

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai  $R^2$  konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,921 atau sebesar 92,1%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Pegawai dari konstruk Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,855 atau sebesar 85,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*This study aims to identify and attempt to analyze the Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Padang City Regional Disaster Management Agency (BPBD). This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this study are employees of the Padang City Regional Disaster Management Agency (BPBD). The results of the study found that there was a significant influence of leadership on job satisfaction. There is no significant effect of Work Discipline on Job Satisfaction. There is no significant influence of Leadership on Employee Performance. There is a significant effect of Work Discipline on Employee Performance. There is a significant effect of Job Satisfaction on Employee Performance. Job Satisfaction Mediates Leadership on Employee Performance. Job Satisfaction mediates Work Discipline on Employee Performance. The R<sup>2</sup> value of the Employee Performance construct is 0.921 or 92.1%, which illustrates the magnitude of the influence received by the Employee Performance construct from the Leadership, Work Discipline and Job Satisfaction constructs. While the R-Square value for the Job Satisfaction construct is 0.855 or 85.5% indicating the magnitude of the influence exerted by the Leadership and Work Discipline construct in explaining or influencing Job Decisions..*

**Keywords:** *Leadership, Work Discipline, Work Satisfaction, Employee Performance*