

PAPER NAME

JURNAL rama baru.pdf

AUTHOR

Rama Andreawan Rama

WORD COUNT

5908 Words

CHARACTER COUNT

37697 Characters

PAGE COUNT

16 Pages

FILE SIZE

587.2KB

SUBMISSION DATE

Aug 17, 2023 7:20 PM GMT+7

REPORT DATE

Aug 17, 2023 7:21 PM GMT+7**● 18% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. BANK JATIM CABANG BONDOWOSO

Rama Andreawan
andreawanrama64@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Minullah
minullah@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims (1) to determine the effect of leadership on job satisfaction (2) to determine the effect of the work environment on job satisfaction (3) to determine the effect of leadership on work performance (4) to determine the effect of work environment on work performance (5) to determine the effect of job satisfaction on work performance (6) to determine the effect of leadership on work performance through job satisfaction (7) to determine the effect of the work environment on work performance through job satisfaction. This research was analyzed through the Smart PLS 3.0 program. The results showed that the leadership variable had a significant effect on job satisfaction, work environment had a significant effect on job satisfaction, leadership had no significant effect on work performance, work environment had a significant effect on work performance, job satisfaction had a significant effect on work performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the variable Leadership on work performance through job satisfaction has a significant positive effect, work environment on work performance through job satisfaction has a positive but not significant effect.

Keywords: Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Job Achievement

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Manajemen personalia adalah bagian dari manajemen bisnis yang mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah salah satu elemen penting. Marwansyah (2014:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi manajemen, jika karyawan senang dan nyaman melakukan pekerjaan mereka, mereka akan bekerja lebih baik".. Menurut Hasibuan (2015:10) manajemen sumber daya manusia adalah "Ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja

sedemikian rupa sehingga secara efektif dan efisien berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Salah satu unsur yang dapat menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah kepemimpinan. Jika sebuah perusahaan atau bisnis telah berhasil dikelola, maka kepemimpinan kemungkinan telah berhasil. "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan membimbing dan mempengaruhi yang berhubungan dengan tugas-tugas anggota kelompok" Menurut Sutrisno (2016:218).

Menurut Kasmir (2016:192) "Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar

22 lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau layak apabila pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berada dalam suasana aman, tenteram, dan nyaman. Lingkungan kerja yang stabil memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara maksimal.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, Seorang dengan sikap 21 kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sedangkan seseorang yang tidak 21 puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut 68 Afandi (2018:74) “Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja 5 meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap 27 pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan 9 sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”.

43 Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai 49 suatu pekerjaan. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui 28 prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa “Prestasi 75 kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni, sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja?

4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja?
7. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu dalam pekerjaan. “Prestasi kerja adalah efisiensi yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”. menurut Sastrohadiwiry (2013:243).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi
- 3) Faktor Situasi

Indikator Prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

- 3) Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- 4) Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Kepuasan kerja

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, didalam bekerja mereka selalu berharap bahwa apa yang diinginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan dalam dirinya. Menurut Afandi (2018:74) “Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nuraini, 2013:115-116) :

1. Upah yang cukup
Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
2. Perlakuan yang adil
Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.
3. Ketenangan bekerja
Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Perasaan diakui
Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
5. Penghargaan hasil kerja
Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
6. Penyalur perasaan
Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Indikator Kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai hasil dari prestasi kerja sesuai dengan apa yang dianggap sebagai kebutuhan.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Ketika pekerjaan dilakukan, seseorang selalu berinteraksi. Rekan kerja bisa sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada seberapa sukses mereka melakukan tugasnya dan memberikan hasil terbaik. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada seberapa sukses mereka melakukan tugasnya dan memberikan hasil terbaik.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan kerja fisik
- 2) Faktor Lingkungan kerja non fisik

Indikator Lingkungan kerja

Indikator Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:45) antara lain:

1. Hubungan karyawan
Faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja sebagai salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya.
2. Suasana kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Berawal dari kenyamanan karyawan, maka dapat meningkatkan semangat bekerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja
Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas yang lengkap, walaupun tidak

baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas seorang individu untuk menginspirasi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi pada efisiensi dan kesuksesan bisnis. Menurut Kartono dalam Wasiman (2018:4), menyatakan "Kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tersebut".

Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Perusahaan

Menurut Sutrisno (2016:219) fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerakan
- 4) Pengendalian

Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan menurut, Kartono dalam Wasiman (2018:32)

1. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan motivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk

25 menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Setiap pemimpin harus memiliki keinginan untuk membantu orang lain mewujudkan impian mereka dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif di lokasi yang terpisah dari kendala perusahaan bisnis. Misalnya, di dalamnya jelaskan kepada orang lain apa yang perlu dilakukan dengan berbagai nada dari nada tegas hingga meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab pada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai suatu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk memikul tanggung jawab, memikul tanggung jawab untuk setiap keadaan, atau untuk memikul tanggung jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Faktor yang sangat penting dalam kemampuan kita untuk hidup dengan baik adalah kemampuan kita untuk

mengekspresikan emosi. Semakin efektif kita dapat mengendalikan emosi kita, semakin mudah bagi kita untuk mencapai tujuan kita .

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa “Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Variabel penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan kerja (X_2) Kepuasan kerja (Y_1) dan Prestasi kerja (Y_2).

Hipotesis

Menurut Sanusi (2011:44) “Hipotesis berasal dari kata “*hipo*” yang berarti ragu atau “*tesis*” yang berarti benar, berarti hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan”. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

H₃: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja

H₆: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja

H₇: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian

40 70 Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2023. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso Jl. Letnan Karsono No. 1, Purbosari, Blindungan, Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur 68211.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

74 Populasi menurut Sugiyono (2017:80) 42
Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan". PT Bank Jatim Cabang Bondowoso memiliki jumlah pegawai tetap 40 orang di bagian kantor.

2. Sampel

38 Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa 38
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah pegawai di PT Bank Jatim Cabang Bondowoso dengan jumlah karyawan yang aktif sebanyak 40 orang.

Identifikasi Variabel

23 Variabel penelitian adalah suatu atribut atau 23
sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan 32
yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan" (Sugiyono, 2017:61).

1 Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 1
variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2), dan variabel intervening (Y1) yaitu Kepuasan kerja, variabel terikat (Y2) yaitu Prestasi kerja. Variabel peneliti ini terdiri dari tiga macam variabel, yaitu variabel terikat (dependent variabel), variabel intervening (variabel penghubung), serta variabel bebas (independent Variable)". Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan (X₁).

Taryaman (2016:7), mengemukakan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

- a) Kemampuan mengambil keputusan (X_{1.1})
Pemimpin mampu mengidentifikasi masalah serta memilih alternatif dan mengevaluasi kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- b) Kemampuan motivasi (X_{1.2})
Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso supaya bisa bersemangat bekerja.
- c) Kemampuan komunikasi (X_{1.3})
Pemimpin mudah menyampaikan pesan dan memilih pola komunikasi yang cocok dan efektif di lingkungan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso sehingga mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja.
- d) Kemampuan mengendalikan bawahan (X_{1.4})
Pemimpin mampu memberitahukan apa yang harus dilakukan karyawan dengan menggunakan kekuatan pribadi secara efektif sehingga bawahan dapat diarahkan kearah pencapaian tujuan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- e) Tanggung jawab (X_{1.5})
Pemimpin mampu menanggung segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- f) Kemampuan mengendalikan emosional (X_{1.6})
Pemimpin mampu mengendalikan emosi supaya bisa tetap menjaga keharmonisan pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.

2. Lingkungan kerja (X₂).

44 Siagian (2016:56), mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Menurut Sunyoto (2014:45) ada beberapa indikator Lingkungan kerja, antara lain:

- a) Kemampuan mengambil keputusan (X_{1.1})
Pemimpin mampu mengidentifikasi masalah serta memilih alternatif dan mengevaluasi kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.

- b) Kemampuan motivasi (X1.2)
Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso supaya bisa bersemangat bekerja.
- c) Kemampuan komunikasi (X1.3)
Pemimpin mudah menyampaikan pesan dan memilih pola komunikasi yang cocok dan efektif di lingkungan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso sehingga mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja.
- d) Kemampuan mengendalikan bawahan (X1.4)
Pemimpin mampu memberitahukan apa yang harus dilakukan karyawan dengan menggunakan kekuatan pribadi secara efektif sehingga bawahan dapat diarahkan kearah pencapaian tujuan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- e) Tanggung jawab (X1.5)
Pemimpin mampu menanggung segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.

3. Kepuasan kerja (Y₁)

Locke dalam Wijono (2015:120), yaitu Kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya". Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Pekerjaan (Y_{1.1})
Sesuatu yang harus dikerjakan oleh karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso sesuai dengan tugas masing-masing.
- b) Upah (Y_{1.2})
Gaji yang diperoleh oleh karyawan dalam bekerja di PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso
- c) Promosi (Y_{1.3})
Kesempatan yang dimiliki setiap karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

- d) Pengawas (Y_{1.4})
Kemampuan seseorang yang mampu mengawasi kondisi yang terjadi di PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso
- e) Rekan kerja (Y_{1.5})
Teman sejawat dalam perusahaan yang bisa membantu dan mendukung dalam bekerja di PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.

4. Prestasi kerja (Y)

Menurut Sikula (2015:57) "Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan". Menurut Hasibuan (2015 : 87) mengemukakan indikator dalam Prestasi kerja sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja (Y_{2.1})
Meliputi segi ketelitian dan kerapihan kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu dan kecakapan yang dimiliki setiap karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- b) Pengetahuan (Y_{2.2})
Perlu meningkatkan pengetahuan diseluruh karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- c) Penyesuaian pekerjaan (Y_{2.3})
Merupakan proses yang berkesinambungan dan dinamis dari para pegawai PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso untuk berprestasi dan menjaga hubungannya dengan lingkungan kerja serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru.
- d) Hubungan kerja (Y_{2.4})
Hubungan kerja pegawai PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah bisa saling bekerja sama antar pegawai dan atasan.

Metode pengumpulan data

1. Wawancara
2. Study pustaka
3. Kuesioner(angket)
4. Dokumentasi

Metode Analisa data

53 Metode analisis data merupakan tahapan penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan di manajemen untuk diolah dalam rangka menjawab rumusan masalah.

1. Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghazali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program aplikasi *Smart PLS 3.0* untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2014:80) mengemukakan “Reliabilitas adalah alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,70$, apabila nilai *cronbach alpha* $< 0,70$ maka dapat diartikan tidak reliabel. Uji reliabilitas ini dianalisis melalui program *Smart PLS 3,0* untuk menguji data yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan $> 0,70$ dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Widardjono (2013:73) menyatakan “Uji asumsi klasik adalah masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, linearitas dan normalitas” namun dalam penelitian ini menggunakan dua uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas dan uji normalitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program *Smart PLS 3,0*. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik dan penjelasan dari

kedua asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

39 Uji multikolinieritas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Ghazali (2018:107) menyatakan “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis *Variance Inflation Factor* (VIF). maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai $VIF < 5$ karena menggunakan analisis program *Smart PLS 3,0*.

b. Uji Normalitas

41 Ghazali (2018:161) menyebutkan “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dianalisis melalui program *Smart PLS 3,0*. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

4. Uji Goodness Of Fit (GOF)

Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa “Uji *Goodness Of Fit* dilakukan dengan tujuan untuk melihat fit indeks dari sebuah hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model”. Penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk mengukur 3 *fit index* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*. Indeks tersebut dikatakan *fit* apabila konsep model struktural dalam peneliian ini didirikan sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Kategori *fit index* dalam penelitian ini adalah :

a. Jika SRMR nilai kurang dari 0,09 maka dikatakan *fit*.

b. Jika *Chi-Square* nilai kecil maka dikatakan *fit*.

c. Jika NFI nilai lebih dari 0,5 maka dikatakan *fit*.

5. Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat nilai *R-Square*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari data yang ada tentang hasil koefisien determinasi. Berikut angka interpretasi persamaan koefisien determinasi yang dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* adalah :

Tabel 3
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Nilai <i>R-Square</i>	Keterangan
>80%	Pengaruh tinggi sekali
50% - 81%	Pengaruh tinggi atau kuat
17% - 49%	Pengaruh cukup berarti
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
<4%	Pengaruh rendah sekali

Sumber : Supranto (2018:227)

6. Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali (2018:36) mengemukakan bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan variabel yang dikumpulkan”. *Inner model* dapat dianalisis dengan menggunakan sistem *bootstrapping* melalui program *Smart PLS 3.0* maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem output adalah *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*. Rumus persamaan struktural tersebut adalah sebagai berikut :

a. Persamaan struktural (*Inner Model*)

Hasil uji statistik menggunakan *Smart PLS 3.0* tersebut, selanjutnya dapat dijabarkan kedalam *inner model* sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5Y_1 + e$$

b. Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut :

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

Keterangan :

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan kerja

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Prestasi kerja

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi

e = Error

7. Uji Hipotesis Penelitian

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa “Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh signifikan atau tidak”. Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* bertujuan untuk mengetahui nilai *original sample* apakah menghasilkan pengaruh secara positif atau secara negatif dan menggunakan nilai *P Value* sebesar 0,05 untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel. Menurut Ghozali (2018:95) “Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila *P Value* < 0,05 dan melihat nilai *original sample* yang menunjukkan pengaruh secara positif maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan”.

Ketentuan Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Original sample* menunjukkan pengaruh positif maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

b. Nilai *T Statistic* digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh :

- 1) Jika nilai *T Statistic* kurang dari 1,964 (<1,964) maka tidak berpengaruh signifikan.
- 2) Jika nilai *T Statistic* lebih dari/sama dengan 1,964 ($\geq 1,964$) maka berpengaruh signifikan.

c. Nilai *P Value* digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh :

- 1) Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 (>5%) maka tidak berpengaruh signifikan.
- 2) Jika nilai *P Value* kurang dari/sama dengan 0,05 ($\leq 5\%$) maka berpengaruh signifikan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso yang berjumlah 40 orang selain pemimpin. Berikut merupakan penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 5
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki		
	b. Perempuan	25	62,5 %
		15	37,5 %
	Total	40	100 %

Berdasarkan Tabel 5, terdapat 25 responden laki-laki atau 62,5%, dan 15 responden perempuan atau 37,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

2. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program aplikasi *Smart PLS 3.0*. Validitas konvergen didapatkan dengan

melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan nilai *outer loading*. Hasil uji validitas konvergen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

Indikator	X ₁ . Kepemimpinan	X ₂ . Lingkungan kerja	Y ₁ . Kepuasan kerja	Y ₂ . Prestasi kerja	Keterangan
X _{1.1}	0,805				Valid
X _{1.2}	0,863				Valid
X _{1.3}	0,909				Valid
X _{1.4}	0,836				Valid
X _{1.5}	0,701				Valid
X _{1.6}	0,894				Valid
X _{2.1}		0,896			Valid
X _{2.2}		0,844			Valid
X _{2.3}		0,842			Valid
X _{2.4}		0,800			Valid
Y _{1.1}			0,759		Valid
Y _{1.2}			0,870		Valid
Y _{1.3}			0,849		Valid
Y _{1.4}			0,829		Valid
Y _{1.5}			0,703		Valid
Y _{2.1}				0,801	Valid
Y _{2.2}				0,807	Valid
Y _{2.3}				0,919	Valid
Y _{2.4}				0,893	Valid

Sumber Data: Lampiran 4, 2023.

Berdasarkan data pada Tabel 10 tersebut menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{1.6}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid.

Tabel 11
Tabel Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X ₁ . Kepemimpinan	0,702	Valid
X ₂ . Lingkungan kerja	0,716	Valid
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,647	Valid
Y ₂ . Prestasi kerja	0,734	Valid

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) diatas 0,5

maka dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian yaitu “Valid”.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dianalisis melalui program *Smart PLS 3,0* untuk mengetahui hasil penelitian dapat dikatakan reliabel yaitu dengan melihat *cronbach alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan > 0,70 maka hasil penelitian tersebut dikatakan reliabel. Berikut merupakan output **Construct Reliability and Validity** yang terlihat pada Tabel 12 berikut :

Tabel 12
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Kepemimpinan	0,914	Reliabel
X ₂ . Lingkungan kerja	0,868	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,862	Reliabel
Y ₂ . Prestasi kerja	0,878	Reliabel

Berdasarkan nilai reliabilitas variabel pada Tabel 12 diatas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk diterima, karena setiap nilai melebihi *Cronbach Alpha* yaitu 0,70 maka semua nilai dapat dikatakan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *Partial Least Square Smart PLS 3.0*. Berikut dalam bentuk tabel :

Tabel 13
Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Kepemimpinan	X ₂ . Lingkungan kerja	Y ₁ . Kepuasan kerja	Y ₂ . Prestasi kerja
X ₁ . Kepemimpinan			3,477	5,969
X ₂ . Lingkungan kerja			3,477	4,448
Y ₁ . Kepuasan kerja				7,090
Y ₂ . Prestasi kerja				

Dari hasil Tabel 13 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas terjadi pelanggaran multikolinieritas hasil pengujian berada diatas angka 5.

b. Uji Normalitas

Berikut hasil pengujian uji normalitas bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal. Berikut hasil yang terdapat pada Tabel 14 yaitu:

Tabel 14
Tabel Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1,1}	0.402	-0.534	Normal
X _{1,2}	1.857	-0.950	Normal
X _{1,3}	0.627	-0.915	Normal
X _{1,4}	0.227	-0.450	Normal
X _{1,5}	0.948	-0.717	Normal
X _{1,6}	0.375	-0.808	Normal
X _{2,1}	0.714	-0.803	Normal
X _{2,2}	-0.708	0.060	Normal
X _{2,3}	6.235	-1.869	Normal
X _{2,4}	1.181	-0.855	Normal
Y _{1,1}	-0.132	-0.515	Normal
Y _{1,2}	0.744	-0.511	Normal
Y _{1,3}	2.485	-1.055	Normal
Y _{1,4}	0.438	-0.795	Normal
Y _{1,5}	1.444	-0.959	Normal
Y _{2,1}	-0.551	-0.076	Normal
Y _{2,2}	2.673	-0.734	Normal
Y _{2,3}	1.679	-0.951	Normal
Y _{2,4}	2.689	-1.181	Normal

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

5. Uji Goodness of fit (GOF)

Uji GOF dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk mengukur 3 *fit index* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*. Berikut merupakan hasil dari uji GOF :

Tabel 15
Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.090	0.090
d_ ULS	1.550	1.550
d_ G	3.076	3.076
Chi-Square	436.869	436.869
NFI	0.568	0.568

Berdasarkan hasil pengujian diatas, model penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,86	0,85
Y ₂ . Prestasi kerja	0,88	0,86

Berdasarkan Tabel 16 hasil dari analisis dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,86 (86%) sedangkan sisanya 14% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b. Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) mempengaruhi Prestasi kerja (Y₂) sebesar 0,88 (88%) sedankan sisanya 12% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

7. Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

Dibawah ini merupakan hasil dari Analisis

Persamaan Struktural (*Inner Model*) dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* yaitu :

a. Persamaan Struktural (Inner Model)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *Inner Model* sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 0,593X_1 + 0,370X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$= -0,044X_1 + 0,297X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5Y_1 + e$$

$$= 0,708Y_1$$

b. Persamaan structural (Inner Model) dengan variabel intervening

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *Inner Model* sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_5Y_1 + e$$

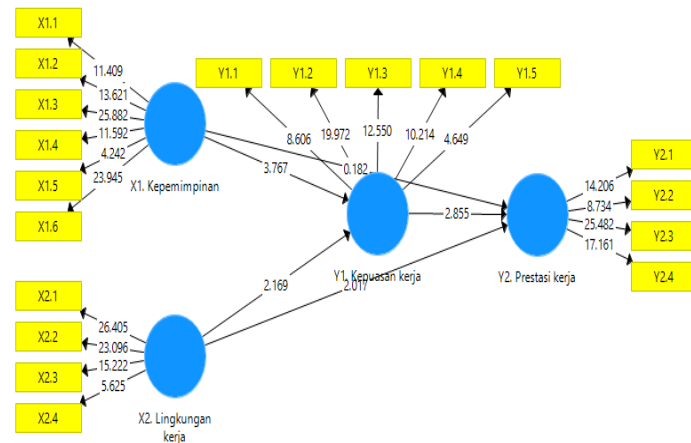
$$= 0,593X_1 + 0,370X_2 + 0,708Y_1 + e$$

8. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh langsung dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* ialah sebagai berikut :

Gambar 4



Berdasarkan gambar diatas hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan

dalam tabel 18 berikut :

Tabel 18
Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ . Kepemimpinan -> Y ₁ . Kepuasan kerja	0.593	0.602	0.157	3.767	0.000
X ₁ . Kepemimpinan -> Y ₂ . Prestasi kerja	-0.044	0.007	0.241	0.182	0.856
X ₂ . Lingkungan kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja	0.370	0.361	0.171	2.169	0.031
X ₂ . Lingkungan kerja -> Y ₂ . Prestasi kerja	0.297	0.246	0.147	2.017	0.044
Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Prestasi kerja	0.708	0.704	0.248	2.855	0.004

1) **Hipotesis 1.** Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁).

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.593), Nilai *T-Statistic* yaitu 3.767 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

2) **Hipotesis 2.** Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁).

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.370), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.169 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,031 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

3) **Hipotesis 3.** Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi

kerja (Y₂).

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.044), Nilai *T-Statistic* yaitu 0.182 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,856 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Prestasi kerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.**

4) **Hipotesis 4.** Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y₂).

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.297), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.017 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,044 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

5) **Hipotesis 5.** Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y₂).

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.708), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.855 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,004 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

b. Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak langsung/Uji melalui variabel intervening)

Tabel 19
Analisi Persamaan Struktural (Inner Model)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1. Kepemimpinan -> Y1. Kepuasan kerja -> Y2. Prestasi kerja	0.420	0.403	0.134	3.134	0.002
X2. Lingkungan kerja -> Y1. Kepuasan kerja -> Y2. Prestasi kerja	0.262	0.279	0.180	1.457	0.146

Berikut penjelasan dari tabel diatas :

- 1) **Hipotesis 6.** Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.420), Nilai *T-Statistic* yaitu 3.134 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,002 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.**
- 2) **Hipotesis 7.** Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.262), Nilai *T-Statistic* yaitu 1.457 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,146 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak.**

5. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan oleh penulis sebelumnya. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil yang diperoleh penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Prestasi kerja (H_3 ditolak);
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (H_4 diterima);
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (H_5 diterima);
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja (H_6 diterima);
7. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja (H_7 ditolak).

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, diantaranya :

1. Bagi PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso

- a. Dari segi Kepemimpinan diharapkan pemimpin PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso untuk dapat menjadi pemimpin yang lebih profesional dalam mengelola perusahaan supaya dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja. Serta mampu bertanggung jawab atas segala resiko dan kendala yang dihadapi PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- b. Dari segi Lingkungan kerja perlu memperhatikan tentang keamanan

- lingkungan. Karena masih kurangnya rasa aman dan diperlukan kordinasi lebih terhadap aparat keamanan lainnya. Sehingga terciptanya rasa aman dan ketenangan di lingkungan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- c. Dari segi Kepuasan kerja perlu ditingkatkan lagi kerja sama atau *team work* antar rekan kerja sehingga menjadikan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso lebih baik kedepannya
- d. Dari segi Prestasi kerja diharapkan seluruh karyawan meningkatkan pengetahuan tentang produk ataupun yang berkaitan dengan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.
- 2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**
Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan agar universitas dan fakultas dapat menyediakan literature dan referensi lebih banyak lagi sehingga dapat dijadikan landasan teori dan landasan empiris bagi penelitian selanjutnya.
- 3. Bagi Peneliti**
Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar lebih teliti dalam mengerjakan tugas penelitian guna mencapai suatu pekerjaan yang maksimal, dan disarankan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi dan juga lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini dengan menggunakan berbagai variable lain, mengingat penelitian ini banyak kekurangan karena belum sepenuhnya menggambarkan peningkatan Prestasi kerja pada karyawan.
- DAFTAR PUSTAKA**
Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
Badeni, 2017. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta
Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Handoko. 2013, *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.
Hasibuan, M, S, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
Ilham, M. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmiah MSDM* .Universitas Batam. Volume 5 (01) : 163-175.
Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Lukiyana, dkk. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variable intervening di bagian gudang PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Jurnal Sains Manajemen*. Universitas 17 Agustus. Volume 14 (02) : 162-168.
Mangkunegara, AAP. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PustakaSetia.
Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
Ratlan, P. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. KSK Insurance Indonesia. *Jurnal*

- Magister Manajemen.* Universitas Bundamulia. Vol.9, No.1.
- Robbins, S. 2015. *Organizational Behavior. 9th Edition.* New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Sanusi, A. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Cetakan kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula. dan Andrew, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Erlangga.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus).* Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sonia, E. 2018. "Pengaruh Lingkungan kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada PT. Telkom Witel Yogyakarta)". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Suwatno.& Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tahir, M. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan.* Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Venty, dkk. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Etos kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan.* Volume 5 No. 1
- Wasiman, W. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Aksara Public.* Volume 2 (1) : 18-30.
- Widarjono, A. 2013. Pengantar dan aplikasinya, Ekonosia. Jakarta: Ekonometrika.
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Kencana.
- Yoder, D. 2015. *Personel Manajemen, edisi keenam.* Jakarta: PT. Prentice Hall of India.

● **18% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

- 1

Ayu Wisudayanti, I Ketut Mustika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ...

Crossref

<1%

- 2

Ali Muhajir. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Ter...

Crossref

<1%

- 3

PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ...

Crossref

<1%

- 4

Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik ...

Crossref

<1%

- 5

Mikhael Ekklesiano Kaawoan, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGA...

Crossref

<1%

- 6

Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa. "Kepemimpinan, Stres K...

Crossref

<1%

- 7

Nurlaela Eva puji Lestari. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Pres...

Crossref

<1%

- 8

Muhammad Agung Anggoro, May Chel, Bambang Purnomo. "Pengaruh...

Crossref

<1%

- 9

Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerj...

Crossref

<1%

- 10 Yulia Handayani, Hidayat, Suharni A. Fachrin. "Faktor yang Berhubung... <1%
Crossref
- 11 J. Reza Ferdiyono, Djoko Santoso. "PENGARUH REMUNERASI, KEPUAS... <1%
Crossref
- 12 Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemi... <1%
Crossref
- 13 Putri Ispri sayuran Agustin. "Putri Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehat... <1%
Crossref
- 14 Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINA... <1%
Crossref
- 15 Mudjiran Mudjiran, Siti Noor Hidayati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Ke... <1%
Crossref
- 16 Ahmad Sukma Amrul Mukmin, Deny Andesta, Elly Ismiyah. "PENGARU... <1%
Crossref
- 17 Mashudi Mashudi, Luluk Fauziah, Tika Kapita Fachrista. "THE INFLUEN... <1%
Crossref
- 18 Wina Ayu Isnaeni, Trina Romadona, Sri Wahyuni. "PENGARUH NON PE... <1%
Crossref
- 19 Kadek Agus Eka Prananda Putra, Fatrisia Yulianie, I Wayan Restu Suar... <1%
Crossref
- 20 RM Bramastyo Kusumo Negoro, Heru Totok Tri Wahono, Akhmad Taqi... <1%
Crossref
- 21 Imam Gunawan. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL ... <1%
Crossref

- 22

Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARU...

Crossref

<1%
- 23

Fenni Supriadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organi...

Crossref

<1%
- 24

Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIM...

Crossref

<1%
- 25

Sigit Priyo Sembodo. "Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja deng...

Crossref

<1%
- 26

Silvia Sari Sitompul. "Model Pengujian Gaya Kepemimpinan, Motivasi K...

Crossref

<1%
- 27

Sulaimiah Sulaimiah, Siti Nurmayanti. "Peningkatan Kinerja Karyawan ...

Crossref

<1%
- 28

Yogi Wardana Putra, Christoffel Kojo, Lucky Otto Herman Dotulong. "P...

Crossref

<1%
- 29

Ahmad Nizar Yogatama, Hendra Leo Pratama. "MENGAPA KEDISIPLIN...

Crossref

<1%
- 30

Candra Yudi Prasetyo Sudarmiani. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhada...

Crossref

<1%
- 31

R. Made Ratmara, A.A. Ketut Sri Asih, Ni Nyoman Ayu Suriyani. "PENG...

Crossref

<1%
- 32

Alfian Sigit Permana. "PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP LO...

Crossref

<1%
- 33

Imelda Ch Poceratu. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPU...

Crossref

<1%

- 34 Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kom... <1%
Crossref
-
- 35 Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Ke... <1%
Crossref
-
- 36 Muhammad Harits, Vito Ammar Gozali, Nur Harfi Oktaviani, Karina Dwi ... <1%
Crossref
-
- 37 Sapira Hanifa, Farah Oktafani. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP ... <1%
Crossref
-
- 38 Unsul Abrar, Isyanto Isyanto. "Pengaruh Organizational Citizenship Beh... <1%
Crossref
-
- 39 Dwi Retno Wahyuni. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI, D... <1%
Crossref
-
- 40 Eduardus Yosef Neonbeni, Veronika Boe, Arnoldus Klau Berek. "Uji Efe... <1%
Crossref
-
- 41 Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawa... <1%
Crossref
-
- 42 Karyn Charisma Langi Pangarungan, Olivia Nelwan, Genita Lumintang. ... <1%
Crossref
-
- 43 Marten Apuy. "PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP P... <1%
Crossref
-
- 44 Mauliya Siti Aisyah, Teguh Ariefiantoro. "ANALISIS DISIPLIN KERJA PA... <1%
Crossref
-
- 45 Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengar... <1%
Crossref

- 46

Nanang Rustandi, Benniye Lestariye. "PENGARUH TINGKAT RELIGIUSI...

Crossref

<1%
- 47

Obi Seprianto. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ...

Crossref

<1%
- 48

Aprielia Winata, Budi Prabowo. "Pengaruh Harga, Fasilitas dan Kualitas...

Crossref

<1%
- 49

Ernawati Ernawati, Arman Paramansyah, Suranto Suranto. "ANALISA P...

Crossref

<1%
- 50

Harsetyo Fajrihan Prakoso. "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepe...

Crossref

<1%
- 51

Hum, H. B. Syafuri M.. "An Analysis of Wedding Services of the Sub-Dis...

Crossref

<1%
- 52

Muchriana Muchran, M. Fajrin A. Thaib. "PENGARUH ARUS KAS TERH...

Crossref

<1%
- 53

Musrifah Mardiani Sanaky. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KETERLAMBA...

Crossref

<1%
- 54

Su Lastri. "Improving students' learning achievement through group co...

Crossref

<1%
- 55

Endah Sri Bintari, Abdul Kadir, Melania, Fredy Jayen Rahmiati. "The Infl...

Crossref

<1%
- 56

Ingrid Miethe. "Zum Verhältnis von Biographie- und Bewegungsforschu...

Crossref

<1%
- 57

Savera Mahenina Juanita, Didik Subiyanto, Ignatius Soni Kurniawan. "P...

Crossref

<1%

- 58

Valentina Kurniawati, Singgih Tiwut Atmojo. "How do Motivation and W...

Crossref

<1%
- 59

. Sudarijati, Gita Puspita. "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN IKLIM KER...

Crossref

<1%
- 60

Antonius Yadi Kuntoro, Moh. Arie Hasan, Dedi Dwi Saputra, Dwiza Rian...

Crossref

<1%
- 61

Bambang Haryanto, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Effect of L...

Crossref

<1%
- 62

Didin Hikmah Perkasa, Cecep Saepudin, Maria Imelda Novita Susiang, ...

Crossref

<1%
- 63

Lujzaini Achmad, Dewi Andriani. "Effects of Stress, Conflict and the Wo...

Crossref

<1%
- 64

Shinta Septia, Vonny Tiara Narundana. "Analisis Motivasi Kerja dalam ...

Crossref

<1%
- 65

Wulan Puspita Sari, Atit Tadjmiati, Etin Rohmatin. "PENGARUH POSISI ...

Crossref

<1%
- 66

Fecky M. Pangemanan, Debby Ch. Rotinsulu, Daisy S.M. Engka. "PENG...

Crossref

<1%
- 67

Isyana Emita, Otto Siregar, Irwin Sukrisno Sugeng. "PENGARUH KOMP...

Crossref

<1%
- 68

Trisca Yolanda Mawu, Lengkong, Lumintang. "PENGARUH KUALITAS K...

Crossref

<1%
- 69

Arifah Thahirah Thahir, Serlin Serang, Aryati Arfah. "Pengaruh Integrita...

Crossref

<1%

-
- 70 David J. J. D. Sabarofek, Lyndon R. J. Pangemanan, Mex L. Sondakh. "... <1%
Crossref
-
- 71 Ilham Setyobudi, Fitri Pribadiani, Anita Dyah Listyarini. "ANALISIS PERI... <1%
Crossref
-
- 72 Janes Jainurakhma. "BALANCE SCORECARD : ANALISIS KEPEMIMPIN... <1%
Crossref
-
- 73 Ririn Agustina. "Effect of Communication and Physical Work Environm... <1%
Crossref
-
- 74 Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKU... <1%
Crossref
-
- 75 Vinda Audhika Bellaudi, Suryadi Suryadi. "Pengaruh Lingkungan Kerja, ... <1%
Crossref