

**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

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 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 kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sedangkan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. 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”.

Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa “Prestasi 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, sebagaimana 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 Sastrohadiwiryo (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 penilaianya 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. Minullah (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. 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 mutahir. 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 di kelompokkan 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 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 :

- H_1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H_2 : 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

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

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) “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

Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa “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

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

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 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 variable), 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. Indikator Kepemimpinan menurut Kartono dalam Wasiman (2018:32) :

- 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.
 - f) Kemampuan mengendalikan emosional (X1.6)
Pemimpin mampu mengendalikan emosi supaya bisa tetap menjaga keharmonisan pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso.

2. Lingkungan kerja (X₂).

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 Bonsowoso 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

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 tehadap 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 multikolinearitas 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

Uji multikolinieritas adalah hubungan linier antar variabel bebas.Ghozali (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 Inflection 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

Ghozali (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 penelitian 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*.
- d.

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.

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 Ghazali (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. Responden berdasarkan jenis kelamin 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*. Berdasarkan data hasil uji menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y2.1, Y2.2, Y2.3, Y2.4) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan 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.

Berdasarkan hasil uji analisis nilai reliabilitas variabel 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 *Collinearity 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

Hasil pengujian uji normalitas 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*. Hasil dari uji GOF 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 :

- 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.
 - Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) mempengaruhi Prestasi kerja (Y₂) sebesar 0,88 (88%) sedangkan sisanya 12% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- 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 :

$$\begin{aligned} Y_1 &= b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \\ &= 0,593 X_1 + 0,370 X_2 + e \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y_2 &= b_3 X_1 + b_4 X_2 + e \\ &= -0,044 X_1 + 0,297 X_2 + e \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y_2 &= b_5 Y_1 + e \\ &= 0,708 Y_1 \end{aligned}$$

b. Persamaan structural (Inner Model) dengan variabel intervening

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

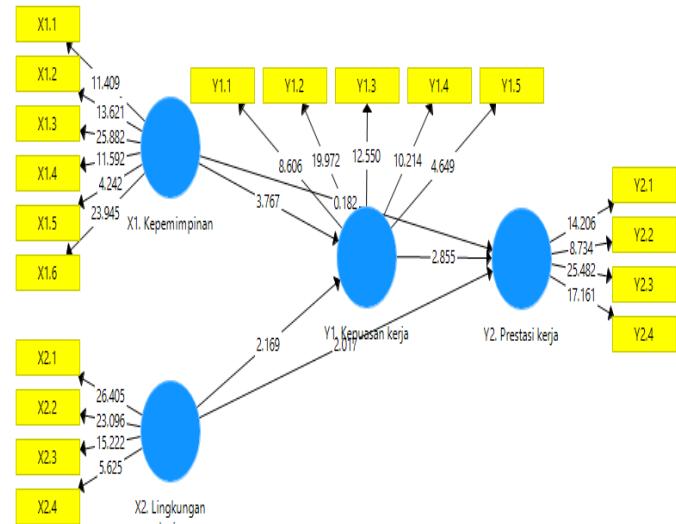
$$\begin{aligned} Y_1 &= b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_5 Y_1 + e \\ &= 0,593 X_1 + 0,370 X_2 + 0,708 Y_1 + e \end{aligned}$$

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
Hasil Uji Model Struktural PLS



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

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh

signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan 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 **Hipotesis ke 1 diterima**, maka jika Kepemimpinan meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka Kepuasan kerja menurun. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan atas keberhasilan atau tidaknya suatu usaha. Kepemimpinan diharapkan mampu mengarahkan, membina serta memberikan petunjuk kepada karyawan guna kelancaran melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh M. Ilham Fathoni (2021).

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan 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 **Hipotesis ke 2 diterima**, maka jika Lingkungan kerja meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika Lingkungan kerja menurun maka Kepuasan kerja menurun. Maka dari itu, dengan adanya Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan Kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja

yang semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Sonia Eka Putri (2018). Serta hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Karnadi (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja 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 (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Prestasi kerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Meningkatnya Kepemimpinan yang diberikan kepada semua karyawan tidak dapat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya kontrol seorang pimpinan kepada bawahannya sehingga karyawan kurang adanya tanggung jawab pada pekerjaan dan penyelesaian tugas, sehingga dibutuhkan arahan dan motivasi dari pimpinan agar berdampak pada peningkatan Prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Venty Dwi Putri (2022).

4. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil uji hipotesis keempat menyatakan bahwa Lingkungan kerja

berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja dengan 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 (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Maka Jika pegawai menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Lukiyana (2017).

5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil uji hipotesis kelima menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja dengan 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 (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan H5 menyatakan bahwa peningkatan Kepuasan kerja juga akan mendorong peningkatan Prestasi kerja begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya

pekerjaan yang mereka lakukan dan dapat mengacu pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan begitu Prestasi kerja yang didapat akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Ratlan Pardede (2017). Serta hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Karnadi (2022) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

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 :

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keenam menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja dengan 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

bawa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.** Peran Kepemimpinan ini mampu untuk memberikan pengaruh positif kepada para karyawan sehingga segala kegiatan mampu untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Saat pemimpin menunjukan sikap Kepemimpinan dengan baik maka Kepuasan kerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi secara langsung akan mendorong peningkatan Prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Ratlan Pardede (2017).

7. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja dapat dilihat 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.** Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif ini diharapkan mereka terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan akan semangat dalam memaksimalkan kinerjanya untuk meninkatkan Prestasi kerjanya. Apabila Prestasi karyawan meningkat

maka karyawan juga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Dengan demikian peran variabel mediasi Kepuasan kerja tidak signifikan penaruhnya dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Ratlan Pardede (2017).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

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).

Berdasarkan hasil kesimpulan 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 professional dalam mengelolah 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 selanjunya.

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. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.
- 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.
- Karnadi. 2022. Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Kantor KEMENAG Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME).* Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol.1, No.1.
- Karnadi. 2022. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Prestasi kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pertahanan Nasional (BPN) di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME).* Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol.1, No.4.
- 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. Sarjasa 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.
- Minullah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis "Growth".* Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol.18, No.2.
- 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: Precentice 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 BumiAksara.
- 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: BumiAksara.
- 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 PublishingService).
- 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.
- Surtrisno, 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 ke enam. Jakarta: PT. Prentice Hall of Inida.