

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pada bagian ini, peneliti menyajikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh dari responden penelitian. Penyajian data dilakukan untuk menunjukkan kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti, yaitu Kompetensi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan penelitian terhadap sejumlah karyawan CV. Do'a Bunda Abadi Lampung yang berjumlah 41 orang. Untuk mengetahui data responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Pria	1	2,4 %
2	Wanita	40	97,6 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.1, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu wanita 40 orang dan pria 1 orang. Artinya karyawan CV. Do'a Bunda Abadi Lampung yang menjadi responden sangat didominasi oleh karyawan wanita, yaitu sebanyak 40 responden atau persentase 97,6 %. Sementara karyawan laki-laki hanya 1 orang atau persentase 2,4 %.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1	17-22 tahun	11	26,8 %
2	23-28 tahun	20	48,8 %
3	29-34 tahun	8	19,5 %
4	35-40 tahun	2	4,9 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.2, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, didominasi oleh responden berusia 23-28 tahun dengan frekuensi sebanyak 20 responden atau persentase 48,8 %. Di urutan kedua yaitu responden berusia 17-22 tahun dengan frekuensi sebanyak 11 responden atau persentase 26,8 %. Di urutan tiga yaitu responden berusia 29-34 tahun dengan frekuensi sebanyak 8 responden atau persentase 19,5 %. Sementara di urutan terakhir yaitu responden dengan usia di atas 35 tahun sebanyak 2 responden atau persentase 4,9 %.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Nama	Jumlah (orang)	Persentase
1	SMA	20	48,8 %
2	D3	5	12,2 %
3	S1	16	39 % %
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.3, diketahui bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden berpendidikan terakhir SMA dengan frekuensi sebanyak 20 responden atau persentase 48,8%. Berikutnya, responden berpendidikan S1 dengan frekuensi sebanyak 16 responden atau persentase 39 %. Dan terakhir responden berpendidikan

terakhir D3 dengan frekuensi sebanyak 5 responden atau persentase 12,2 %

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1	1-5 tahun	36	87,8 %
2	6-10 tahun	2	4,9 %
3	11-15 tahun	3	7,3 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.4, diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun mendominasi yaitu sebanyak 36 orang atau persentase 87,8 %. Sementara responden dengan masa kerja 6-10 tahun terdapat 2 responden atau persentase 4,9 %. Dan responden dengan masa kerja 11-15 sebanyak 3 orang atau persentase 7,3 %.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Masing-masing variabel diukur melalui sejumlah pernyataan dengan indikator yang telah dirancang dalam kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima kategori, yaitu:

Tabel 4.5 Instrumen Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

KOMPETENSI (X1)											
Pernyataan Kompetensi Karyawan		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Sikap</i>											
1	Menunjukkan semangat dan antusiasme dalam bekerja setiap hari.	17	41,5%	21	51,2%	3	7,3%	0	0%	0	0%
<i>Kualitas Kerja</i>											
2	Hasil kerja rapi, teratur, dan mudah dipahami oleh orang lain.	14	34,1%	21	51,2%	6	16,4%	0	0%	0	0%
<i>Kuantitas Kerja</i>											
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	14	34,1%	23	56,1%	9	9,8%	0	0%	0	0%
<i>Ketepatan Waktu</i>											
4	Konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari hari ke hari.	14	34,1%	21	51,2%	6	14,6%	0	0%	0	0%
<i>Efektivitas</i>											
5	Menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya lain secara optimal.	11	26,8%	27	65,9%	3	7,3%	0	0%	0	0%
<i>Kemandirian</i>											
6	Mampu menyelesaikan tugas tanpa menunggu diperintah.	13	31,7%	20	48,8%	8	19,5%	0	0%	0	0%

Sumber: Data diolah tahun 2025

Butir-butir kuesioner variabel kompetensi terdiri dari 6 buah pernyataan (X1.P1-X1.P6). Nilai terbesar yaitu pada pernyataan X1.P5 dengan jawaban Setuju sebanyak 27 responden atau 65,9%. Sedangkan nilai terkecil ada pada pernyataan X1.P1 dan X1.P5 pada jawaban Netral yaitu sebanyak 3 responden atau 7,3%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X2)

KEPEMIMPINAN (X2)											
Pernyataan Kepemimpinan		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Kemampuan Memotivasi</i>											
1	Pimpinan dapat membangun semangat kerja pegawai dalam bekerja.	15	36,5%	21	51,2%	5	12,2%	0	0%	0	0%
<i>Kemampuan Membimbing</i>											
2	Pimpinan mampu membimbing ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	18	43,9%	18	43,9%	5	12,2%	0	0%	0	0%
<i>Kemampuan Mempengaruhi</i>											
3	Pimpinan mampu mempengaruhi anggota tim untuk bekerja secara optimal.	16	39%	23	56,1%	1	2,4%	1	2,4%	0	0%
<i>Kemampuan Mengarahkan</i>											
4	Pimpinan memberikan tugas dengan jelas kepada karyawan.	20	48,8%	18	43,9%	3	7,3%	0	0%	0	0%
<i>Sifat Pimpinan</i>											
5	Pimpinan berlaku adil, jujur, bijaksana, dan selalu mengapresiasi hasil kerja karyawan.	18	43,9%	18	43,9%	6	14,6%	1	2,4%	0	0%

Sumber: Data diolah tahun 2025

Butir-butir kuesioner variabel kepemimpinan terdiri dari 5 buah pernyataan (X2.P1-X2.P5). Nilai terbesar yaitu pada pernyataan X2.P3 dengan jawaban Setuju sebanyak 23 responden atau 56,1%. Sedangkan nilai terkecil ada pada pernyataan X2.P3 dan X2.P5 pada jawaban Netral yaitu sebanyak 1 responden atau 2,4%.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

KEPUASAN KERJA (Z)											
Pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Pekerjaan</i>											
1	Merasa puas dengan pekerjaan ini.	8	19,5%	25	61%	7	17.1%	1	2,4%	0	0%
<i>Upah/Gaji</i>											
2	Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.	6	14,6%	22	53,7%	9	22%	4	9,8%	0	0%
<i>Promosi Jabatan</i>											
3	Promosi jabatan di tempat kerja dilakukan dengan objektif.	5	12,2%	21	51,2%	13	31,7%	1	2,4%	1	2,4%
<i>Pengawas</i>											
4	Pengawas memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan.	11	26,8%	24	58,5%	5	12,2%	1	2,4%	0	0%
<i>Rekan Kerja</i>											
5	Rekan kerja yang saling support dalam pekerjaan.	20	48,8%	15	36,6%	4	9,8%	2	4,9%	0	0%

Sumber: Data diolah tahun 2025

Butir-butir kuesioner variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 buah pernyataan (Z.P1-Z.P5). Nilai terbesar yaitu pada pernyataan Z.P1 dengan jawaban Setuju sebanyak 25 responden atau 61%. Sedangkan nilai terkecil ada pada pernyataan Z.P1, Z.P3, dan Z.P4 pada jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden atau 2,4%.

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

KINERJA (Y)											
Pernyataan Kinerja Karyawan		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Kualitas Kerja</i>											
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan.	10	24,4%	27	65,9%	4	9,8%	0	0%	0	0%
<i>Kuantitas Kerja</i>											
2	Mampu mempertahankan produktivitas kerja dalam jangka waktu yang lama.	9	22%	25	61%	7	17,1%	0	0%	0	0%
<i>Ketepatan Waktu</i>											
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	13	31,7%	21	51,2%	7	17,1%	0	0%	0	0%
<i>Efektivitas</i>											
4	Mampu menggunakan sumber daya secara efisien dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	12	29,3%	24	58,5%	5	12,2%	0	0%	0	0%
<i>Kemandirian</i>											
5	Menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya lain secara optimal.	14	34,1%	23	56,1%	4	9,8%	0	0%	0	0%
<i>Komitmen</i>											
6	Menunjukkan dedikasi tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas.	16	39%	22	53,7%	3	7,3%	0	0%	0	0%

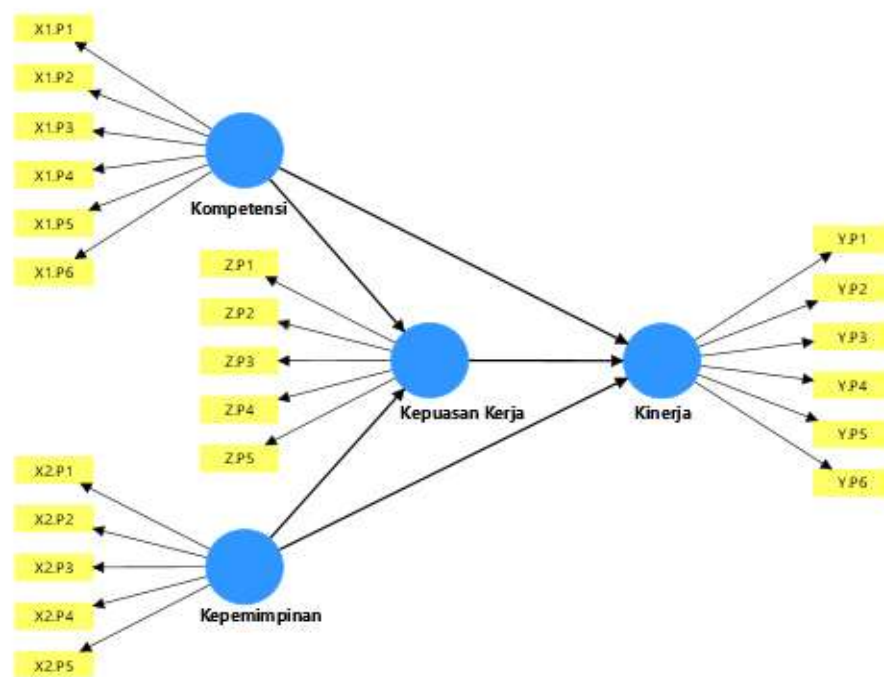
Sumber: Data diolah tahun 2025

Butir-butir kuesioner variabel kepemimpinan terdiri dari 6 buah pernyataan (Y.P1-Y.P6). Nilai terbesar yaitu pada pernyataan Y.P1 dengan jawaban Setuju sebanyak 27 responden atau 65,9%. Sedangkan nilai terkecil ada pada pernyataan Y.P6 pada jawaban Netral yaitu sebanyak 3 responden atau 7,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Uji Persyaratan Instrumen menggunakan Outer Model yang berfokus pada hubungan antara variabel laten dan indikator (instrument). Pengujian pada outer model bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel laten mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik. Terdapat 3 jenis pengujian pada Outer Model yaitu Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*), Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*), Uji Reliabilitas Konstruk (*Construck Reliability*).

Gambar 4.1 Model Latent Variabel Penelitian



Ket:

X1: Kompetensi

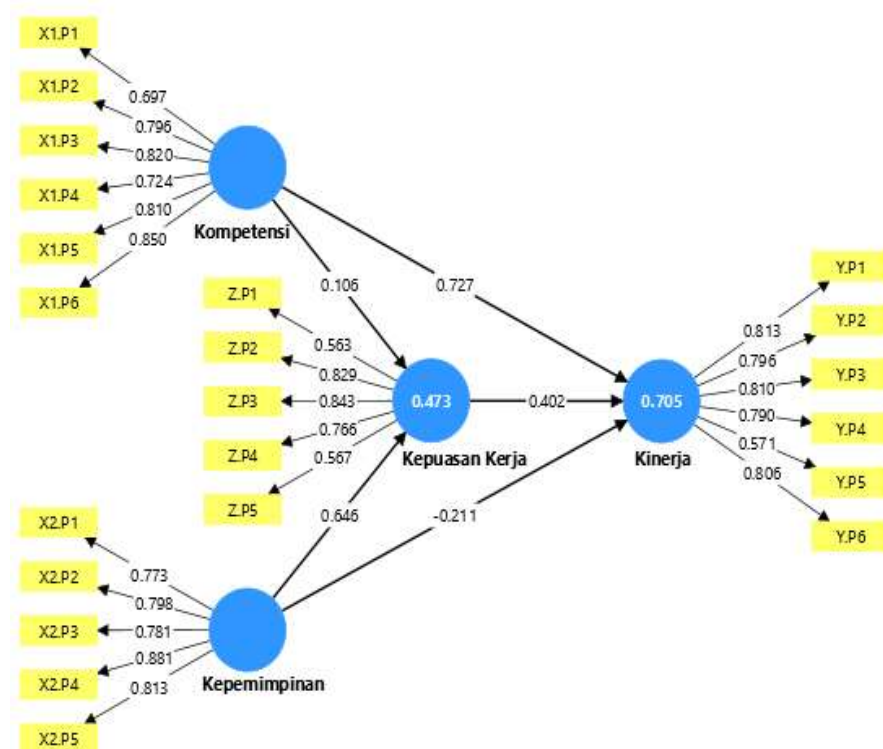
X2: Kepemimpinan

Z : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja

Dari gambar di atas, selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk mengetahui hasil dari hubungan antara indikator ke variabel laten. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Gambar 4.2 Output Calculate Algorithm



4.2.1 Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji Validitas Konvergen memiliki 2 kriteria nilai yang dapat dievaluasi, yaitu menggunakan nilai *Loading Factor (Outer Loading)* atau menggunakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

4.2.1.1 Nilai *Outer Loading*

Menurut Haryono (2016), *outer loading* merupakan indikator untuk mengetahui seberapa besar kontribusi indikator dalam membentuk konstruk (variabel laten). Nilai *outer loading* yang baik adalah $\geq 0,70$, karena menunjukkan indikator tersebut memiliki validitas indikator individual yang tinggi terhadap konstruknya. Namun, dalam kondisi eksploratif atau awal pengembangan model, nilai *outer loading* antara 0,5-0,7 masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan.

Tabel 4.10 Hasil Nilai *Outer Loading*

	Kompetensi	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja	Ket.
X1.P1	0.697				Valid
X1.P2	0.796				Valid
X1.P3	0.820				Valid
X1.P4	0.724				Valid
X1.P5	0.810				Valid
X1.P6	0.850				Valid
X2.P1		0.773			Valid
X2.P2		0.798			Valid
X2.P3		0.781			Valid
X2.P4		0.881			Valid
X2.P5		0.813			Valid
Z.P1			0.563		Valid
Z.P2			0.829		Valid
Z.P3			0.843		Valid
Z.P4			0.766		Valid
Z.P5			0.567		Valid
Y.P1				0.813	Valid
Y.P2				0.796	Valid
Y.P3				0.810	Valid
Y.P4				0.790	Valid
Y.P5				0.571	Valid
Y.P6				0.806	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 didapat data bahwa semua indikator menunjukkan nilai di atas 0.5 (> 0.5), maka dapat dinyatakan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan **valid** pada uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*).

4.2.1.2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Menurut Haryono (2016), *Average Variance Extracted* (AVE) adalah ukuran validitas konvergen yang menunjukkan seberapa besar varians indikator-indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang bersangkutan. Nilai AVE yang baik adalah ≥ 0.5 , yang berarti bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varians dari indikator-indikatornya. Jika nilai AVE < 0.5 , maka menunjukkan bahwa validitas konvergen konstruk tersebut kurang memadai.

Tabel 4.11 Hasil AVE Uji Validitas Konvergen

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kompetensi	0.616	Valid
Kepemimpinan	0.657	Valid
Kepuasan Kerja	0.525	Valid
Kinerja	0.591	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.11, diketahui nilai AVE masing-masing variabel menunjukkan lebih dari 0.5. Variabel Kompetensi sebesar $0.616 > 0.5$, variabel Kepemimpinan sebesar $0.657 > 0.5$, variabel Kepuasan Kerja sebesar $0.525 > 0.5$, dan variabel Kinerja $0.591 > 0.5$. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel adalah **valid** pada uji *Convergent Validity*.

4.2.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji Validitas Diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa konstruk atau variabel benar-benar mengukur hal yang berbeda dan tidak tumpang tindih. Uji ini memiliki 3 kriteria nilai yang dapat dievaluasi, yaitu menggunakan nilai *Cross Loading*, *Latent Variable Correlation*, dan *Fornell-Larcker*.

4.2.2.1 Nilai *Cross Loading*

Pada penilaian *Cross Loading*, indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan variabel (nilai *Cross Loading*) lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan variabel yang lain. Berikut hasil pengujian data *Cross Loading* menggunakan SmartPLS versi 4.1.1.4:

Tabel 4.12 Hasil *Cross Loading* Uji Validitas Diskriminan

	Kompetensi	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja	Ket
X1.P1	0.697	0.490	0.468	0.552	Valid
X1.P2	0.796	0.240	0.262	0.663	Valid
X1.P3	0.820	0.128	0.196	0.632	Valid
X1.P4	0.724	0.168	0.099	0.572	Valid
X1.P5	0.810	0.311	0.292	0.621	Valid
X1.P6	0.850	0.136	0.116	0.649	Valid
X2.P1	0.279	0.773	0.459	0.250	Valid
X2.P2	0.224	0.798	0.527	0.268	Valid
X2.P3	0.384	0.781	0.586	0.276	Valid
X2.P4	0.198	0.881	0.524	0.181	Valid
X2.P5	0.196	0.813	0.629	0.212	Valid
Z.P1	0.233	0.239	0.563	0.316	Valid
Z.P2	0.124	0.567	0.829	0.276	Valid
Z.P3	0.243	0.583	0.843	0.390	Valid
Z.P4	0.351	0.441	0.766	0.499	Valid
Z.P5	0.174	0.557	0.567	0.256	Valid
Y.P1	0.569	0.248	0.425	0.813	Valid
Y.P2	0.565	0.165	0.370	0.796	Valid

Y.P3	0.581	0.259	0.360	0.810	Valid
Y.P4	0.671	0.290	0.371	0.790	Valid
Y.P5	0.386	0.197	0.396	0.571	Valid
Y.P6	0.774	0.200	0.345	0.806	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.12 didapat nilai *Cross Loading* variabel-variabel Kompetensi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja memiliki nilai korelasi antara indikator dan konstruksinya (variabelnya) > indikator pada konstruk (variabel) lainnya. Maka bisa dinyatakan semua indikator adalah **valid** pada uji *Discriminant Validity*.

4.2.2.2 Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

Fornell-Larcker Criterion digunakan secara efektif untuk memeriksa apakah konstruk dalam model PLS memiliki diskriminasi yang baik. Jika nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih besar dari nilai korelasi di baris yang sama maka dapat dinyatakan valid. Jika nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih kecil dari nilai korelasi di baris dan kolom yang sama maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.13 Hasil Nilai *Fornell-Larcker*

Variabel	Kep.	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompetensi	Ket.
Kepemimpinan	0.810				Valid
Kepuasan Kerja	0.680	0.724			Valid
Kinerja	0.294	0.486	0.769		Valid
Kompetensi	0.318	0.312	0.768	0.785	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

1. Kompetensi: nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (0.785) lebih besar dari nilai korelasi di lainnya yaitu (0.318, 0.312, 0.768). Maka dapat dinyatakan valid.

2. Kepemimpinan: nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (0.810) lebih besar dari nilai korelasi di lainnya yaitu (0.680, 0.294, 0.318). Maka dapat dinyatakan valid.
3. Kepuasan Kerja: nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (0.724) lebih besar dari nilai korelasi di lainnya yaitu (0.680, 0.486, 0.312). Maka dapat dinyatakan valid.
4. Kinerja: nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (0.769) lebih besar dari nilai korelasi di lainnya yaitu (0.294, 0.486, 0.768). Maka dapat dinyatakan valid.

4.2.2.3 Nilai *Latent Variable Correlation*

Latent Variable Correlation dilakukan untuk melihat seberapa besar hubungan antarkonstruksi dalam model. Berikut adalah hasil output *Latent Variable Correlation*

Tabel 4.14 Hasil Nilai *Latent Variabel Correlation*, AVE, dan $\sqrt{\text{AVE}}$

Variabel	Kompetensi	Kep.	Kepuasan Kerja	Kinerja	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Ket.
Kompetensi	1.000	0.318	0.312	0.785	0.616	0.7859	Valid
Kepemimpinan	0.318	1.000	0.680	0.294	0.657	0.8105	Valid
Kepuasan Kerja	0.312	0.680	1.000	0.486	0.525	0.7246	Valid
Kinerja	0.768	0.294	0.486	1.000	0.591	0.7688	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.14 didapat nilai *Latent Variabel Correlation* dapat dilihat dengan membandingkan nilai $\sqrt{\text{AVE}}$. Nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ harus lebih besar daripada nilai korelasi antarvariabel pada baris yang sama.

1. Kompetensi: nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (0.7859) lebih besar dari nilai korelasi di lainnya yaitu (0.318, 0.312, 0.785). Maka dapat dinyatakan valid.

2. Kepemimpinan: nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (0.8105) lebih besar dari nilai korelasi di lainnya yaitu (0.318, 0.680, 0.294). Maka dapat dinyatakan valid.
3. Kepuasan Kerja: nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (0.7246) lebih besar dari nilai korelasi di lainnya yaitu (0.312, 0.680, 0.486). Maka dapat dinyatakan valid.
4. Kinerja: nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ (0.7688) lebih besar dari nilai korelasi di lainnya yaitu (0.768, 0.294, 0.486). Maka dapat dinyatakan valid.

4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk (*Construck Reliability*)

Uji Konstruk Reliabilitas mempunyai 2 kriteria penilaian yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability*. Kedua nilai ini digunakan untuk menguji reliabilitas indikator pada suatu variabel. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability* > 0.7 . Berikut adalah hasil uji *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability* menggunakan SmartPLS versi 4.1.1.4:

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Ket.
Kompetensi	0.874	0.905	Reliabel
Kepemimpinan	0.869	0.905	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.763	0.843	Reliabel
Kinerja	0.859	0.896	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.15, didapat data bahwa baik nilai Cronbach's Alpha maupun Composite Reliability pada masing-masing variabel nilainya lebih dari 0.7. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen (indikator) pada masing-masing variabel adalah **Reliabel**.

4.3 Uji Model Fit

Untuk menilai kelayakan model struktural, dilakukan uji model Fit berdasarkan beberapa indikator, yaitu SRMR, d_ULS, d_G, Chi-Square, dan NFI. Hasil uji model Fit disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Model Fit

Indikator	Kriteria	Hasil	Interpretasi
SRMR	< 0.1	0.115	Tidak memenuhi karena model mempunyai residual sedikit di atas ambang batas.
d ULS	> 0.05	3.321	Memenuhi karena kesesuaian model cukup baik berdasarkan discrepancy unweighted.
d G	> 0.05	2.276	Memenuhi karena menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik berdasarkan geodesic distance.
Chi-square	χ^2 hitung $\geq \chi^2$ tabel (32.671)	36.8711 $\geq$ 32.671	Memenuhi karena model signifikan menunjukkan ada perbedaan antara model dan data, tapi masih dalam batas wajar dalam konteks PLS.
NFI	Mendekati 1	0.522	Tidak memenuhi karena nilai NFI menunjukkan model belum optimal dari sisi incremental fit.

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan table 4.16, hasil uji model fit yang dilakukan melalui pendekatan PLS-SEM, diperoleh nilai SRMR sebesar 0.115, yang sedikit melebihi batas cut-off 0.10. Meskipun demikian, nilai d_ULS (3.321) dan d_G (2.276) menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang baik, karena nilainya jauh di atas batas minimum 0.05. Nilai Chi-square sebesar 36.8711 juga lebih besar dari nilai tabel pada derajat bebas (32.671), menunjukkan bahwa model memiliki perbedaan yang signifikan terhadap data, namun hal ini masih dapat ditoleransi dalam konteks Partial Least Squares. Sementara itu, nilai NFI

sebesar 0.522 menunjukkan bahwa peningkatan model dibandingkan dengan model null belum optimal karena belum mendekati angka 1.

Meskipun tidak semua indikator menunjukkan hasil yang ideal, model structural ini dinilai tetap layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut, dikarenakan beberapa indikator utama telah memenuhi kriteria kelayakan.

4.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada PLS-SEM akan menggunakan Uji Struktural (Inner Model). Inner Model mendeskripsikan hubungan antarvariabel laten yang kemudian akan dievaluasi untuk mengetahui signifikansi hubungan tersebut. Evaluasi terdiri dari 2 aspek utama yaitu R-Square, Uji Signifikansi (Pengujian Hipotesis), dan Effect Size (f^2).

4.4.1 R-Square (R^2)

R-Square (R^2) dalam PLS-SEM menggambarkan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan kekuatan prediktif model secara menyeluruh yang berkisar mulai dari 0-1, di mana semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya. Berikut adalah nilai R^2 yang didapat setelah perhitungan menggunakan SmartPLS versi 4.1.1.4:

Tabel 4.17 Hasil Nilai R-Square

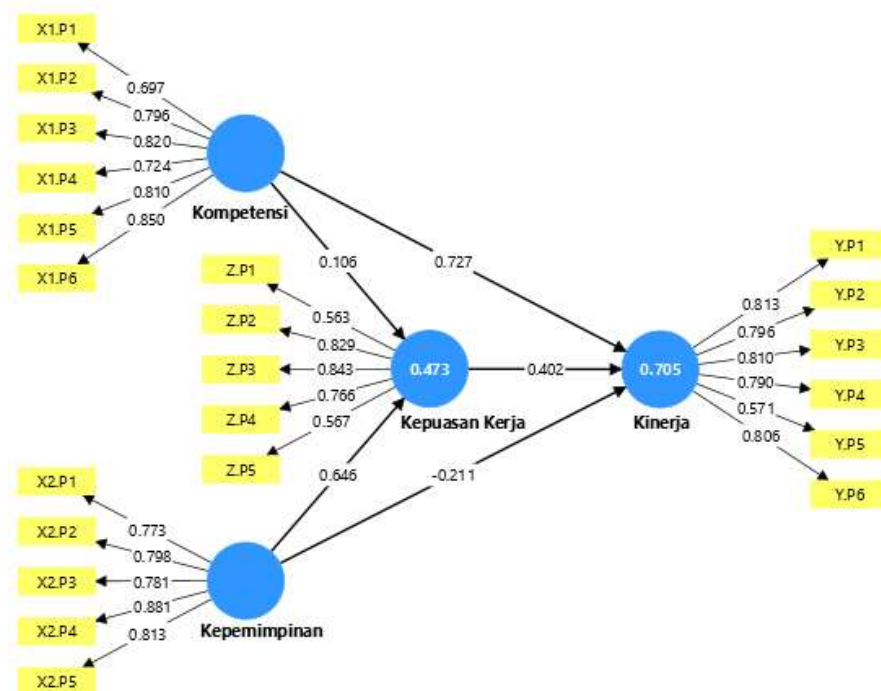
Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.473	0.445
Kinerja	0.705	0.681

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.17, didapat nilai koefisien determinasi (R-Square) untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.473. Hal ini berarti bahwa sebesar 47.3% variabilitas Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Kompetensi dan Kepemimpinan. Sedangkan sisahnya sebesar 52.7% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel Kinerja sebesar 0.705, yang berarti bahwa 70.5% variabilitas Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja. Ini menggambarkan sebuah hubungan yang kuat. Sedangkan sisahnya 29.5% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Nilai adjusted R-Square masing-masing sebesar 0.445 dan 0.681 menunjukkan bahwa model telah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, dan tetap menunjukkan kontribusi yang cukup besar dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Gambar 4.3. Output Nilai R^2



4.4.2 Uji Signifikansi (Pengujian Hipotesis)

Dalam PLS-SEM, uji Signifikansi dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antarvariabel laten dalam model dapat dianggap signifikan secara statistik. Prosesnya dengan menggunakan **Bootstrapping** di mana data akan di re-sampling guna menghitung nilai koefisien jalur (*Path Coeficient*) dan kesalahan standarnya. Hasilnya dalam bentuk nilai p-value atau t statistik. Sebuah hubungan bisa dianggap signifikan apabila nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi (5%) atau 0.05.

Koefisien jalur yang signifikan menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen laten mempunyai dukungan statistik yang kuat sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berikut adalah hasil perhitungan *Bootstrapping* model penelitian *Direct Effect* dan *Indirect Effect*.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah pengaruh yang terjadi secara langsung dari variabel independen (Kompetensi dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja), tanpa melalui variabel perantara (Kepuasan Kerja). Hasil *Bootstrapping* model penelitian *Direct Effect* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil *Bootstrapping Direct Effect*

Koefisien Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-values	Ket
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.106	0.130	0.122	0.873	0.382	Tidak Signifikan
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.646	0.643	0.116	5.581	0.000	Signifikan
Kompetensi -> Kinerja	0.727	0.740	0.098	7.449	0.000	Signifikan
Kepemimpinan -> Kinerja	-0.211	-0.187	0.162	1.301	0.193	Tidak Signifikan

Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.402	0.379	0.189	2.127	0.033	Signifikan
---------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------------

Sumber: Data diolah tahun 2025

4.4.2.1 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.106, artinya setiap peningkatan nilai Kompetensi sebesar 1 standar satuan, hanya mampu meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.106 standar satuan. Sehingga bisa dikatakan bahwa peningkatan Kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja secara langsung. Nilai t-statistik lebih kecil daripada t tabel ($0.873 < 1.96$), dan nilai p-value lebih besar dari 0.05 ($0.382 > 0.05$). Dengan demikian **Ho diterima dan Ha ditolak**. Dapat disimpulkan bahwa **Kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung. (H1 ditolak)**

4.4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.646, artinya setiap peningkatan nilai Kepemimpinan sebesar 1 standar satuan, mampu meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.646 standar satuan. Sehingga bisa dikatakan bahwa peningkatan Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja secara langsung. Nilai t-statistik lebih besar daripada t tabel ($5.581 > 1.96$), dan nilai p-value

lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian **Ho ditolak dan Ha diterima**. Dapat disimpulkan bahwa **Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung. (H2 diterima)**

4.4.2.3 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.727, artinya setiap peningkatan nilai Kompetensi sebesar 1 standar satuan, mampu meningkatkan Kinerja sebesar 0.727 standar satuan. Sehingga bisa dikatakan bahwa peningkatan Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja secara langsung. Nilai t-statistik lebih besar daripada t tabel ($7.449 > 1.96$), dan nilai p-value lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian **Ho ditolak dan Ha diterima**. Dapat disimpulkan bahwa **Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung. (H3 diterima)**

4.4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y)

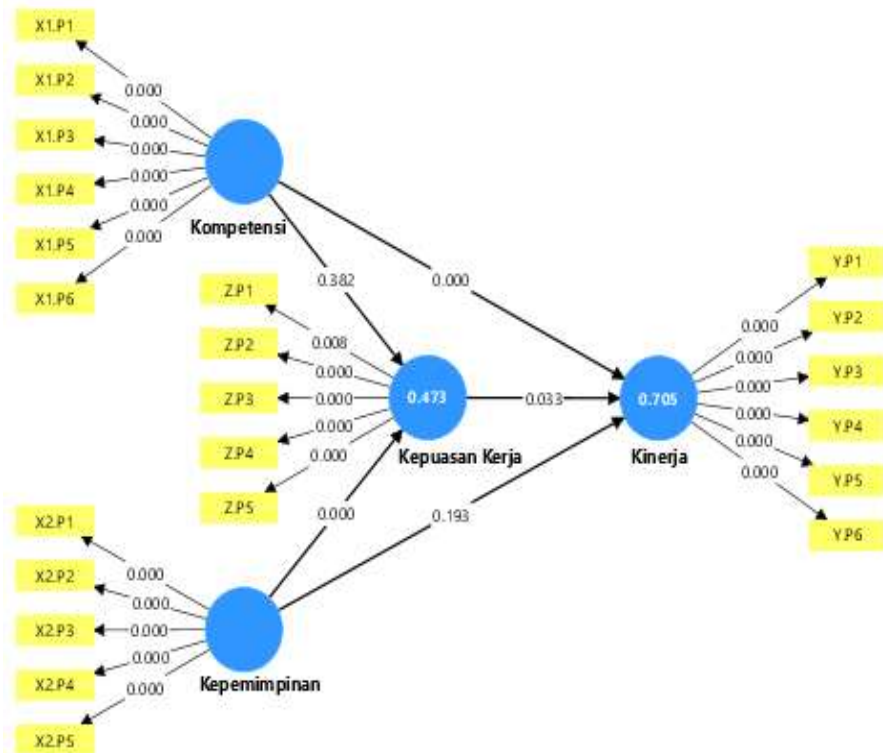
Hasil menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0.211, artinya setiap peningkatan nilai Kepemimpinan sebesar 1 standar satuan, justru menurunkan Kinerja sebesar 0.211 standar satuan. Arah pengaruhnya negatif, yang menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan secara langsung tidak meningkatkan kinerja karyawan. Nilai t statistik lebih kecil daripada t tabel ($1.301 <$

1.96), dan nilai p-value lebih besar dari 0.05 ($0.193 > 0.05$). Dengan demikian **Ho diterima dan Ha ditolak**. Dapat disimpulkan bahwa **Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung. (H4 ditolak)**

4.4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Hasil menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.402, artinya setiap peningkatan nilai Kepuasan Kerja sebesar 1 standar satuan, mampu meningkatkan Kinerja sebesar 0.402 standar satuan. Sehingga bisa dikatakan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja secara langsung. Nilai t statistik lebih besar daripada t tabel ($2.127 > 1.96$), dan nilai p-value lebih kecil dari 0.05 ($0.033 < 0.05$). Dengan demikian **Ho ditolak dan Ha diterima**. Dapat disimpulkan bahwa **Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung. (H5 diterima)**

Gambar 4.4 Diagram Direct Effect



Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil *Bootstrapping* model penelitian *Indirect Effect* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil *Bootstrapping Indirect Effect*

Koefisien Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P-values	Ket.
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.043	0.045	0.053	0.801	0.423	Tidak Signifikan
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.260	0.237	0.121	2.140	0.032	Signifikan

Sumber: Data diolah tahun 2025

4.4.2.6 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Hasil analisis membuktikan bahwa Kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien 0.043, t statistic lebih kecil dari t tabel ($0.801 < 1.96$), dan p value lebih besar dari 0.05 ($0.423 > 0.05$). Dengan kata lain, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi secara signifikan hubungan antara Kompetensi dan Kinerja. Maka **Ho diterima dan Ha ditolak**. Dapat disimpulkan bahwa **Kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z) di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung. (H6 ditolak)**

4.4.2.7 Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Hasil analisis membuktikan bahwa Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien 0.260, t statistic lebih besar dari t tabel ($2.140 > 1.96$), dan p value lebih kecil dari 0.05 ($0.032 < 0.05$). Dengan kata lain, Kepuasan Kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja. Dikarenakan hubungan secara langsung antara Kepemimpinan dan Kinerja tidak signifikan maka Kepuasan Kerja di sini berfungsi sebagai **full mediation**. Artinya Kepuasan Kerja memediasi secara penuh hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja. Maka **Ho ditolak dan Ha diterima**. Dapat disimpulkan bahwa **Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui**

**Kepuasan Kerja Karyawan (Z) di CV. Do'a Bunda Abadi
Lampung. (H7 diterima)**

4.4.3 Effect Size

Effect Size digunakan untuk mengevaluasi dampak spesifik variabel independen terhadap prediksi variabel dependen. Peneliti dapat mengidentifikasi variabel independen mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen, sehingga memberikan wawasan lebih dalam tentang hubungan antarvariabel laten.

Tabel 4.20 Hasil Uji Effect Size

Variabel	Kompetensi	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kompetensi			0.019	1.579
Kepemimpinan			0.713	0.079
Kepuasan Kerja				0.288
Kinerja				

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja: nilai f^2 sebesar 0.713, ini adalah nilai efek yang besar. Menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai ukuran pengaruh yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan yang baik memberikan dampak yang sangat signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Kepemimpinan terhadap Kinerja: nilai f^2 sebesar 0.079, ini adalah nilai efek yang sangat kecil. Menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai ukuran pengaruh sangat kecil terhadap Kinerja. Kepemimpinan tidak terlalu memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja: nilai f^2 sebesar 0.288, ini adalah nilai efek sedang. Menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai ukuran pengaruh signifikan sedang terhadap Kinerja.
4. Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja: nilai f^2 sebesar 0.019, ini adalah nilai efek yang sangat kecil. Menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai ukuran pengaruh sangat kecil terhadap Kepuasan Kerja, atau bisa dikategorikan hampir tidak memiliki pengaruh.
5. Kompetensi terhadap Kinerja: nilai f^2 sebesar 1.579, ini adalah nilai efek yang sangat besar. Menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai ukuran pengaruh sangat besar terhadap Kinerja. Peningkatan kompetensi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0.106 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 standar satuan hanya akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.106 standar satuan. Namun, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 0.873 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.96, dan nilai p value sebesar 0.382 lebih besar dari 0.05.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Cecep Haryoto, Hasanah, dan Koen Adi Suryo (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, budaya perusahaan, atau latar belakang

responden. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Junaini dan M. Chaerul Rizky (2024), yang menyatakan *Competence had no positive and significant effect on job satisfaction*.

4.5.2 Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0.646 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 standar satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.646 standar satuan. Pengaruh ini cukup signifikan secara statistik, dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 5.581 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96, dan nilai p value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cecep Haryoto, Hasanah, dan Koen Adi Suryo (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.5.3 Pembahasan Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien jalur sebesar 0.727 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 standar satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.727 standar satuan. Pengaruh ini sangat signifikan secara statistik, dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 7.449 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96, dan nilai p value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan

semakin baik kompetensi karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Ronny Edward dan Lila Maria Kaban (2020) yang menyatakan bahwa Competence has positive effect on employee performance PT. Waruna Shipyard Indonesia.

4.5.4 Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien jalur sebesar -0.211 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 standar satuan justru akan menurunkan kinerja sebesar 0.211 standar satuan. Nilai t statistik sebesar 1.301 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.96, dan nilai p value sebesar 0.193 lebih besar dari 0.05. dalam hal ini kepemimpinan belum mampu memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Junaini, M. Chaerul Rizky (2024), yang menyatakan Leadership style (X1) did not have a positive and significant effect on the performance of employees (Y) of PT. Angkasa Pura Aviassi Kualanamu International Airport.

4.5.5 Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0.402 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 standar satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.402 standar satuan. Pengaruh ini cukup signifikan secara statistik, dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 2.127 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.96, dan

nilai p value sebesar 0.033 lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di CV. Do'a Bunda Abadi Lampung maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rifai, Cecep Haryoto (2025) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.6 Pembahasan Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui variabel intervening kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0.043, yang mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tergolong sangat lemah. Selain itu, nilai t statistic sebesar 0.801 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.96, dan nilai p value sebesar 0.423 lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Dengan demikian, secara statistik, tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun peningkatan kompetensi karyawan berkontribusi terhadap aspek lain dalam organisasi, hal tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja tidak mampu bertindak sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi belum tentu merasa lebih puas dalam pekerjaannya, dan kepuasan kerja yang tidak meningkat secara signifikan juga tidak mendorong peningkatan kinerja secara tidak langsung.

Kompetensi yang dimiliki individu belum tentu diimbangi oleh kondisi kerja yang mampu memuaskan kebutuhan atau harapan mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pada karyawan CV. Do'a Bunda Abadi Lampung. Perusahaan perlu meninjau kembali bagaimana kompetensi yang dimiliki karyawan dikelola dan diapresiasi agar dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Junaini dan M. Chaerul Rizky (2024) yang menyatakan bahwa *Competency had no effect on Employee Performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Angkasa Pura Aviassi Kualanamu International Airport*.

4.5.7 Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui variabel intervening kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0.260, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Nilai t statistic sebesar 2.140 lebih besar dari t tabel sebesar 1.96, serta p value sebesar 0.032 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini bersifat signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Artinya, gaya kepemimpinan yang efektif tidak serta merta langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi

terlebih dahulu memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja.

Karena hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa peran kepuasan kerja dalam hubungan ini adalah sebagai mediasi penuh (*full mediation*). Maksudnya seluruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja disalurkan melalui kepuasan kerja, dan tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan tanpa melalui variabel mediasi tersebut.

Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan, arahan, dan motivasi kepada karyawan, sehingga meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi ini kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi seperti CV. Do'a Bunda Abadi Lampung, upaya peningkatan kinerja karyawan sebaiknya dimulai dari pembentukan kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif, yang mampu menciptakan kepuasan kerja di lingkungan kerja CV. Do'a Bunda Abadi Lampung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cecep Haryoto Hasanah Koen Adi Suryo (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.