

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA SURABAYA

Bayu Ihwan Fadlly¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: bayuihwan6388@gmail.com

Abstract

Fire is one of the emergency events that has a serious impact on life safety, material losses, and environmental sustainability. In this context, the Surabaya City Fire and Rescue Service has a vital role in responding to incidents quickly and appropriately. This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance in the agency. The method used is quantitative with data collection through questionnaires distributed to 100 employees from a total population of 123 employees. The results of the study indicate that a conducive work environment, both physically and socially, has a significant effect on improving employee performance. In addition, work discipline demonstrated through compliance with procedures, responsibility, and leadership role models also provide a positive contribution to employee performance. Simultaneous tests show that the variables of the work environment and work discipline together have a significant effect on performance. While partial tests strengthen the findings that each variable has a positive and significant effect individually. The conclusion of this study is that the work environment and work discipline are two main factors that support improving employee performance in the Surabaya City Fire and Rescue Service. Therefore, it is recommended that the agency continue to improve the quality of the work environment and enforce discipline consistently.

Keywords: *Employee performance; fire brigade; work discipline; work environment.*

1. PENDAHULUAN

Surabaya sebagai kota besar dengan kepadatan penduduk dan aktivitas ekonomi tinggi memiliki risiko kebakaran yang signifikan, terutama dipicu oleh suhu panas, angin kencang, dan padatnya permukiman (Berita Anak Surabaya, 2024; Manumoyoso, 2023). Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Surabaya bertugas menangani kebakaran serta evakuasi situasi darurat lainnya (Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya, 2021).

Data DPKP menunjukkan bahwa selama 2021–2023, kebakaran non-bangunan seperti alang-alang dan sampah mendominasi kasus kebakaran. Total kejadian meningkat dari 644 kasus pada 2021 menjadi 793 kasus pada 2023. Selain itu, evakuasi hewan menjadi kasus evakuasi tertinggi dengan 931 kejadian pada 2023. Meningkatnya jumlah kejadian ini menunjukkan bahwa permintaan layanan terus bertambah, namun belum diimbangi dengan peningkatan signifikan dalam efektivitas penanganan di lapangan. Hal ini tercermin dari masih adanya laporan keterlambatan respons dan keluhan masyarakat terkait kecepatan maupun ketepatan

layanan DPKP (Dinas Kominfo Prov Jawa Timur, 2024; Januandari *et al.*, 2017; Luthfianto & Priyantomo, 2024).

Kondisi ini menuntut optimalisasi kinerja pegawai DPKP. Menurut Rivai & Sagala (2011), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja yang baik membutuhkan kesiapan fisik dan mental, didukung lingkungan kerja yang aman dan memadai (Nitisemito, 2002; Sedarmayanti, 2007). Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik (penerangan, udara, keamanan) dan non-fisik (dukungan pimpinan, komunikasi, struktur kerja).

Namun, permasalahan seperti fasilitas tidak memadai dan hubungan antarpegawai yang kurang harmonis dapat menghambat kinerja. Di sisi lain, kedisiplinan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi (Wahyuni *et al.*, 2025). M. S. P. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan. Disiplin kerja mencerminkan sikap taat tanpa paksaan (Suprayitno & Sukir, 2007). Tingkat disiplin dipengaruhi oleh kejelasan tujuan dan kemampuan petugas (Indrawan, 2024).

Pegawai DPKP menghadapi tekanan dan risiko tinggi, sehingga membutuhkan lingkungan dan disiplin kerja yang mendukung (Noorzaman *et al.*, 2021). Meski banyak penelitian mengkaji pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja, namun masih terbatas di sektor berisiko tinggi seperti pemadam kebakaran. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, studi kasus pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya (Monika *et al.*, 2022; Pausia *et al.*, 2025).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang menggunakan pendekatan positivistik untuk menguji hipotesis secara objektif melalui analisis statistik, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya yang berlokasi di Jl. Pasar Turi No. 21, Surabaya. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner daring (Google Form) dengan skala Likert 1–5, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Populasi penelitian berjumlah 123 pegawai, dan sebanyak 100 pegawai dipilih sebagai sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), yang mencakup indikator seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan relasi antarpegawai (Sedarmayanti, 2019), serta Disiplin Kerja (X2), yang diukur melalui indikator tujuan, keteladanan, sanksi, dan keadilan (H., M., S., P. Hasibuan, 2019). Sementara itu, variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y), yang ditinjau dari efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja (Moehersono, 2012). Analisis data dilakukan melalui uji validitas (Pearson Product Moment), uji reliabilitas (Cronbach’s Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda dengan rumus $Y = a + bX_1 + bX_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan), uji t (parsial), dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk melihat sejauh mana variabel bebas menjelaskan variabel terikat secara signifikan (Lim, 2024; Nwabuko, 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana setiap item pada instrumen kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Validitas ditentukan berdasarkan nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Menurut Rashid et al. (2015), suatu item dianggap valid apabila nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,30. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh responden yang berjumlah 100 orang, yang merupakan anggota Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya (Hafid & Rahman, 2024; Putra & Liswani, 2020; Zhenjing *et al.*, 2022).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X11	0,773**	0,000	Valid
	X12	0,710**	0,000	Valid
	X13	0,647**	0,000	Valid
	X14	0,704**	0,000	Valid
	X15	0,800**	0,000	Valid
	X16	0,758**	0,000	Valid
	X17	0,772**	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X21	0,765**	0,000	Valid
	X22	0,719**	0,000	Valid
	X23	0,599**	0,000	Valid
	X24	0,648**	0,000	Valid
	X25	0,681**	0,000	Valid
	X26	0,566**	0,000	Valid
	X27	0,567**	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X28	0,583**	0,000	Valid
	Y1	0,722**	0,000	Valid
	Y2	0,722**	0,000	Valid
	Y3	0,606**	0,000	Valid
	Y4	0,717**	0,000	Valid
	Y5	0,776**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,30 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti semua item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya (Ginting *et al.*, 2024; Harahap, 2021; Lillati & Febriansyah, 2024; Sumiati, 2024).

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari item-item pernyataan dalam kuesioner. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 (Yusup, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,858	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,792	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,751	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai alpha sebesar 0,858 untuk variabel Lingkungan Kerja, 0,792 untuk variabel Disiplin Kerja, dan 0,751 untuk variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dinyatakan reliabel (Dania *et al.*, 2024; Ismail *et al.*, 2023; Manda *et al.*, 2022).

Secara keseluruhan, baik uji validitas maupun reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang sahih dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat kelayakan statistik dan tidak menghasilkan estimasi yang bias. Terdapat tiga uji utama dalam asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Argarini & Yusuf, 2020; Basyar & Puspaningtyas, 2022; Mattajang *et al.*, 2022; Ramdhani & Indiyati, 2023; Sarwana & Wahyuningtyas, 2023; Yusuf *et al.*, 2024).

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual model regresi terdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti data residual tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas tidak terpenuhi dalam model ini.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing sebesar 2,257 dengan nilai tolerance sebesar 0,443. Karena nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah residual memiliki varian yang sama pada seluruh rentang data. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel independen lebih besar dari 0,05 ($X_1 = 0,863$ dan $X_2 = 0,418$), yang berarti

tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Artinya, model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji t (Parsial)

Tabel 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model (Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	6.814	1.643		4.148	.000		
X1	.196	.071	.317	2.756	.007	.443	2.257
X2	.253	.075	.387	3.368	.001	.443	2.257

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individu:

- Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$), menunjukkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$), artinya Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk melihat sejauh mana variabel bebas menjelaskan variabel terikat secara signifikan.

Hasil uji menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,433 menunjukkan bahwa 43,3% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Sementara itu, 56,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Penelitian yang dilakukan oleh Fahriz (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki kontribusi langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor determinan dalam meningkatkan performa

pegawai (Harsono & Pratiwi, 2023; Muardi *et al.*, 2022; Sari & Islamuddin, 2023; Zahari *et al.*, 2024).

Lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini mencakup berbagai aspek fisik dan psikososial yang dirasakan langsung oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Berdasarkan butir-butir dalam instrumen kuesioner, lingkungan kerja dikaji melalui indikator-indikator sebagai berikut:

Pertama, kualitas pencahayaan di area kerja menjadi aspek penting dalam mendukung aktivitas operasional seperti pemeriksaan peralatan dan koordinasi tim. Pencahayaan yang memadai diyakini dapat meningkatkan visibilitas dan konsentrasi pegawai. Kedua, kondisi suhu ruangan juga turut memengaruhi kenyamanan kerja. Pegawai yang tidak terganggu oleh suhu udara yang terlalu panas atau dingin cenderung dapat mempertahankan fokus dan stabilitas emosi saat menjalankan tugas. Ketiga, tingkat kebisingan di ruang kerja berperan dalam menciptakan suasana yang kondusif (Kotler & Keller, 2016; Sulaiman *et al.*, 2025). Kebisingan yang rendah memungkinkan pegawai untuk tetap siap siaga dan berkonsentrasi penuh, khususnya dalam situasi darurat. Keempat, pemilihan warna di lingkungan kerja juga menjadi faktor pendukung konsentrasi dan produktivitas (Mattajang *et al.*, 2022; Monika *et al.*, 2022; Ramdhani & Indiyati, 2023). Warna yang tepat dapat memberikan efek psikologis positif terhadap suasana hati dan semangat kerja. Kelima, aspek ergonomis seperti penataan peralatan, meja, dan kursi menjadi indikator penting dalam menunjang efisiensi kerja. Tata letak yang fungsional mempermudah akses pegawai terhadap alat kerja dan mendukung kelancaran proses operasional. Keenam, ketersediaan dan efektivitas peralatan kerja juga menjadi faktor penunjang yang signifikan. Peralatan yang lengkap dan berfungsi dengan baik dapat meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian tugas. Ketujuh, dukungan rekan kerja menjadi bagian dari dimensi sosial dalam lingkungan kerja. Kerja sama tim dan solidaritas antarpegawai terbukti dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas (Monika *et al.*, 2022; Sari & Islamuddin, 2023; Zahari *et al.*, 2024).

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator utama. Pertama, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) menunjukkan tingkat profesionalitas dan kepatuhan terhadap aturan. Kedua, kualitas peralatan kerja yang digunakan berperan dalam mendukung output kerja. Ketiga, ketepatan waktu tim dalam merespons kejadian sesuai target waktu menjadi indikator efisiensi kerja. Keempat, sistem kerja yang diterapkan dinilai dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Kelima, rasa aman dan dukungan dari sistem keselamatan kerja yang diterapkan oleh instansi memberikan jaminan psikologis bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang berkualitas baik dari sisi fisik, ergonomis, maupun sosial memiliki peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai di instansi pelayanan publik seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfadlika & Adinata (2023), yang juga menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

Disiplin kerja dalam konteks penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai ketaatan terhadap aturan dan prosedur, tetapi juga mencerminkan sikap profesional, rasa tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap struktur organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel Disiplin Kerja diukur melalui delapan indikator utama yang menggambarkan baik aspek struktural maupun relasional dalam lingkungan kerja (Sarwana & Wahyuningtyas, 2023; Wahyuni *et al.*, 2025).

Pertama, kesesuaian tugas dengan kompetensi dan pelatihan yang diterima menjadi faktor penting dalam pembentukan disiplin. Pegawai yang merasa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam penyelesaian pekerjaan. Kedua, keteladanan pimpinan menjadi sumber inspirasi dan pengaruh moral bagi pegawai, terutama dalam menghadapi situasi darurat yang membutuhkan pengambilan keputusan cepat dan tepat. Ketiga, kecukupan kompensasi atau gaji juga memengaruhi motivasi dan loyalitas pegawai. Gaji yang dianggap memadai akan mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tanggung jawabnya. Keempat, rasa keadilan dalam perlakuan kerja menjadi indikator penting dalam menumbuhkan kepercayaan terhadap organisasi. Keadilan yang dirasakan menciptakan suasana kerja yang positif dan meminimalkan konflik. Kelima, bimbingan dan arahan langsung dari pimpinan saat menghadapi tantangan di lapangan memperkuat struktur komunikasi vertikal dan membantu pegawai memahami prosedur dengan lebih baik. Keenam, pemberian sanksi atas pelanggaran aturan terbukti efektif dalam menjaga kedisiplinan, karena memberikan batasan yang jelas terhadap perilaku yang diharapkan dalam organisasi. Ketujuh, penghormatan terhadap pimpinan karena keberanian dan ketegasan dalam mengambil keputusan menjadi indikator penghargaan terhadap integritas kepemimpinan. Ketegasan ini menciptakan iklim kerja yang terarah dan konsisten. Terakhir, dukungan dari rekan kerja dalam pelaksanaan tugas mencerminkan dimensi kolegialitas yang turut menopang penerapan disiplin secara kolektif dalam tim. Variabel Kinerja Pegawai tetap diukur berdasarkan indikator yang telah dijelaskan pada subbab sebelumnya, yaitu mencakup pencapaian target berdasarkan SOP, penggunaan peralatan yang memadai, ketepatan waktu respon, efektivitas sistem kerja, serta rasa aman yang dirasakan pegawai dalam pelaksanaan tugas (Mattajang *et al.*, 2022; Pausia *et al.*, 2025; Sulaiman *et al.*, 2025).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja memiliki peranan penting dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Penerapan disiplin yang konsisten melalui kepemimpinan yang tegas, pemberian sanksi yang jelas, serta sistem kerja yang adil dan mendukung akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individu maupun kolektif. Jika dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang baik, maka akan tercipta sinergi yang kuat antara kedisiplinan dan kondisi kerja yang optimal. Hal ini pada akhirnya akan mendorong meningkatnya komitmen pegawai terhadap organisasi, serta memperkuat performa instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman mampu meningkatkan komitmen serta loyalitas pegawai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan, dimana penerapan disiplin yang konsisten menciptakan efisiensi kerja dan membentuk budaya organisasi yang produktif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Adapun saran yang diajukan dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa aspek. Secara teoritis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Secara praktis, untuk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya disarankan agar terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta sistem disiplin pegawai guna mendorong peningkatan kinerja dan profesionalisme. Untuk masyarakat, diharapkan dapat berperan aktif memberikan masukan terhadap pelayanan publik agar tercipta tata kelola yang lebih baik. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Argarini, T. O., & Yusuf, M. (2020). Strategi pengurangan risiko bencana kebakaran di kawasan permukiman padat melalui peningkatan kapasitas masyarakat di Kapas Madya Baru. *Jurnal Penataan Ruang*, 15(2), 80–88. <https://doi.org/10.12962/J2716179X.V15I2.7509>
- Basyar, M. R., & Puspaningtyas, A. (2022). Collaborative governance in CSR management program for slum area rehabilitation. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(1), 53–65. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v7i1.7480>
- Berita Anak Surabaya. (2024, January 10). Ini penyebab 793 kasus kebakaran di Surabaya sepanjang 2023. *Kumparan*. <https://kumparan.com/beritaanaksurabaya/ini-penyebab-793-kasus-kebakaran-di-surabaya-sepanjang-2023-21wMnwmZN6J>
- Dania, R., Hanila, S., & Melinda, T. F. (2024). The influence of internal supervision, work discipline and work motivation on employees' performance at Satpol PP and Fire Department, Seluma Regency. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 3(1). <https://doi.org/10.37676/jambd.v3i1.5342>
- Dinas Kominfo Prov Jawa Timur. (2024, January 10). Tekan risiko kebakaran di permukiman, DPKP Surabaya lakukan pemetaan di wilayah padat penduduk. *Kominfo Provinsi Jatim*. <https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/tekan-risiko-kebakaran-di-permukiman-dpkp-surabaya-lakukan-pemetaan-di-wilayah-padat-penduduk>
- Fahriz, F. (2023). Work environment on employee performance. *JUBISMA*, 5(2), 93–98. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i2.86>
- Ginting, G., Perbina, J., Br Tarigan, R., Moniza, D., Nia, N., Sembiring, B., Simanjorang, J., & Sitorus, S. A. (2024). The influence of work environment, work experience and job training on employee performance in the Medan City Fire Service. *Mount Hope Economic Global Journal*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.61696/MEGA.V2I1.213>
- Hafid, M. F. A., & Rahman, D. (2024). Work discipline development as a key to success in human resource management. *Nazzama: Journal of Management Education*, 4(1), 14–26. <https://doi.org/10.24252/JME.V4I1.51089>
- Harahap, L. M. (2021). Employee performance model: Implementation of work environment work discipline and competence. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(2), 431–444. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i2.507>
- Harsono, Y., & Pratiwi, T. (2023). The effect of training and work discipline on employee performance in the fire fighting and rescue service. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(1), 17–25. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i1.125>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). Bumi Aksara.
- Indrawan, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pemadam kebakaran sektor Ciawi [Skripsi, STIE Gici].
- Ismail, K., Ridjal, S., & Ma'ruf Idris, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 499–514. <https://doi.org/10.37531/MIRAI.V8I2.4815>
- Januandari, M. U., Rachmawati, T. A., & Sufianto, H. (2017). Analisa risiko bencana kebakaran kawasan Segiempat Tunjungan Surabaya. *Jurnal Pengembangan Kota*, 5(2), 149–158. <https://doi.org/10.14710/jpk.5.2.149-158>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th Global ed.). Pearson Education.
- Lillati, S., & Febriansyah, F. (2024). Analysis of factors influencing employee performance at the Regional Disaster Management Agency East Lampung Regency. *Dinasti International*

Journal of Education Management and Social Science, 6(1), 26–34.
<https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i1.3492>