanya kinerja karyawan yang optimal, dikarenakan dalam penelitiannya memperoleh hasil jika pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa juga ditunjukkan dalam penelitian Setiawan et al. (2021) dan juga Setiani & Febrian (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif antara *job training* terhadap *employee performance*

#### **2.2.4 Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance***

*Work environment* (lingkungan kerja) memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja seorang pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh Bambang (2009) dalam jurnal Ginting & Baene (2021). Sebuah lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana yang mendorong pegawai untuk mencapai potensi kerja secara maksimal, sehingga berdampak positif pada hasil kerja yang dicapai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dan tidak mendukung aktivitas kerja optimal dapat memunculkan berbagai kendala, seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya kelelahan, serta rendahnya motivasi yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang efektif

menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian Wicaksono et al. (2022) menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh perilaku bekerja dari karyawan yang inovatif, sehingga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan juga disebutkan dalam penelitian Setiani & Febrian (2023) dan juga Sihaloho & Siregar (2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Terdapat hubungan positif antara *work environment* terhadap *employee performance*

#### **2.2.5 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance***

*Job satisfaction* adalah ekspresi dari perasaan kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, dan kondisi lingkungan kerja di perusahaan. Robbins et al. (2013) menyatakan bahwa ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu menunjukkan bahwa mereka memiliki sikap positif terhadap tugas-tugas yang diberikan untuknya. Sebaliknya, jika mereka tidak puas, kemungkinan besar mereka akan memiliki perasaan-perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

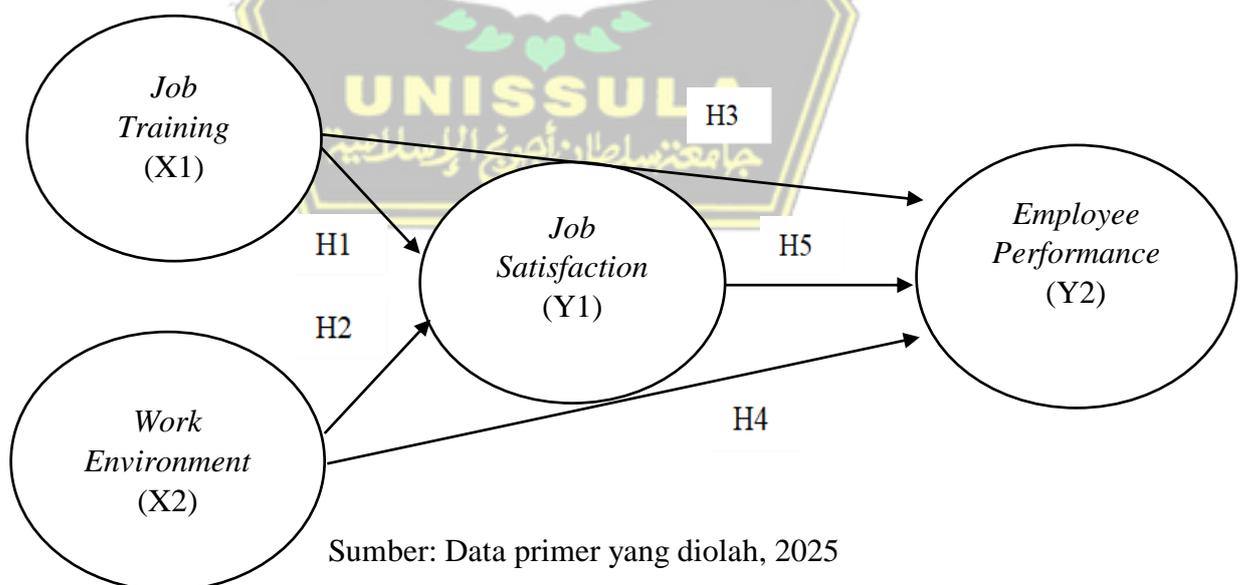
Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nise et al. (2022) memperoleh hasil jika kepuasan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat serupa juga disampaikan

oleh penelitian yang dilakukan Wicaksono & Gazali (2021) dan juga Pratama & Wardani (2018) dengan hasil penelitian kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*

### 2.3 Model Penelitian

Berdasarkan tujuan dan maksud yang sudah ditetapkan yakni untuk melihat pengaruh *job training* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Sehingga dibentuk sebuah model penelitian yaitu:



Dari model di atas, variabel independen dalam penelitian ini adalah *job training* dan *work environment*. *Employee performance* sebagai variabel dependen dan *job satisfaction* sebagai variabel intervening.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh deskripsi tentang pengaruh *job training* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Berkaitan dengan hal tersebut, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan menguji setiap hipotesis yang diajukan.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan suatu kumpulan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah tertentu, di mana masing-masing memiliki kualitas dan karakteristik spesifik yang telah ditentukan oleh peneliti. Kumpulan ini menjadi fokus kajian karena dianggap relevan untuk diteliti guna memperoleh pemahaman mendalam, yang kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan atau generalisasi atas fenomena yang diamati (Sugiyono, 2018).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon yang terdiri dari 206 orang. Berikut merupakan table rincian populasi dalam penelitian ini:

**Tabel 3.1**  
**Rincian Pegawai**  
**Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan**  
**Kabupaten Cirebon**

Penempatan	PNS	NON PNS
Sektor Waru	5 orang	17 orang
Sektor Paliman	4 orang	14 orang
Sektor Pangenan	3 orang	14 orang
Sektor Losari	2 orang	12 orang
Sektor Arjawinangun	3 orang	12 orang
Sektor Sumber	3 orang	16 orang
Sektor Gunung Jati	3 orang	15 orang
Sektor Ciledug	5 orang	9 orang
Sektor Cikulak	3 orang	9 orang
Sektor Lemahabang	6 orang	8 orang
Dinas (Kantor)	28 orang	12 orang
Jumlah Pegawai	65 orang	138 orang
Jumlah Total Pegawai	203 orang	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *random sampling*, yaitu penentuan sampel yang diperoleh secara acak tanpa memperhatikan strata populasi (Sugiyono, 2018). Adapun perolehan besarnya sampel menggunakan Teknik Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{203}{1 + 203 \cdot 0,01} \\
 &= \frac{203}{3,03} \\
 &= 66,99
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = sampel

N = populasi

e = tingkat kesalahan (margin of error)

Dari hasil perhitungan rumus Slovin tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 66,99 kemudian dibulatkan menjadi 100 orang responden.

### 3.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

#### 1. Data Primer

Data primer dalam konteks penelitian merujuk pada informasi yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yakni responden penelitian. Responden tersebut dapat berupa individu atau kelompok yang memberikan data terkait dengan situasi atau peristiwa tertentu. Data ini memiliki sifat keaslian yang tinggi karena diperoleh langsung dari sumbernya tanpa campur tangan pihak lain dalam bentuk interpretasi atau modifikasi. Pengumpulan data primer dilakukan melalui interaksi

langsung antara peneliti dan responden, menggunakan berbagai metode seperti wawancara, survei, observasi, maupun teknik lain yang relevan. Interaksi ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam mengenai fenomena yang sedang dikaji, sehingga akan menghasilkan wawasan yang mendukung proses analisis dan interpretasi secara komprehensif. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengeksplorasi sejumlah variabel-variabel dalam penelitian ini, yang meliputi: *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung, artinya data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui metode observasi atau survei. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui dua sumber utama, yaitu studi pustaka dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

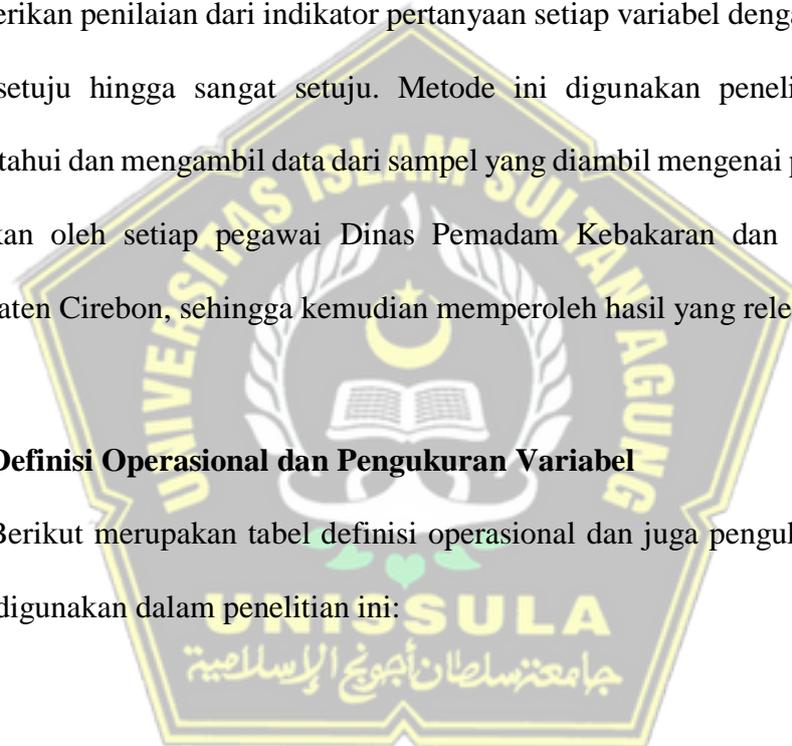
Untuk memperoleh data yang dapat diandalkan, obyektif, mewakili dengan baik, dan juga mencakup seluruh gambaran permasalahan secara menyeluruh, peneliti menyadari pentingnya memilih metode pengumpulan data yang tepat. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan pengumpulan data langsung dari responden melalui metode kuesioner. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam memberikan peluang bagi para responden untuk mengungkapkan pandangan serta tanggapan mereka secara terstruktur. Dengan

demikian, metode ini diharapkan dapat membantu peneliti dalam memperoleh wawasan yang mendalam dan beragam mengenai isu-isu yang menjadi fokus penelitian. Peneliti memberikan pernyataan dengan beberapa indikator untuk menggali persepsi responden yang terkait dengan variabel *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*.

Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden adalah skala Likert dengan interval 1-5. Responden akan diminta untuk memberikan penilaian dari indikator pertanyaan setiap variabel dengan item sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Metode ini digunakan peneliti agar dapat mengetahui dan mengambil data dari sampel yang diambil mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, sehingga kemudian memperoleh hasil yang relevan.

### **3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Berikut merupakan tabel definisi operasional dan juga pengukuran variable yang digunakan dalam penelitian ini:



**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<p><i>Job Training</i> adalah kegiatan terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan.</p>	<p>1. Isi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Fasilitas Pelatihan 4. Sikap dan Ketrampilan Instruktur (Setiani &amp; Febrian, 2023)</p>	<p>Skala Likert Interval 1 – 5 STS : 1 TS : 2 N : 3 S : 4 SS : 5</p>
2.	<p><i>Work Environment</i> adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan emosional di tempat kerja yang meliputi alat, fasilitas, suasana, dan hubungan antar individu dalam organisasi.</p>	<p>1. Penempatan Benda 2. Persediaan Perlengkapan 3. Aturan Mengenai Ketertiban 4. Perawatan Pemeliharaan (Sastrawan &amp; Sanjaya, 2023)</p>	<p>Skala Likert Interval 1 – 5 STS : 1 TS : 2 N : 3 S : 4 SS : 5</p>
3.	<p><i>Job Satisfaction</i> suatu respon perasaan karyawan baik itu positif</p>	<p>1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji atau Upah 3. Kesempatan Promosi</p>	<p>Skala Likert Interval 1 – 5 STS : 1</p>

atau pun negatif terhadap suatu pekerjaan, dimana karyawan tersebut menerima hasil dari apa yang telah dia kerjakan sesuai dengan apa yang dia inginkan dan harapkan.	4. Pengawasan (Nurhandayani, 2022)	TS : 2 N : 3 S : 4 SS : 5
4. <i>Employee Performance</i> merupakan hasil kerja yang diraih oleh individu ataupun kelompok sebuah organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan tugas mereka, serta berkontribusi untuk mewujudkan tujuan organisas.	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas (Kumalasari & Effendi, 2022)	Skala Likert Interval 1 – 5 STS : 1 TS : 2 N : 3 S : 4 SS : 5

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah salah satu metode analisis yang dirancang untuk menyajikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai data yang diperoleh dalam sebuah penelitian. Teknik ini berperan penting dalam menguraikan serta menjelaskan berbagai variabel melalui penghitungan data yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti. Tujuan utama dari penerapan analisis ini yaitu untuk menyajikan representasi empiris yang komprehensif

(detail), sehingga memberikan pemahaman mendalam terhadap data yang telah dikumpulkan (Ajar et al., 2021).

### 3.6.2 Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan atau tidak, maka peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji validitas dan juga uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan serta dapat dipercaya dalam mengumpulkan data.

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat dianggap valid atau sesuai dengan tujuannya. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila setiap butir pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu secara akurat merepresentasikan aspek-aspek yang ingin diukur (Ghozali, 2016). Tingkat validitas suatu instrumen akan diketahui dari hasilnya, yang menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh memiliki ketepatan dan minim penyimpangan dalam menggambarkan variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Menurut (Ghozali, 2016) Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka indikator dinyatakan valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka indikator dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan proses pengujian untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur mampu menghasilkan jawaban yang konsisten dari individu atas pernyataan dalam kuesioner yang diberikan. Menurut Ghozali (2016), sebuah kuesioner dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila jawaban yang diberikan oleh responden menunjukkan konsistensi atau kestabilan saat diuji pada berbagai waktu. Dengan kata lain, reliabilitas berfungsi sebagai indikator yang menentukan apakah suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya dalam memberikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan secara berulang. Hasil perhitungan yang menunjukkan tinggi rendahnya reliabilitas disebut koefisien, yang tercermin pada nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliable (andal) apabila mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2016).

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah prosedur yang dijalankan dengan tujuan untuk memperoleh perkiraan penyimpangan data, mengingat bahwa tidak semua data dapat memenuhi syarat untuk diterapkan dalam analisis regresi. Untuk melakukan pengujian tersebut, beberapa tahap yang terlibat meliputi uji normalitas untuk mengidentifikasi apakah suatu data berdistribusi secara normal, uji multikolinieritas untuk mengevaluasi adanya masalah multikolinieritas antar variabel, dan juga uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk memeriksa adanya ketidaksamaan varians residual pada model regresi.

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur analisis yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah data yang diperoleh memiliki distribusi yang sesuai dengan pola normal. Hal ini penting karena distribusi data yang normal atau mendekati normal merupakan karakteristik yang diharapkan dalam model regresi yang baik. Salah satu metode yang sering digunakan untuk uji normalitas adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yang berfungsi untuk mengidentifikasi pola distribusi data. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data dianggap terdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data dianggap tidak terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel bebas saling berkorelasi maka dapat dikatakan bahwa variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai antar variabel independennya sama dengan nol atau mendekati nol. Untuk menguji adanya multikolinieritas maka dapat dilakukan dengan analisis korelasi antar variabel dan melihat nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai *tolerance* > 10% dan VIF < 10%, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai *tolerance* < 10% dan VIF > 10%, maka terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan dalam variasi atau residual antara satu observasi dengan observasi lain dalam model regresi. Jika variasi residual tetap konstan, maka disebut homokedastisitas. Namun jika variasi dari residual bervariasi antar observasi, maka disebut sebagai heterokedastisitas. Model regresi dianggap baik ketika mengalami heterokedastisitas. Cara untuk mengetahui dapat dilakukan dengan uji Glejser variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

## 3.7 Teknik Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi objek penelitian baik mengenai data responden maupun menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian, yakni *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*.

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji arah hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (independen) dan variabel

terikat (dependen), apakah berhubungan positif atau negatif. Model yang digunakan adalah model matematis dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1$$

Keterangan:

$X_1$	: <i>Job Training</i>
$X_2$	: <i>Work Environment</i>
$Y_1$	: <i>Job satisfaction</i>
$Y_2$	: <i>Employee performance</i>
$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$	: <i>Regresi Coeficient</i>
$e$	: <i>Residual/ Error</i>

### 3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi tercermin antara nol dan satu. Untuk mengetahui seberapa besar koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel R Square ( $R^2$ ). Jika nilai  $R^2$  kecil, maka dapat dikatakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Jika nilai mendekati satu berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi mempunyai beberapa kelemahan yaitu adanya bias terhadap jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model. Hasil  $R^2$  pasti akan meningkat setiap tambahan satu variabel dependen, dengan mengabaikan apakah variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka dari itu dianjurkan untuk

menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mendapatkan model regresi yang terbaik.

#### 3.7.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- a) Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, jika dalam parameter menunjukkan bahwa taraf signifikan operasi (*p-value*)  $\leq$  taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), dengan kata lain hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, jika dalam parameter menunjukkan bahwa taraf signifikansi operasi (*p-value*)  $>$  taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), hal ini berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 3.7.5 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2018), uji t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu variabel bebas secara statistik memiliki pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil koefisien regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a)  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
- b)  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

### 3.7.6 Uji Sobel

Uji sobel test merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui hasil dari mediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya adalah memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghazali, 2013).

Dalam penelitian ini uji sobel digunakan untuk menguji apakah variabel intervening kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Penelitian ini akan menggunakan kalkulator uji sobel pada pengujian sobel test dengan analisis jika  $p\text{-value} < \text{taraf signifikan } 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sehingga mampu menjadi variabel penghubung secara tidak langsung diantara kedua variabel tersebut.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Penyebaran serta pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara online dengan menggunakan media google form serta secara offline (langsung).

Karakteristik responden dapat dijabarkan berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarikan kepada responden yang menjadi objek penelitian ini yang membahas mengenai uraian deskripsi identitas responden. Dalam penelitian ini, identitas responden dapat diketahui dalam aspek: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status bekerja, dan juga bagian/ unit dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

##### 4.1.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berikut ini adalah hasil jawaban dari 100 responden dalam penelitian ini berkaitan dengan jenis kelamin responden:

**Tabel 4.1**

#### **Jenis Kelamin Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	94	94%
2	Perempuan	6	6%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 94% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 6%. Hal ini menunjukkan jika responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini.

#### 4.1.2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Berikut ini adalah hasil jawaban dari 100 responden dalam penelitian ini, maka dilakukan pembedaan terhadap usia yang ditampilkan dalam tabel:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	< 30 tahun	7	7%
2	30-39 tahun	25	25%
3	40-49 tahun	51	51%
4	≥ 50 tahun	17	17%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia <30 tahun sebesar 7%, 30-39 tahun sebesar 25%, 40-49 tahun sebesar 51% dan ≥ 50 tahun sebesar 17%. Hal ini menunjukkan responden dengan usia 40-49 tahun mendominasi dalam penelitian ini yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 51%.

#### 4.1.3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari 100 orang responden, maka karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi ke dalam 4 kategori:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA	75	75%
2	Diploma 3	8	8%
3	Sarjana 1	17	17%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengelompokan Pendidikan terakhir dari responden seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMA sebesar 75%. Kemudian pendidikan terakhir Diploma 3 sebesar 8%, dan pendidikan terakhir Sarjana 1 sebesar 17%. Hal ini menunjukkan jika responden dalam penelitian ini dengan Pendidikan terakhir SMA mendominasi dalam penelitian ini.

#### **4.1.4. Karakteristik Status Kerja**

Berikut merupakan data yang telah didapat status kerja pegawai:

**Tabel 4.4**  
**Status Kerja Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	PNS	50	50%
2	TKK	50	50%
	Total	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengelompokan status responden seperti pada tabel 4.4, dapat diketahui responden dengan status kerja PNS sebesar 50% dan TKK sebesar 50%.

#### 4.1.5. Karakteristik Berdasarkan Bagian/ Unit Kerja

Berikut merupakan data yang telah didapatkan mengenai bagian/ unit kerja dari 100 orang responden dalam penelitian ini:

**Tabel 4.5**  
**Bagian/ Unit Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sektor Weru	15	15%
2	Sektor Paliman	14	14%
3	Sektor Sumber	13	13%
4	Sektor Gunung Jati	12	12%
5	Sektor Ciledug	10	10%
6	Sektor Arjawinangun	9	9%
7	Sektor Pangenan	8	8%
8	Sektor Losari	7	7%
9	Sektor Cikulak	6	6%
10	Sektor Lemahabang	6	6%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengelompokan bagian/ unit responden seperti pada tabel 4.5, dapat diketahui responden dengan bagian/ unit kerja Weru sebesar 15%. Paliman sebesar 14%, Sumber sebesar 13%, Gunung Jati sebesar 12%, Ciledug sebesar 10%, Arjawinangun sebesar 9%, Pangenan sebesar 8%, Losari 7%, Cikulak 6% dan Lemahabang 6%. Dari data tersebut dapat diketahui jika responden dari sektor Weru mendominasi dalam penelitian ini.

#### 4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjabarkan persepsi responden mengenai masing-masing variabel penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel berupa: pelatihan kerja, lingkungan kerja, kepuasan dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui bobot jawaban dari responden, maka masing-masing variabel diukur dengan cara menggunakan skala Likert yang dimulai dari kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan kategori sangat tidak setuju. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh rentang skala antar kategori sebesar 0,8 sehingga jenjang interval yang diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Nilai Skor dan Kategori**

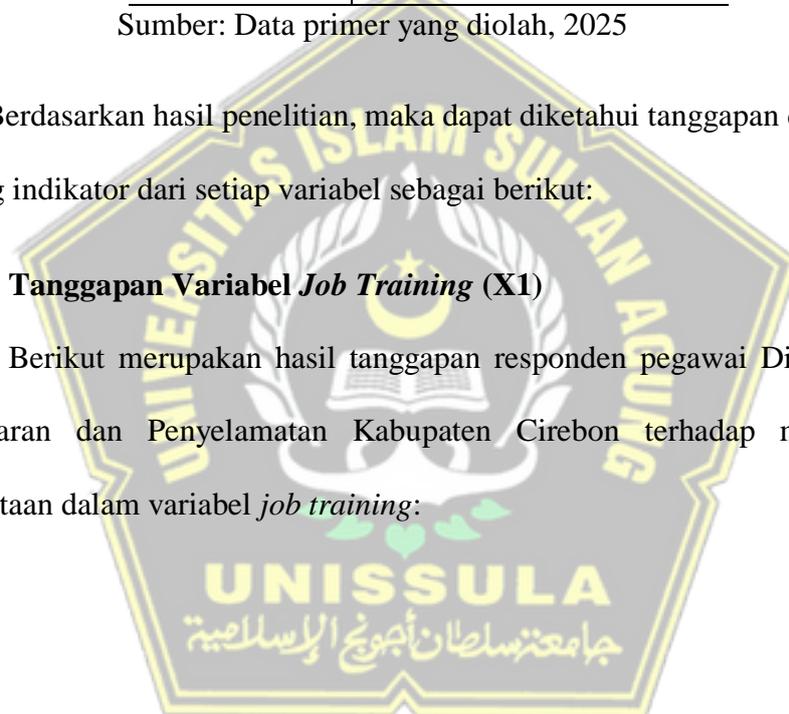
Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel sebagai berikut:

#### 4.2.1. Tanggapan Variabel *Job Training* (X1)

Berikut merupakan hasil tanggapan responden pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *job training*:



**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden terhadap *Job Training***

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Isi Pelatihan	0	0	0	0	13	39	47	188	40	200	4,27	Sangat Tinggi
Metode Pelatihan	0	0	0	0	12	36	50	200	38	190	4,26	Sangat Tinggi
Fasilitas Pelatihan	1	1	3	6	20	60	44	176	32	160	4,03	Tinggi
Sikap dan Ketrampilan Instruktur	0	0	0	0	5	15	23	115	72	360	4,67	Sangat Tinggi
Nilai Rata-Rata											4,30	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *job training* menunjukkan nilai sebesar 4,30 atau dalam kategori sangat tinggi (4,21-5,00). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon telah merasakan manfaat dari pelatihan, baik dalam peningkatan keterampilan, pengetahuan, atau kesiapan kerja.

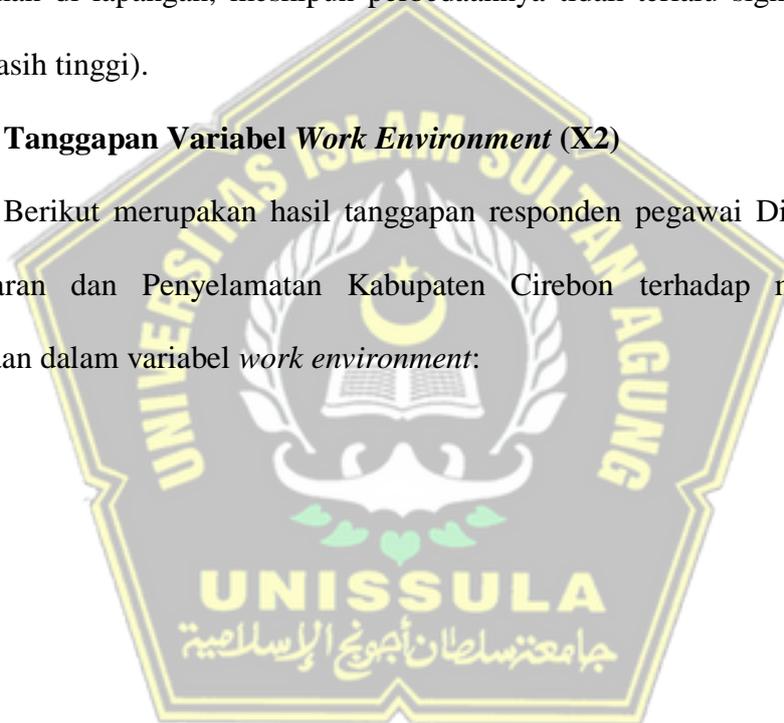
Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,67 yaitu dengan indikator “sikap dan ketrampilan instruktur” dengan pernyataan “Instruktur memberikan solusi yang jelas untuk permasalahan yang saya temui dalam tugas”. Hal tersebut membuktikan bahwa responden sangat menghargai

peran instruktur yang mampu memberikan solusi praktis dan jelas terkait masalah di lapangan.

Namun demikian, nilai rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dengan indikator “fasilitas pelatihan” dalam pernyataan “Peralatan yang digunakan selama pelatihan relevan dengan alat yang tersedia di lapangan” dengan nilai rata-rata 4,03 namun masih masuk ke kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan jika pegawai merasa bahwa peralatan pelatihan tidak sepenuhnya sesuai dengan yang digunakan di lapangan, meskipun perbedaannya tidak terlalu signifikan (karena skor masih tinggi).

#### **4.2.2. Tanggapan Variabel *Work Environment* (X2)**

Berikut merupakan hasil tanggapan responden pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *work environment*:



**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden terhadap *Work Environment***

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	F	F	F	F	FS	F	FS	F	FS		
Penempatan Benda	0	0	0	0	14	42	43	172	43	215	4,29	Sangat Tinggi
Persediaan Perlengkapan	3	3	22	44	34	102	27	108	14	70	3,27	Cukup
Aturan Mengenai Keteriban	0	0	0	0	5	15	30	120	65	325	4,60	Sangat Tinggi
Perawatan Pemeliharaan	0	0	1	0	14	42	39	156	46	230	4,30	Sangat Tinggi
Nilai Rata-rata											4,11	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 4,11 atau masuk ke dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon memiliki lingkungan kerja di instansi yang sudah baik, tetapi masih ada ruang untuk peningkatan (misalnya

dengan perbaikan fasilitas, penguatan teamwork, atau kebijakan yang lebih mendukung).

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,60 dan masuk ke kategori sangat tinggi yaitu indikator tentang “aturan mengenai ketertiban” dengan pernyataan “Seluruh anggota tim mematuhi aturan ketertiban dalam menggunakan dan menyimpan peralatan pemadam kebakaran”. Hal tersebut membuktikan bahwa anggota tim dinas pemadam kebakaran sudah sangat disiplin dalam mematuhi prosedur terkait penggunaan dan penyimpanan peralatan. Hal ini merupakan cerminan budaya kerja yang terstruktur dan kesadaran akan pentingnya keselamatan.

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 3,27 dan masuk ke kategori cukup (2,61- 3,40) terdapat pada indikator “persediaan perlengkapan” dengan pernyataan “Dinas menyediakan perlengkapan perlindungan diri yang telah memadai untuk setiap anggota tim”, hal ini menggambarkan bahwa ketersediaan perlengkapan diri masih minimal dan juga optimal baik itu kualitas maupun kuantitas.

#### **4.2.3. Tanggapan Variabel *Job Satisfaction* (Y1)**

Berikut merupakan hasil tanggapan responden karyawan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *job satisfaction*:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden terhadap *Job Satisfaction***

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Pekerjaan Itu Sendiri	0	0	0	0	13	39	56	224	31	155	4,18	Tinggi
Gaji/ Upah	0	0	1	2	17	51	56	224	26	130	4,07	Tinggi
Kesempatan Promosi	0	0	0	0	12	36	52	208	37	185	4,25	Sangat Tinggi
Pengawasan	0	0	0	0	12	36	33	132	55	220	4,43	Sangat Tinggi
Nilai Rata-rata											4,23	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *job satisfaction* menunjukkan nilai sebesar 4,23 atau masuk ke dalam kategori sangat tinggi (4,21-5,00). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon secara umum telah sangat puas dengan pekerjaannya, yang mencerminkan manajemen SDM yang efektif dan budaya organisasi yang positif.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,43 yaitu pada indikator “pengawasan” dengan pernyataan “Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas pemadaman dan penyelamatan”. Hal tersebut membuktikan bahwa terciptanya pemimpin yang dapat melakukan *clear communication* dan *supportive leadership*.

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 4,07 yang terdapat pada indikator “gaji/ upah” dengan pernyataan “Kenaikan gaji berkala di instansi ini memberikan kepastian finansial bagi saya”. Hal ini menggambarkan bahwa responden cenderung puas tetapi kurang yakin bahwa kenaikan gaji berkala mampu menjamin kepastian finansial mereka. Hal ini perlu menjadi perhatian pemangku kebijakan untuk menjaga keseimbangan antara kepuasan finansial dan non-finansial.

#### 4.2.4. Tanggapan Variabel *Employee Performance* (Y2)

Berikut merupakan hasil tanggapan responden pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *employee performance*:

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden terhadap *Employee Performance***

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Kualitas Pekerjaan	0	0	2	4	11	33	60	240	27	135	4,12	Tinggi
Kuantitas Pekerjaan	0	0	0	0	10	30	64	256	26	130	4,16	Tinggi
Ketepatan Waktu	0	0	0	0	14	42	57	228	29	145	4,15	Tinggi
Efektivitas	0	0	1	2	12	36	53	212	34	170	4,20	Tinggi
Nilai Rata-rata											4,15	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 4,15 atau masuk dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut

menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon telah menunjukkan kinerja yang baik dan optimal secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,20 dengan indikator “efektivitas” dengan pernyataan “Saya dapat memanfaatkan sumber daya, seperti air, tenaga kerja, dan kendaraan, dengan sebaik mungkin dalam setiap operasi penyelamatan”. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon sudah optimal dalam mengelola sumber daya selama operasi dan menunjukkan kesadaran tinggi terhadap efisiensi dan kemungkinan adanya pelatihan atau SOP yang baik dalam pemanfaatan sumber daya.

Namun demikian, nilai rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dari indikator “kualitas pekerjaan” dengan pernyataan “Saya memberikan perhatian penuh terhadap keselamatan warga dan tim dalam setiap tindakan penyelamatan” dengan nilai rata-rata 4,12. Meskipun berada pada kategori tinggi, hal tersebut menggambarkan jika pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon masih dapat untuk memaksimalkan kualitas dari hasil pekerjaan mereka.

### **4.3. Analisis Data**

#### **4.3.1. Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Dalam penelitian ini, uji signifikansi dilakukan dengan melihat besaran nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung diperoleh  $> r$  tabel, maka pernyataan akan dianggap

valid. Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 4.11**

**Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r table	Keterangan
<i>Job Training</i>	X1 1	0,769	0,1966	Valid
	X1 2	0,808	0,1966	Valid
	X1 3	0,704	0,1966	Valid
	X1 4	0,673	0,1966	Valid
<i>Work Environment</i>	X2 1	0,689	0,1966	Valid
	X2 2	0,734	0,1966	Valid
	X2 3	0,660	0,1966	Valid
	X2.4	0,791	0,1966	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	Y1 1	0,853	0,1966	Valid
	Y1 2	0,785	0,1966	Valid
	Y1 3	0,838	0,1966	Valid
	Y1 4	0,830	0,1966	Valid
<i>Employee Performance</i>	Y2.1	0,628	0,1966	Valid
	Y2.2	0,709	0,1966	Valid
	Y2.3	0,729	0,1966	Valid
	Y2.4	0,676	0,1966	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat diketahui jika masing-masing variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu *job training*, *work motivation*, *job satisfaction*, dan *employee performance* telah dapat dinyatakan valid, karena berdasarkan hasil uji validitas, masing-masing instrumen penelitian menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel *job training*, *work*

*environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Variabel akan dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Job training</i>	0,708	Reliabel
<i>Work environment</i>	0,664	Reliabel
<i>Job satisfaction</i>	0,848	Reliabel
<i>Employee performance</i>	0,619	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan juga *employee performance* yang ada di dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

#### **4.4. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah dalam penelitian terdapat penyimpangan data, karena tidak semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

##### **4.4.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Pada model regresi 1, variabel yang digunakan adalah dalam penelitian ini digunakan *job training*, *work environment*, dan *job satisfaction*. Sedangkan pada uji model regresi 2, variabel yang digunakan adalah *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Berikut hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
Model Regresi 1	0,074	Terdistribusi Normal
Model Regresi 2	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.13 di atas diperoleh hasil signifikansi model regresi pertama sebesar  $0,074 > 0,05$  dan model regresi kedua diperoleh hasil sebesar  $0,200 > 0,05$ . Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel model regresi terdistribusi normal.

#### 4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi 1, variabel yang digunakan adalah dalam penelitian ini digunakan *job training*, *work environment*, dan *job satisfaction*. Pada uji model regresi 2, variabel yang digunakan adalah *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*.

Untuk mengetahui atau mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Berikut hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistic	Keterangan
-------	------------------------	------------

	Tolerance	VIF	
Model Regresi 1			
- <i>Job training</i>	0,647	1,546	Bebas Multikolinearitas
- <i>Work environment</i>	0,674	1,546	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen : <i>Job satisfaction</i>			
Model Regresi 2			
- <i>Job training</i>	0,551	1,816	Bebas Multikolinearitas
- <i>Work environment</i>	0,485	2,061	Bebas Multikolinearitas
- <i>Job satisfaction</i>	0,449	2,227	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen : <i>Employee performance</i>			

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel 4.14 di atas, dapat dikatakan baik pada model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas, sehingga model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi multikolinearitas, karena menunjukkan nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1.

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
1. Model 1:		
- <i>Job training</i>	0,621	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- <i>Work environment</i>	0,913	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Model 2:		
- <i>Job training</i>	0,989	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- <i>Work environment</i>	0,570	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- <i>Job satisfaction</i>	0,776	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.15 di atas, diperoleh hasil setiap variabel model regresi memiliki nilai sig > 0,05. Sehingga dapat dinyatakan baik pada pengujian model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5. Uji Hipotesis

##### 4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk membangun hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan meliputi: pelatihan kerja, lingkungan kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Model 1**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,611	1,349		1,936	,056
	X1	,376	,091	,348	4,114	,000
	X2	,475	,084	,481	5,680	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, persamaan regresi model 1 dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2$$

$$Y1 = 0,348 X1 + 0,481 X2$$

Dari hasil uji analisis regresi model 1 di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien regresi *job training* sebesar 0,348 dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job training* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat diartikan, apabila perusahaan telah memberikan *job training* yang baik kepada pegawai, maka *job satisfaction* yang dihasilkan akan ikut meningkat.
- b. Nilai koefisien *work environment* sebesar 0,481 dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat diartikan, apabila lingkungan kerja

karyawan sudah baik, maka tingkat *job satisfaction* yang dihasilkan karyawan akan ikut meningkat.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Model 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,680	,945		3,896	,000
	X1	,267	,068	,310	3,928	,000
	X2	,245	,066	,311	3,697	,000
	Y1	,255	,070	,319	3,649	,000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y2 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3$$

$$Y2 = 0,310 X1 + 0,311 X2 + 0,319 Y1$$

Dari hasil uji analisis regresi model 2 di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

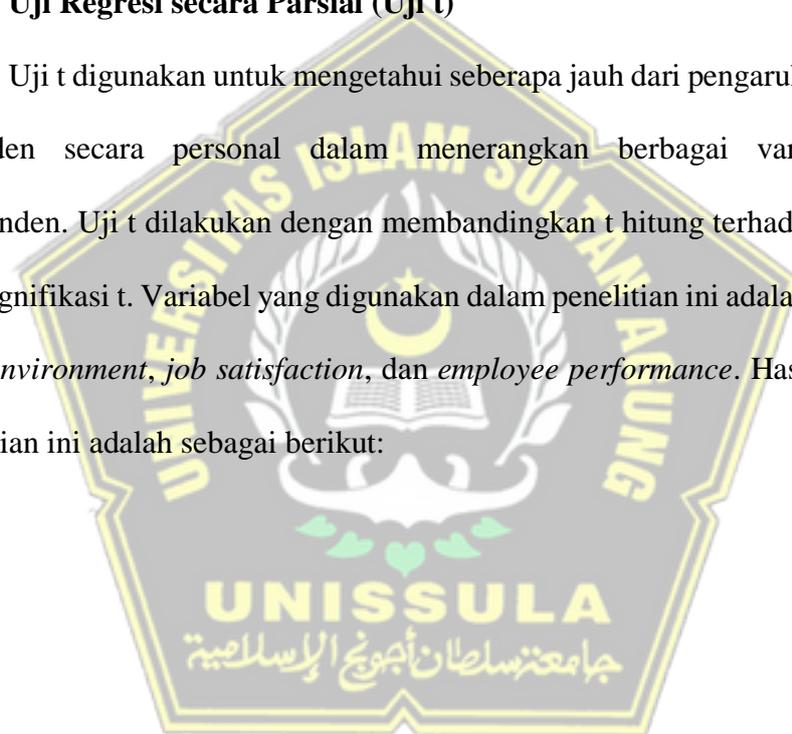
- a. Nilai koefisien *job training* sebesar 0,310 dan bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan jika *job training* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diartikan apabila *job training* yang telah diberikan perusahaan diterapkan secara baik oleh pegawai, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan ikut meningkat.
- b. Nilai koefisien regresi *work environment* sebesar 0,311 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, dan apabila lingkungan kerja yang diberikan

perusahaan sudah baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat.

- c. Nilai koefisien regresi *job satisfaction* sebesar 0,319 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dan apabila tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat.

#### 4.5.2. Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dari pengaruh satu variabel dependen secara personal dalam menerangkan berbagai variasi variabel independen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel atau nilai signifikansi t. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job training*, *work environment*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Hasil Uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t**

Pengaruh antar variable	t hitung	t table	Sig. t	Keterangan
<i>Job training</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>	4,114	1,984	0,00	H1 diterima
<i>Work environment</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>	5,680	1,984	0,00	H2 diterima
<i>Job training</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	3,928	1,984	0,00	H3 diterima
<i>Work environment</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	3,697	1,984	0,00	H4 diterima
<i>Job satisfaction</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i>	3.649	1,984	0,00	H5 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

**a. Pengaruh *Job Training* terhadap *Job Satisfaction***

Dari hasil pengujian antara *job training* dan *job satisfaction* diperoleh nilai t hitung  $4,114 > 1,984$  yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan sig  $0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job training* terhadap *job satisfaction* dapat diterima.

**b. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction***

Dari hasil pengujian antara *work environment* dan *job satisfaction* diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,680 > 1,984$  yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *job satisfaction* dapat diterima.

**c. Pengaruh *Job Training* terhadap *Employee Performance***

Dari hasil pengujian antara *job training* dan *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,928 > 1,984$  yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job training* terhadap *employee performance* dapat diterima.

**d. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance***

Dari hasil pengujian antara *work environment* dan *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,697 > 1,984$  yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh

positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *employee performance* dapat diterima.

**e. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance***

Dari hasil pengujian antara *job satisfaction* dan *employee performance* diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,649 > 1,984$  yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta  $\text{sig } 0,00 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance* dapat diterima.

**4.5.3. Uji F**

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung  $>$  F tabel dan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel.

Hasil Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

	F hitung	F table	Signifikan
Persamaan 1	59,518	3,94	0,000
Persamaan 2	65,170	3,09	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada persamaan pertama, diperoleh hasil Fhitung sebesar 48,404 dan signifikansi 0,000. Dari persamaan pertama diperoleh hasil Fhitung > Ftable dan sig 0,000 < 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel *job training* dan *work environment* secara bersama-sama mempengaruhi *job satisfaction*.

Pada persamaan kedua, diperoleh hasil Fhitung sebesar 65,170 dan signifikansi 0,000. Hal tersebut dapat disimpulkan jika variabel *job training*, *work environment*, dan *job satisfaction* secara bersama-sama mampu mempengaruhi *employee performance* karena telah memenuhi Fhitung > Ftable dan sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel independen tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan.

#### **4.5.4. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel dependen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Berikut hasil uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model I dan Model II**

Model	R Square	Adjust R Square
Persamaan 1	0,378	0,370
Persamaan 1	0,441	0,429

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

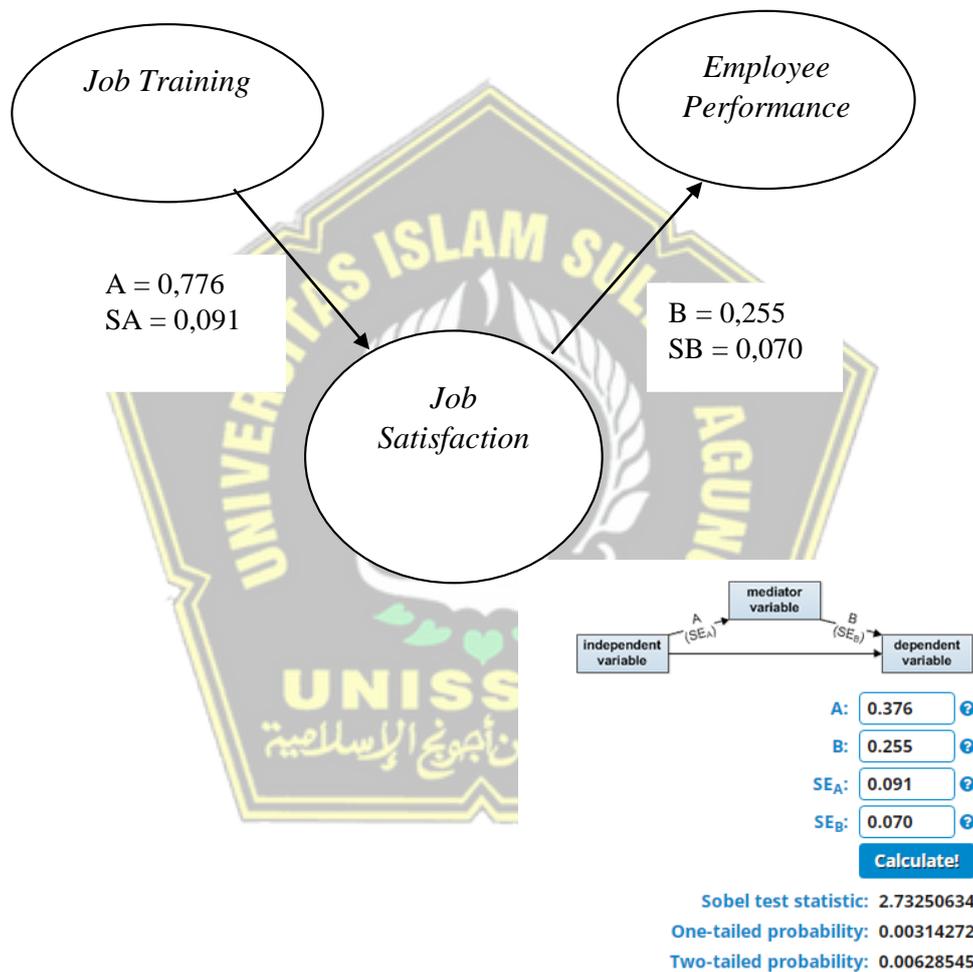
Pada model persamaan 1 diperoleh hasil jika *job training* dan *work environment* mampu menjelaskan variabel *job satisfaction* sebesar 37% sedangkan sisanya sebesar 63% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pada model persamaan 2 diperoleh hasil jika *job training*, *work environment* dan *job satisfaction* mampu menjelaskan variabel *employee performance* sebesar 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.5.5. Sobel Test

- a. Pengaruh *Job Training* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:



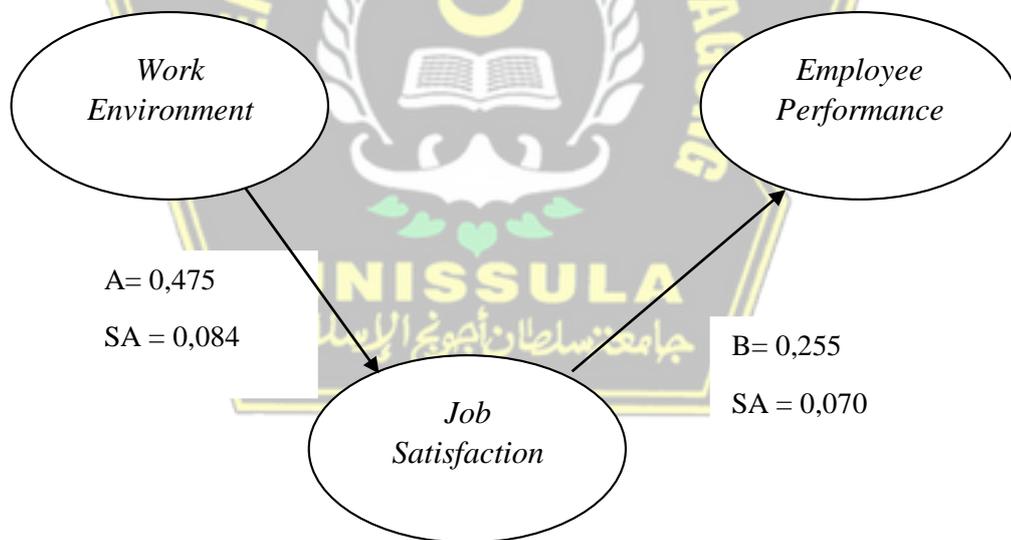
Gambar 4.1

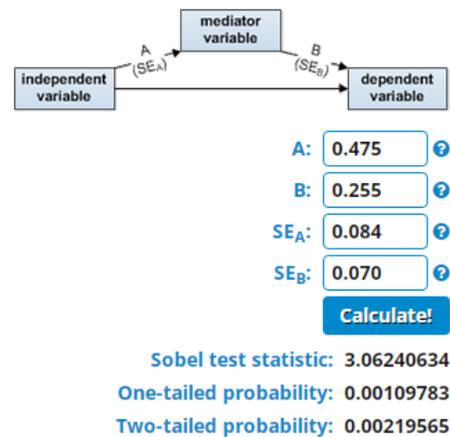
Hasil Uji Sobel 1

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh hasil nilai t sebesar  $2,73250634 > t$  tabel 1,984. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan dalam penelitian ini *job satisfaction* mampu menjadi variabel intervening atau mampu memediasi pengaruh *job training* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan jika apabila pegawai memperoleh pelatihan kerja yang baik dan disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dari karyawan tersebut.

b. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:





**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Sobel 2**

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh hasil t sebesar 3,60240634 > t tabel 1,984. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan jika dalam penelitian ini *job satisfaction* mampu menjadi variabel intervening atau memediasi antara pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan jika apabila perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang baik dan disertai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, maka kinerja karyawan yang bekerja akan semakin meningkat.

#### 4.6. Pembahasan

##### 4.6.1. Pengaruh *Job Training* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila pegawai yang bekerja telah

memperoleh/ mendapatkan pelatihan kerja yang baik, maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan ikut meningkat.

Program pelatihan yang diberikan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tugas. Pelatihan yang relevan mencerminkan perhatian instansi terhadap pengembangan kompetensi pegawainya, sehingga menumbuhkan rasa dihargai dalam diri mereka. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja, karena pegawai merasa memiliki bekal yang cukup untuk menghadapi tantangan di lapangan.

Indikator tertinggi dalam variabel *job training* adalah “sikap dan keterampilan instruktur”, dengan rata-rata skor mencapai 4,67. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas penyampaian materi oleh instruktur yang disesuaikan dengan permasalahan-permasalahan kerja nyata di lapangan mampu menciptakan pengalaman pelatihan yang bermakna. Sementara itu, pada variabel *job satisfaction*, indikator tertinggi adalah “pengawasan” (rata-rata 4,43), yang mencerminkan pentingnya arahan dan bimbingan dari atasan dalam menciptakan kenyamanan kerja. Kedua temuan ini saling mendukung: pelatihan yang diberikan oleh instruktur berkompeten serta pengawasan yang efektif dari atasan mampu membentuk lingkungan kerja yang lebih terarah dan membuat pegawai merasa didukung, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam penelitian dilakukan Setiawan et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif antara *job training* dengan *job satisfaction*. Hasil yang

sejalan ditunjukkan dalam penelitian Wicaksono et al. (2022) , dan juga penelitian yang dilakukan Ginting & Baene (2021) yang menunjukkan adanya korelasi positif serta signifikan antara pelatihan kerja dengan kepuasan kerja.

#### **4.6.2. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja yang disediakan sudah baik maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja yang nyaman, tertib, dan mendukung secara emosional serta fisik mampu memberikan rasa aman, memperkuat semangat kerja, dan menciptakan keterlibatan yang lebih tinggi. Ketika pegawai merasa didukung oleh lingkungan di sekeliling mereka, baik dari segi fasilitas maupun interaksi sosial, maka kepuasan kerja cenderung meningkat secara alami.

Berdasarkan data penelitian, indikator tertinggi dalam variabel *work environment* adalah “aturan mengenai ketertiban”, dengan rata-rata skor sebesar 4,60. Temuan ini menggambarkan bahwa tata tertib dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, khususnya dalam penggunaan peralatan pemadam kebakaran, sangat dihargai oleh para pegawai. Ketertiban kerja tersebut sejalan dengan indikator tertinggi pada *job satisfaction* yaitu “pengawasan”, yang menunjukkan bahwa keberadaan sistem kerja yang disiplin dan

prosedural semakin memudahkan fungsi supervisi dan bimbingan dari atasan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang tertata rapi dan penuh ketertiban memberikan landasan yang kuat bagi terwujudnya hubungan kerja yang baik antara pegawai dan atasan, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Hasil yang sejalan juga disebutkan dalam penelitian Wicaksono et al. (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut didukung dalam penelitian Sukamto & Hwihanus (2024) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan juga signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk terus berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung demi terciptanya kepuasan kerja yang optimal.

#### **4.6.3. Pengaruh *Job Training* terhadap *Employee Performance***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job training* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan apabila pegawai telah menerima pelatihan kerja yang baik, maka tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan akan ikut meningkat.

Pelatihan kerja yang efektif memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas secara lebih cepat, tepat, dan efisien, karena mereka telah memahami prosedur kerja serta standar keselamatan yang harus diterapkan di lapangan. Melalui pelatihan, pegawai tidak hanya

mendapatkan pembekalan teoritis, tetapi juga pengalaman praktis yang relevan dengan situasi kerja mereka, sehingga berdampak langsung pada hasil kerja yang lebih optimal.

Dalam variabel *job training*, indikator tertinggi adalah “sikap dan keterampilan instruktur” (rata-rata 4,67), yang mencerminkan bahwa penyampaian materi oleh instruktur berpengalaman sangat dihargai dan dianggap membantu meningkatkan pemahaman teknis para pegawai. Sementara itu, indikator tertinggi pada *employee performance* adalah “efektivitas” (rata-rata 4,20), yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara maksimal demi mencapai hasil yang optimal. Hubungan antara kedua indikator ini menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan yang dipandu oleh instruktur berpengalaman, berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja. Dengan demikian, pelatihan yang terstruktur dan dipimpin oleh tenaga pelatih yang mumpuni menjadi elemen krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja para pegawai.

Hasil penelitian yang sejalan ditunjukkan oleh Wicaksono et al. (2022), menjabarkan bahwa dalam mengelola sebuah organisasi dapat menggunakan pelatihan kerja untuk terciptanya kinerja karyawan yang optimal, dikarenakan dalam penelitiannya memperoleh hasil jika pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa juga ditunjukkan dalam penelitian Setiawan et al. (2021) dan juga Setiani & Febrian (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.4. Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja yang telah disediakan telah baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Berdasarkan data penelitian, indikator tertinggi dalam variabel *work environment* adalah “aturan mengenai ketertiban” dengan nilai rata-rata 4,60. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menghargai keteraturan dan kepatuhan terhadap standar prosedur kerja yang berlaku. Dalam konteks *employee performance*, indikator tertinggi adalah “efektivitas” (4,20), yaitu sejauh mana pegawai mampu memaksimalkan hasil kerja dengan penggunaan sumber daya yang efisien. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang tertib secara langsung dapat mendukung terciptanya efektivitas kerja, karena pegawai dapat menjalankan tugas mereka tanpa gangguan, dengan alur kerja yang sistematis dan dukungan fasilitas yang menunjang.

Hasil tersebut sejalan dan didukung dalam penelitian Setiani & Febrian (2023) dan juga Sihaloho & Siregar (2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, memperbaiki dan juga memelihara lingkungan kerja perlu diperhatikan bagi organisasi atau perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan.

#### 4.6.5. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tinggi, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Ketika pegawai merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti sistem pengawasan, kesempatan promosi, dan beban kerja yang sesuai, mereka akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan dedikasi tinggi. Kepuasan kerja juga menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal demi pencapaian tujuan bersama. Indikator tertinggi pada variabel "*job satisfaction*" adalah pengawasan dengan skor rata-rata 4,43, menunjukkan bahwa arahan dan dukungan dari atas sangat penting bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu, indikator tertinggi pada variabel *employee performance* adalah "efektivitas" (4,20), yang menggambarkan seberapa efisien dan maksimal hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hubungan kedua indikator ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik menciptakan struktur kerja yang jelas dan terarah, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang tinggi, terutama dalam hal supervisi dan bimbingan, dapat menjadi pemicu utama dalam pencapaian kinerja kerja yang maksimal di lingkungan dinamis seperti pemadam kebakaran.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nise et al. (2022) memperoleh hasil jika kepuasan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat serupa juga disampaikan oleh penelitian yang dilakukan Wicaksono & Gazali (2021) dan juga Pratama & Wardani (2018) dengan hasil penelitian kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai *job training* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job training* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, apabila pegawai yang bekerja telah memperoleh/ mendapatkan pelatihan kerja yang baik, maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan ikut meningkat.
2. *Work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, apabila lingkungan kerja yang disediakan sudah baik maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.
3. *Job training* memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, apabila pegawai telah menerima pelatihan kerja yang baik, maka tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan akan ikut meningkat.
4. *Work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, apabila lingkungan kerja yang telah disediakan telah baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat.
5. *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Artinya, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai

tinggi, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

6. *Job satisfaction* mampu menjadi variabel intervening antara *job training* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan apabila pegawai memperoleh pelatihan kerja yang baik dan disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dari karyawan tersebut.
7. *Job satisfaction* mampu menjadi variabel intervening antara *work environment* terhadap *employee performance*. Kondisi ini menandakan apabila perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang baik, lengkap, dan memadai dan disertai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, maka kinerja karyawan yang bekerja akan semakin meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan *employee performance* dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan variabel *job training*, dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “fasilitas pelatihan”, diharapkan agar Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dapat melakukan peninjauan menyeluruh terhadap inventaris peralatan pelatihan dan lapangan untuk mengidentifikasi titik-titik ketidaksesuaian. Kedua,

alokasi anggaran bisa diprioritaskan untuk menyamakan peralatan utama yang bersifat kritikal dalam operasi pemadaman dan penyelamatan. Pendekatan lain yang efektif adalah menyelenggarakan sesi pelatihan langsung menggunakan peralatan operasional, sehingga personel dapat berlatih dengan alat yang benar-benar akan mereka gunakan di lapangan.

2. Berkaitan dengan variabel *work environment*, nilai rata-rata indikator terendah yaitu “persediaan kelengkapan”, diharapkan pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dapat mempertimbangkan langkah strategis antara lain melakukan penilaian menyeluruh terhadap kebutuhan peralatan operasional. Proses ini meliputi pendataan jenis perlengkapan yang sering digunakan, tingkat kerusakan peralatan, serta kesesuaian dengan standar keamanan yang berlaku. Selain itu, diperlukan pengaturan yang lebih baik dalam hal pengelolaan peralatan, termasuk sistem pencatatan yang rapi dan prosedur pemeliharaan yang terjadwal. Dalam jangka panjang, pengalokasian dana khusus untuk pengadaan peralatan perlu menjadi prioritas. Kerjasama dengan berbagai pihak terkait dapat menjadi alternatif solusi untuk memenuhi kebutuhan peralatan. Selain itu juga dapat melakukan pembinaan rutin bagi personel mengenai tata cara penggunaan dan perawatan peralatan yang benar, sehingga dapat memperpanjang masa pakai peralatan yang ada.
3. Berkaitan dengan variabel *job satisfaction* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “gaji /upah”. Maka diharapkan pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dapat mempertimbangkan langkah-langkah perbaikan, antara lain dengan

melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem penggajian yang berlaku, memastikan adanya transparansi dalam kebijakan kenaikan gaji, serta mempertimbangkan pemberian-pemberian insentif tambahan yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu, penting juga untuk membuka ruang dialog dengan pegawai guna memahami secara lebih mendalam akar permasalahan dan harapan mereka terkait kompensasi finansial. Dengan memperbaiki aspek ini, Dinas tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai tetapi juga memperkuat komitmen mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Upaya ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan, mengingat pegawai yang merasa sejahtera dan dihargai cenderung lebih produktif dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

4. Berkaitan dengan variabel *employee performance* dengan nilai rata-rata terendah yaitu “kualitas pekerjaan” diharapkan pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dapat melakukan penyempurnaan khusus pada aspek proteksi keselamatan dalam pelaksanaan tugas. Beberapa kemungkinan penyebabnya meliputi akumulasi kelelahan petugas, kebutuhan akan pelatihan keselamatan yang lebih intensif, atau perlengkapan operasional yang belum optimal. Untuk mengatasi hal ini, disarankan beberapa langkah perbaikan. Pertama, penguatan budaya prioritas keselamatan melalui latihan berkala yang menekankan pengendalian bahaya, praktik penanganan situasi kritis, serta tinjauan menyeluruh setelah setiap operasi. Kedua, penyempurnaan

kelengkapan alat pengaman seperti pakaian pelindung dan perangkat pendeteksi bahaya, didukung dengan sistem pengawasan antar rekan tim. Selanjutnya langkah yang dapat diambil adalah perhatian terhadap kondisi psikologis dan fisik personel, antara lain melalui layanan konseling profesional dan pengaturan waktu pemulihan yang memadai setelah tugas berat. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan capaian pada indikator ini sekaligus memperkuat citra institusi di mata masyarakat. Penerapan secara bertahap dan berkelanjutan akan memberikan hasil yang optimal bagi peningkatan mutu layanan penyelamatan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

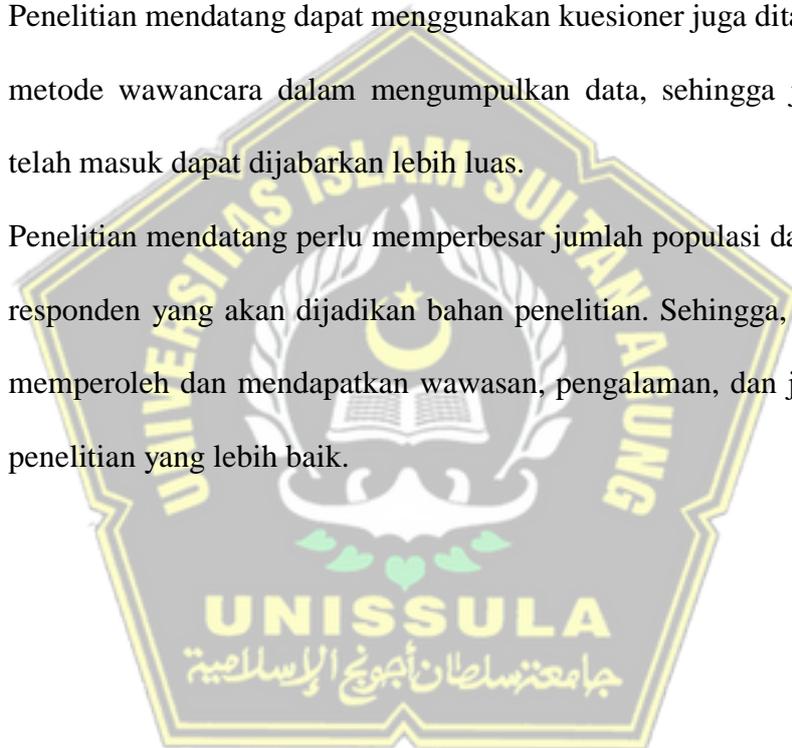
Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan pengembangan bagi penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jawaban yang dapat dijelaskan peneliti hanya berdasarkan dari jawaban kuesioner yang masuk saja, sehingga responden yang merupakan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dapat mengisi tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan lingkup populasi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon saja, serta menggunakan sampel yang kecil sehingga penjabaran dari responden yang diperoleh belum maksimal.

#### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Adapun beberapa saran untuk agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang dapat menggunakan variabel-variabel lainnya seperti *culture organization*, *person job fit*, *person-organization fit*, *work motivation* an variabel-variabel lain sebagainya yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian mendatang dapat menggunakan kuesioner juga ditambah dengan metode wawancara dalam mengumpulkan data, sehingga jawaban yang telah masuk dapat dijabarkan lebih luas.
3. Penelitian mendatang perlu memperbesar jumlah populasi dan sampel dari responden yang akan dijadikan bahan penelitian. Sehingga, peneliti dapat memperoleh dan mendapatkan wawasan, pengalaman, dan juga hasil dari penelitian yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ajar, B., Metodologi, P., Bagi, P., Akuntansi, M., Wijayanti, R., Paramita, D., Rizal, M. M. N., Riza, C., & Sulistyan, B. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Andri, S. D., & Kuswati, R. (2024a). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 2612–2626.
- Andri, S. D., & Kuswati, R. (2024b). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 2612–2626.
- Anggreani, R. P., & Sulistiyani, R. (2024). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI QUEST HOTEL SURABAYA. *Ejournal Unitomo*, 5(2), 238–252.
- Ghozali, I. (2016). *No Title Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt United Tractors Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75–87.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 133–144.
- Kelana Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.
- Leander, A., Pasaribu, J. P. K., & Suratno, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 881–887.

- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62–69.
- Mangkunegara, A. A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. T. R., & Penerbit, B. (2017). BPFE. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 74.
- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325–333.
- Nasution, S., Parlaungan, A., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1079–1090. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12265>
- Nise, A., Abdurachman Saleh Situbondo Karnadi, U., Abdurachman Saleh Situbondo Riska Ayu Pramesthi, U., & Abdurachman Saleh Situbondo, U. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Mandiri Utama Finance Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 1(9), 1911–1923.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Risky, N. A., Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 157–164.
- Sastrawan, K. A., & Sanjaya, N. M. W. S. (2023). A Pengaruh Sistem Manajemen K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. *JNANA SATYA DHARMA*, 11(2).

- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukamto, S., & Hwihanus, H. (2024). Analisis Peran Kepuasan Kerja Dalam Membangun Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 10288–10298.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(2), 95–105.
- Wicaksono, Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>