

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden Penelitian

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Karyawan Perusahaan <i>Leasing</i> di Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 20	-	-
2	21 – 25	28	14
3	26 – 30	44	22
4	31 - 35	66	33
4	35 – 40	50	25
5	>40	12	6
	Total	200	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 31 - 35 tahun sebanyak 66 orang, kemudian jumlah responden terbanyak kedua yaitu responden dengan usia 35 – 40 tahun sebanyak 50 orang, responden dengan usia 26 – 30 tahun sebanyak 44 orang, responden dengan usia 21 – 25 tahun sebanyak 28 orang, dan yang terakhir adalah responden dengan usia >40 tahun sebanyak 12 orang.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Karyawan Perusahaan <i>Leasing</i> di Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	128	64
2	Perempuan	72	36
	Total	200	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 128 orang dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 72 orang. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenis Kelamin	Karyawan Perusahaan <i>Leasing</i> di Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA/SMK	72	36
3	D3	24	12
4	S1	104	52
5	S2	-	-
	Total	200	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan tingkat pendidikan S1 (sarjana) sebanyak 104 orang, responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 72 orang, dan responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 24 orang. Hal ini berarti responden dengan tingkat pendidikan S1 mendominasi dalam penelitian ini.

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pekerjaan	Karyawan Perusahaan <i>Leasing</i> di Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<2 tahun	52	26
2	2 – 4 tahun	72	36
3	5-7 tahun	20	10
4	7 – 10 tahun	38	19
5	>10 tahun	18	9
	Total	200	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja selama 2-4 tahun menempati posisi pertama, responden dengan masa kerja selama <2 tahun di posisi kedua, responden dengan masa kerja 7-10 tahun di posisi ketiga, kemudian responden dengan masa kerja selama 5-7 tahun dan diposisi terakhir ditempati oleh responden dengan masa kerja >10 tahun.

4.2 Statistik Deskriptif

Analisis jenis ini menggambarkan keadaan setiap variabel secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Ini mencakup pencarian mean, nilai minimum, dan standar deviasi di setiap variabel.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	200	10	25	18,03	0,218
Lingkungan Kerja	200	7	25	18,72	0,241
Gaya Kepemimpinan	200	12	23	18,61	0,146
Kepuasan Kerja	200	12	23	18,88	0,142
Kinerja	200	12	35	25,37	0,309

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berikut ini hasil analisis data pada tabel 4.6, maka dapat disimpulkan deskripsi

variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) mempunyai nilai minimum yakni 10, berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas Motivasi kerja adalah sebesar 10. Nilai maksimumnya sebesar 25 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas Motivasi kerja adalah sebesar 25. Nilai rata-rata Motivasi kerja adalah sebesar 18,03 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas Motivasi kerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 18,03. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,218 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Motivasi kerja adalah sebesar 0,218 dari 200 responden.
2. Lingkungan Kerja (X2) bernilai minimum yakni 7 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas lingkungan kerja adalah sebesar 7. Nilai maksimumnya sebesar 25 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas lingkungan kerja adalah sebesar 5. Nilai rata-rata lingkungan kerja adalah sebesar 18,72 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas lingkungan kerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 18,72. Sedangkan standar deviasi sebesar 0.241 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.241 dari 200 responden.
3. Gaya Kepemimpinan (X3) nilai minimumnya 12 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas gaya kepemimpinan adalah sebesar 12. Nilai maksimumnya sebesar 23 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas gaya kepemimpinan adalah sebesar 23. Nilai rata-rata lingkungan kerja adalah sebesar 18,61 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas gaya kepemimpinan, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 18,61. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,146 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran

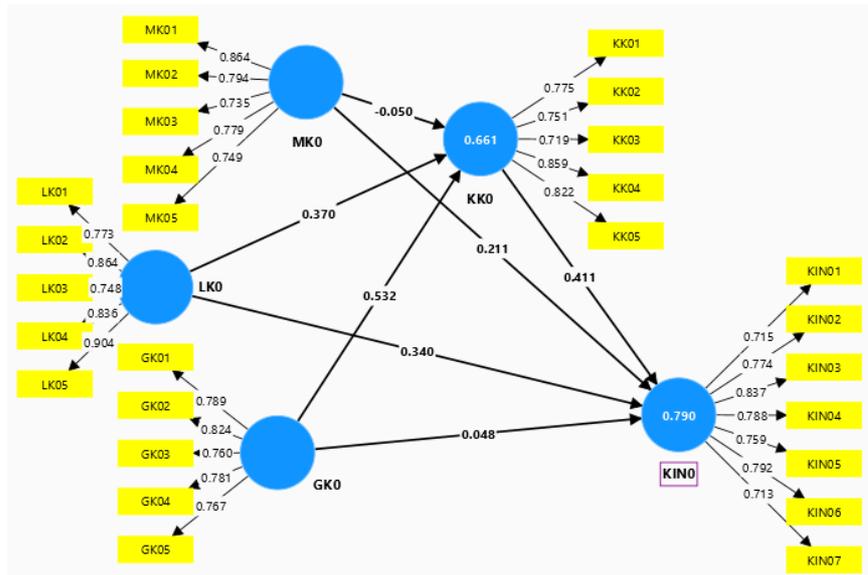
data dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,146 dari 200 responden.

4. Kepuasan kerja (Z) nilai minimumnya yakni 12, berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kepuasan kerja adalah sebesar 12. Nilai maksimumnya sebesar 23 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kepuasan kerja adalah sebesar 23. Nilai rata-rata kepuasan kerja adalah sebesar 18,88 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kepuasan kerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 18,88. Sedangkan standar deviasi sebesar 0.61024 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,142 dari 200 responden.
5. Kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai minimum 12 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kinerja karyawan adalah sebesar 12. Nilai maksimumnya sebesar 35 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kinerja karyawan adalah sebesar 35. Nilai rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 25,37 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja karyawan, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 25,37. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,309 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,309 dari 200 responden.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Pengujian *Outer Model (Measurement Model)*

Gambar 4.1 Diagram *Path Coefficient*



Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS4.0, 2024

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menguji *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity dihitung dengan melihat skor *Average Variance Ekstracted* (AVE). Nilai validitas *convergent* dinyatakan sangat baik apabila skor AVE diatas 0.5 (Henseler et al, 2009). Hasil pengujian validitas *convergent* ditampilkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	AVE
----------	-----

Gaya Kepemimpinan	0.615
Kepuasan Kerja	0,592
Kinerja	0,619
Lingkungan Kerja	0,684
Motivation Kerja	0,617

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS4.0, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh nilai AVE pada masing-masing variabel lebih dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job involvement*, kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan *job challenge* sudah memenuhi *convergent validity*, artinya indikator yang digunakan sudah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa menjawab tujuan penelitian yang akan dicapai dengan valid.

b. *Discriminant Validity*

Uji validitas yang kedua adalah validitas *discriminant*, yang bertujuan untuk memastikan bahwa suatu item adalah unik dan tidak sama dengan konstruk lain dalam model (Hulland, 1999). Pada bagian ini, akan dijelaskan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* mengaplikasikan nilai *cross-loading*. Suatu indikator akan dianggap memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross-loading* indikator pada variabelnya adalah yang tertinggi dibandingkan pada variabel lainnya (Ulan, 2016). Hasil nilai *cross-loading* akan ditampilkan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Nilai Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan (X3)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X1)
GK01	0.677	0.545	0.887	0.647	0.477
GK02	0.638	0.680	0.854	0.592	0.336
GK03	0.650	0.573	0.855	0.550	0.430
GK04	0.615	0.608	0.862	0.669	0.339
GK05	0.732	0.664	0.893	0.828	0.566
KIN01	0.679	0.718	0.848	0.623	0.411
KIN02	0.677	0.545	0.887	0.647	0.477
KIN03	0.638	0.680	0.854	0.592	0.336
KIN04	0.650	0.573	0.855	0.550	0.430
KIN05	0.615	0.608	0.862	0.669	0.339
KIN06	0.732	0.664	0.893	0.828	0.566
KIN07	0.627	0.601	0.797	0.625	0.312
KK01	0.507	0.786	0.431	0.342	0.290
KK02	0.618	0.754	0.600	0.489	0.479
KK03	0.536	0.722	0.553	0.584	0.402
KK04	0.635	0.847	0.574	0.543	0.287
KK05	0.731	0.822	0.679	0.713	0.374
LK01	0.437	0.498	0.460	0.775	0.331
LK02	0.601	0.581	0.586	0.868	0.273
LK03	0.517	0.461	0.622	0.753	0.310
LK04	0.794	0.668	0.727	0.842	0.516
LK05	0.689	0.652	0.718	0.906	0.516
MK01	0.560	0.437	0.340	0.345	0.815
MK02	0.413	0.297	0.380	0.306	0.728
MK03	0.558	0.290	0.328	0.303	0.814
MK04	0.417	0.234	0.203	0.290	0.701
MK05	0.605	0.439	0.491	0.510	0.744

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS4.0, 2024

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Partial Least Square* (PLS) agar dapat menganalisis *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Sesuai dengan aturan yang berlaku bahwa apabila *cronbach's alpha* dan *composite reliability* memiliki nilai lebih dari 0,7, berarti menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup baik (Hulland, dalam Viana, 2015). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing pernyataan pada setiap variable dengan skor total. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* ditampilkan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan	0.844	0.848
Kepuasan Kerja	0.885	0.890

Kinerja	0.845	0.850
Lingkungan Kerja	0.884	0.895
Motivasi Kerja	0.847	0.866

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS4.0, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* lebih dari 0,7, yaitu nilai *Cronbachs Alpha* Gaya Kepemimpinan sebesar 0,844, Kepuasan Kerja sebesar 0,885, Kinerja sebesar 0,845, Lingkungan kerja sebesar 0,887, dan Motivasi Kerja sebesar 0,847. Sedangkan nilai *Composite Reliability* Gaya Kepemimpinan sebesar 0,844, Kepuasan Kerja sebesar 0,890, Kinerja sebesar 0,890, Lingkungan kerja sebesar 0,895, dan Motivasi Kerja sebesar 0,866. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian sudah menunjukkan tingkat reliabel yang baik.

4.2.2 Pengukuran Struktural Model (*Inner Model*)

Untuk meneliti struktural model dalam penelitian ini, penulis menggunakan literature akuntansi manajemen yaitu dengan mengukur *Coefficient of determination* (R^2) dan *Path Coefficient* (β) (Chenhall, 2004; Hall, dalam Viana: 2015). Hal ini untuk melihat dan meyakinkan hubungan/ pengaruh antara konstruklaten.

4.2.2.1 *Coefecient of Determination* (R^2)

Nilai *R Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel independen. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model prediksi dari model yang diajukan. Nilai pada R^2 dapat digunakan sebagai tolak ukur pgaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.7 merupakan nilai *Coefficient of Determination* (R^2).

Tabel 4.7 Nilai *Coefficient of Determianation* (R^2)

	<i>R Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,790	0,774
Kinerja Karyawan	0,661	0,643

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa:

- a) *R square* pada variabel kepuasan adalah sebesar 0,790 dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,774, artinya bahwa sebesar 77,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

b) *R square* pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,661 dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,643, artinya bahwa sebesar 64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2.2.2 Path Coefficients (β)

Tes *Path Coefficient* (β) adalah nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/ pengaruh konstruklaten. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur *boot strapping* dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan padat-*statistic* (e.g. Hartmann & Slapničar, dalam Viana: 2015). Dan pengujian arah penentuan hipotesis dilihat pada nilai *original sample*, nilai yang positif menunjukkan arah hipotesis yang positif dan nilai negative menunjukkan arah hipotesis yang negatif. Nilai path coefficient akan ditampilkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Nilai path coefficient (*direct effect*)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Mean Sample (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Gaya kepemimpinan > Kepuasan kerja	0.674	0.646	0.153	4.420	0.000
Gaya kepemimpinan > Kinerja Karyawan	0.048	0.088	0.179	0.266	0.790
Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.411	0.396	0.116	3.545	0.000
Lingkungan kerja > Kepuasan kerja	0.340	0.316	0.134	2.535	0.011
Lingkungan kerja > Kinerja Karyawan	0.357	0.337	0.153	2.336	0.020
Motivasi kerja > Kepuasan kerja	0.038	-0.022	0.108	0.351	0.725
Motivasi kerja > Kinerja Karyawan	0.211	0.205	0.092	2.289	0.022

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS4.0, 2024

Berdasarkan hasil *bootstrapping* pada Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa:

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.8 menyatakan hubungan Motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai T statistik (2,289) > T tabel (2,00) dengan signifikan P value 2,2% < 5% menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.8 menyatakan hubungan Lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai T statistik (2,336) < T tabel (2,00) dengan signifikan P value 2% > 5% menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

H3: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.8 menyatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan mempunyai nilai T statistik (0,266) < T tabel (2,00) dengan signifikan P value 79% > 5% menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 3 ditolak**.

H4: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.8 menyatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai T statistik (0,351) < T tabel (2,00) dengan signifikan P value 72,5% > 5% menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 4 ditolak**.

H5: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.8 menyatakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai T statistik (2,535) > T tabel (0,124) dengan signifikan P value 1,1% < 5% menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 5 diterima**.

H6: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.8 menyatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai nilai T statistik (0,00) < T tabel (0,124) dengan signifikan P value 44,2% > 5% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 6 diterima**.

H7: Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.8 menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai T statistik $(0,00) < T \text{ tabel } (2,00)$ dengan signifikan P value $35,4\% > 5\%$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 7 diterima**.

Tabel 4.9 Nilai path coefficient (indirect effect)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Mean Sample (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	T Statistik ($ O/STDEV $)	P Value
Gaya kepemimpinan > Kinerja	0.219	0.197	0.067	3.249	0.001
Lingkungan Kerja > Kinerja	0.152	0.156	0.086	1.765	0.078
Motivasi Kerja > Kinerja	-0.021	-0.014	0.041	0.503	0.615

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS4.0, 2024

H8: Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan Tabel 4.9 menyatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan mempunyai nilai T statistik $(0,505) < T \text{ tabel } (2,00)$ dengan signifikan P value $61,5\% > 5\%$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 8 ditolak**.

H9: Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan Tabel 4.9 menyatakan bahwa hubungan antara Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan mempunyai nilai T statistik $(1,765) < T \text{ tabel } (2,00)$ dengan signifikan P value $78\% > 5\%$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 9 ditolak**.

H10: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan Tabel 4.9 menyatakan bahwa hubungan antara Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja karyawan mempunyai nilai T statistik $(3,249) > T \text{ tabel } (2,00)$ dengan signifikan P value $0,01\% < 5\%$ menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 10 diterima**.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

4.3.1 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini juga berarti bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan *leasing* di Bandar Lampung. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks tersebut. Implikasinya, manajemen motivasi yang efektif dapat menjadi kunci untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam lingkungan perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antika, et.al (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.

4.3.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa, “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan *leasing* tersebut tersebut.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ardianti dan Susanty (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta.

4.3.3 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Berdasarkan hasil pengujian gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa, “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan” ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada perusahaan leasing tersebut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tidak memiliki pengaruh yang berarti atau tidak memperlihatkan perbedaan yang signifikan dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hal ini menandakan bahwa dalam lingkungan tersebut, faktor-faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan tidak menjadi variabel yang signifikan dalam hal tersebut.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri, et.al (2023) bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang.

4.3.4 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (H4)

Berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja” ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mappamiring (2020) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar.

4.3.5 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (H5)

Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis kelima yang menyatakan bahwa, “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan leasing di Bandar Lampung.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fitriyah (2021) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

4.3.6 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (H6)

Berdasarkan hasil pengujian gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis keenam yang menyatakan bahwa, “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunadi (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Sumber Teknik Semarang.

4.3.7 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (H7)

Berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis kelima yang menyatakan bahwa, “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam lingkungan kerja tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2021) bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KWS.

4.3.8 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (H8)

Berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karya dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja bertindak sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusri (2017) bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.9 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Moderasi (H10)

Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karya dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Hal ini berarti bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik mungkin tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruhnya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2022) bahwa kepuasan kerja memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta.

4.3.10 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Moderasi (H10)

Berdasarkan hasil pengujian gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karya dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Hal ini berarti bahwa meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja mereka.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2019) bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Moderasi.

