



J-BEAM: JOURNAL HOUSE OF BUSINESS, ECONOMICS, ACCOUNTING, AND MANAGEMENT

Journal homepage: <https://journal.pustakacendikia.com>

ISSN Paper : , ISSN Online :

PENGARUH LEADERSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI TRANSMART PEKALONGAN

Warno¹, Muhammad Syaqiq², Kharisma Nawang Sigit³

¹²³Universitas Selamat Sri

mwarno14@gmail.com¹, syaqiq60@gmail.com², kharisma04337@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 8/04/25
Disetujui pada 21/04/25
Dipublikasikan pada
30/04/25

Kata Kunci:

Leadership, Lingkungan Kerja,
Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh leadership dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Transmart Pekalongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sebanyak 63 orang karyawan (sampel jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa leadership dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, leadership dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya penguatan gaya kepemimpinan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri di Indonesia yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal guna memenangkan persaingan. Dalam menghadapi era globalisasi dan dinamika lingkungan kerja, SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai aset utama yang dapat mendorong keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif menjadi komponen vital dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, melalui perencanaan, pengembangan, dan pengendalian sumber daya secara efisien (Imam B. & Saifudin, 2021; Kholilatul, 2022).

Leadership dan lingkungan kerja menjadi dua faktor penting dalam manajemen SDM. Pemimpin memiliki peran sentral dalam mempengaruhi kinerja karyawan, baik melalui pengambilan keputusan, motivasi, hingga penciptaan budaya kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong kenyamanan, semangat kerja, serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan (Charisma &

Faradilla, 2019). Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam lingkungannya cenderung memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Motivasi kerja, menurut Herzberg dan Luthans (dalam Akhibulha & Edy, 2021), terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi semangat dan komitmen kerja seseorang. Motivasi berperan sebagai jembatan antara kondisi kerja yang ada dengan hasil kinerja yang dicapai. Penelitian terdahulu oleh Hakiki & Setiana (2023), Sumantri et al. (2023), dan Sumiatik et al. (2021) menunjukkan bahwa leadership dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Angelique Tolu et al. (2021) dan Dyta & Zulfiana (2023) bahwa motivasi memiliki hubungan erat dengan performa kerja.

Transmart Pekalongan, sebagai bagian dari PT Transretail Indonesia, merupakan perusahaan ritel yang menghadapi berbagai tantangan pascapandemi COVID-19. Berdasarkan data penjualan antara 2021–2024, diketahui bahwa meskipun terdapat tren kenaikan realisasi omset, target perusahaan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini sejalan dengan adanya dinamika internal, seperti pergantian pimpinan, pergeseran komposisi karyawan (resign, kontrak habis, dan mutasi), serta kondisi lingkungan kerja yang terus berubah.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh leadership dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Transmart Pekalongan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM dan kinerja organisasi.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Penelitian ini didasarkan pada teori dua faktor dari Herzberg yang membagi motivasi kerja menjadi dua kategori utama: faktor intrinsik (motivator) dan ekstrinsik (higienis). Faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan, sedangkan faktor higienis mencakup kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, dan kepemimpinan. Dalam konteks ini, leadership dan lingkungan kerja diasumsikan sebagai variabel yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

1. Leadership Leadership adalah kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Widodo (2020), terdapat tiga gaya kepemimpinan yang umum digunakan: otoriter, delegatif, dan partisipatif. Ketiganya memiliki pengaruh yang berbeda terhadap motivasi dan kinerja karyawan, tergantung pada karakteristik bawahan dan budaya organisasi.

2. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di tempat kerja baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup tata ruang, pencahayaan, kebersihan, dan keselamatan, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan sosial, dukungan pimpinan, struktur kerja, dan komunikasi. Lingkungan kerja yang baik mendorong kenyamanan dan produktivitas karyawan (Sodiq, 2021).

3. Motivasi Kerja Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak secara produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rayyan et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan.

4. Kinerja Karyawan Kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rayyan et al. (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan inisiatif.

Kerangka teori ini membentuk dasar dari hubungan antarvariabel dalam penelitian, yaitu:

- Leadership → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan
- Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan
- Leadership dan Lingkungan Kerja juga diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, baik melalui motivasi kerja maupun secara independen.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat temuan-temuan sebelumnya dengan konteks perusahaan ritel modern di Indonesia, khususnya di Transmart Pekalongan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lamere et al (2021)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Efendi & Hardiyanto (2021)	Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Lianasari & Ahmadi	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening	Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Makmum & Khoiriyah (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai. Dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh

			terhadap Kinerja pegawai
5.	Mooy et al (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Annisa, N et al (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Palembang)	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, dan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Armansyah (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Universitas Aisyiyah Yogyakarta	Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8.	Sumantri, Eko et al (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama melalui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
9.	Sumiatik, et al (2021)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan	Kompensasi, Motivasi, Lingkungan dan Kepemimpinan

		Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10.	Irwana, et al	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Pegawai. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi
11.	Inka Nuromavita	Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja sebagai moderasi Kepuasan dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Leadership berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- H4: Leadership berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- H5: Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

- H6: Leadership berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- H7: Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Transmart Pekalongan sebanyak 63 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan analisis jalur dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Leadership	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		63	63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,73	68,22	68,83
	Std. Deviation	4,069	2,433	2,673
Most Extreme Differences	Absolute	,099	,102	,102
	Positive	,084	,089	,102
	Negative	-,099	-,102	-,097
Test Statistic		,099	,102	,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,173 ^c	,172 ^c

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikasi variabel Leadership (X1) 0,200, variabel Lingkungan Kerja (X2) 0,173, variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,172, dan Variabel Motivasi Kerja (Z) 0,200. Nilai dari semua variabel diatas berdistribusi normal karena nilai signifikasinya lebih dari 0,05.

Uji Instrumen

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Posisi	Ralpha	Keterangan
1	Leadership (X1)	0,724	>	0,60	RELIABEL
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,773	>	0,60	RELIABEL
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,804	>	0,60	RELIABEL
4	Motivasi Kerja (Z)	0,840	>	0,60	RELIABEL

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa variabel Leadership (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha 0,724 > 0,60. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,773 > 0,60. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,804 > 0,60. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,840 > 0,60.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,720	3	56,240	12,094	,000 ^b
	Residual	274,359	59	4,650		
	Total	443,079	62			

Sumber : Data diolah SPSS

Dari tabel diatas nilai Ftabel $df1 = (k-1)$, $df2 = (n-k)$, $df1 = (4-1) = 3$, $df2 = (63-4) = 59$, Ftabel = 2,76. Maka nilai Fhitung sebesar 12,094 > dari Ftabel sebesar 2,76 dan diketahui nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Leadership (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	34,686	12,476		2,780	,007
	Leadership	-,069	,070	-,105	-,979	,332
	Lingkungan Kerja	,018	,127	,016	,140	,889
	Motivasi Kerja	,531	,097	,630	5,502	,000

Sumber : Data diolah SPSS

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan :

Variabel Leadership (X1) diperoleh Thitung sebesar 0.979 < ttabel sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,332 > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Leadership tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan secara parsial

Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh Thitung sebesar 0,140 < 2,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,889 > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Variabel Motivasi Kerja (Z) diperoleh Thitung sebesar 5,502 > ttabel sebesar 2,000 dan nilai signifikasinsi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Regresi

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34,686	12,476		,007
	Leadership	-,069	,070	-,105	,332
	Lingkungan Kerja	,018	,127	,016	,889
	Motivasi Kerja	,531	,097	,630	,000

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diketahui hasil nilai B pada constant sebesar 34,686, pada variabel Leadership sebesar -0,105, pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,016, dan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,630 sehingga dapat dikatakan koefisien regresi variabel leadership -0,105, koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,016 dan koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,630.

Didapat persamaan struktur 1 sebagai berikut :

$$Y = a + \beta y1 X1 + \beta y2 X2 + \beta yz + e2$$

$$Y = 34,686 + -0,105 X1 + 0,016 X2 + 0,630 Z + 0,786$$

Dari persamaan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 34,686 artinya sebelum ada pengaruh dari variabel leadership, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilainya 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar 34,686
2. Koefisien regresi leadership = -0,105 menunjukkan terdapat hubungan antara leadership dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika variabel leadership meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,105 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja = 0,016 menunjukkan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,016 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja = 0,630 menunjukkan terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan Hal ini menunjukkan jika variabel Motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,630 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap

Pembahasan

1. Pengaruh Leadership (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil perhitungan variabel leadership dengan nilai signifikan sebesar $0,07 > 0,05$ dan thitung $0,214 < t_{tabel} 0,679$, sehingga dapat ditarik kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Leadership tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Transmart Pekalongan.aq

Hasil Penelitian ini mendukung dalam Vahera (2021) bahwa Leadership yang efektif merupakan leadership yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan efisien sehingga kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka dapat meningkat dan terarah pada tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan dari hasil perhitungan variabel Lingkungan Kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan thitung sebesar $0,430 < 0,679$ sehingga dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Transmart Pekalongan

Hasil Penelitian ini mendukung dalam Saputra (2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Dimana lingkungan kerja yang baik, kenyamanan fisik dan mental karyawan serta mendorong Kerjasama dan komunikasi yang efektif akan membantu karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi et al (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil perhitungan variabel Motivasi Kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung sebesar $5,502 > 0,679$, sehingga dapat ditarik Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Transmart Pekalongan

Hasil Penelitian ini mendukung dalam Syukur S. Mendrofa et al (2021) motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu untuk mengetahui apakah karyawan mampu melakukannya untuk

memenuhi kebutuhan seseorang. Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kreativitas dan inovasi, serta meningkatkan komitmen dan kesetiaan karyawan. Pemimpin dan Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi karyawan mereka.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiarto & Nanda (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Leadership (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil perhitungan variabel Leadership dengan nilai signifikan sebesar $0,332 > 0,05$ dan thitung sebesar $0,979 > 0,679$, sehingga dapat ditarik Kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya Leadership tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Transmart Pekalongan

Hasil Penelitian ini mendukung dalam Tri Suci Rokhani (2020) gaya kepemimpinan merupakan kumpulan sifat-sifat dan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan mereka. Pemimpin yang efektif harus memahami berbagai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan dan keadaan Perusahaan. Karena gaya kepemimpinan yang tepat dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kinerja tim, serta meningkatkan kepuasan kerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil perhitungan variabel Lingkungan Kerja dengan nilai signifikan sebesar $0,889 > 0,05$ dan thitung sebesar $0,140 < 0,679$, sehingga dapat ditarik Kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Transmart Pekalongan.

Hasil Penelitian ini mendukung dalam Sidiq Sedayu (2021) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan rutinitas sehari-hari mereka, serta semua hal yang memengaruhi cara mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Pentingnya lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kerja tim, dan menjaga Kesehatan mental dan fisik.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liana sar hmadi (2022) dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

6. Pengaruh Leadership (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Leadership terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar -0,101. Sedangkan pengaruh tidak langsung leadership terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai beta (gaya kepemimpinan terhadap motivasi) dengan nilai beta (motivasi kerja terhadap kinerja karyawan) yaitu: $0 \times 0,623 = 0$. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui pengaruh langsung sebesar -0,101 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0. Jadi, untuk mencari pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $-0,101 + 0 = -0,101$. Yang artinya pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung maka dari itu kesimpulannya adalah terdapat pengaruh secara tidak langsung Leadership terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang menyebabkan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung teori menurut Tri Suci Rokhani (2020) gaya kepemimpinan merupakan kumpulan sifat-sifat dan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan mereka. Pemimpin yang efektif harus memahami berbagai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan dan keadaan Perusahaan. Karena Leadership yang tepat dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kinerja tim, serta meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Efendi & Hardiyanto (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Shopee Internastional Indonesia.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah perkalian antara nilai beta (lingkungan kerja terhadap motivasi kerja) dengan nilai beta (motivasi kerja terhadap kinerja karyawan) yaitu: $-0,430 \times 0,623 = 0,267$.

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui pengaruh langsung sebesar 0,016 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0. Jadi, untuk mencari pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0 + 0,267 = 0,267$. Yang artinya pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung maka dari itu kesimpulannya adalah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang menyebabkan H_0 diterima H_a ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung teori menurut Sidiq Sedayu (2021) Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan rutinitas sehari-hari mereka, serta semua hal yang memengaruhi cara mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Disimpulkan bahwa pentingnya lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kerja tim, dan menjaga Kesehatan mental dan fisik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistiawati Pita, Bernhard Tewal (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan ini, selanjutnya akan membahas tentang Kesimpulan akhir, agar menjawab rumusan masalah yang sudah ditentukan pada penelitian ini. Berikut hasil dari Kesimpulannya yaitu sebagai berikut:

1. Leadership tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Transmart Pekalongan. Hal ini menunjukkan bahwa leadership yang diterapkan belum cukup memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang ada dapat menurunkan motivasi kerja karyawan di Transmart Pekalongan.

3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan di Transmart Pekalongan.

4. Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa leadership yang diterapkan cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja berperan dalam motivasi, namun tidak secara langsung berdampak pada kinerja karyawan.

6. Leadership berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya, kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

7. Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui

motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). BAB II KAJIAN TEORITIS 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Administrasi Dan Manajemen, J., & Sidiq Sedayu, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. 136-145
- Akhibulha, R.M. Edy, R., (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 10 (1) 1-12
- Ali Umar, Suarni, N (2022) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5 (1) 835-853
- Amalia, N (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KABUPATEN BULUKUMBA. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. November.
- Angelique, et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13
- Armansyah (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Universitas Aisyiyah Yogyakarta. *HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2 (1) 90-94
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Charisma A.P & Faradila M., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi yang berdampak pada Kinerja Karyawan. *STIE MDP Palembang*, 4(2), 585-594.
- Danang Sunyoto, D., Wagiman, M. M. C. B. L. D. M., & Pd, S. (2023). MEMAHAMI TEORI-TEORI YANG MEMBAHAS MOTIVASI KERJA PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Dedy K., Iqbal K., (2022) Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *Prisma : Prosiding Seminar nasional Matematika*, 1(5) 740-751
- Dr. Ir. H. Djoko Setyo Widodo, SE., MM., Msi., C. (2020). MEMBANGUN BUDAYA KERJA PADA INSTANSI PEMERINTAH.
- Dyta, D., Zulfina, A., (2023) Peran Servant Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(1) 143-155
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15-26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Eko Sumantri, et al (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8 (2), 1590-1598
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Kota Makassar. *Jurnal manuver*, 1(1) 1-14
- Fitri, N.A., dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang. *Jurnal Ekombis Review : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11 (2), 1087-1094
- Hakiki, Ridwan & Setiana, Adi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit

- Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pageragung Kabupaten Tasikmalaya. *JIRK: Journal of Innovation Research and Knowledge*. 2 (8), 3085-3094
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Imam Baihaqi., Saifudin. (2021). Pegaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Variabel Intervening. *JIMEBIS*, 2 (1) 10-22
- Kholilatul, M., Sumartik. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *JUMANAGE : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kerirusahaan*, 1(2) 38-50
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43-59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- N.M Janna (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan SPSS
- Novia S, Iwan Krisna, Jubaedah N. (2022) Pengaruh Lingkungan kerja ,Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 3 (1) 183-197
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, & Surya Putra. (2021). *KINERJA KARYAWAN*.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*, 1 (2) 108-110
- Putri Aniversari (2022) Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Aneka Gas Industri lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3 (1) 1-24
- Rayyan, A., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA MATRAMAN JAKARTA. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang (Training on Determining Dimensions and Indicators of the Existing Work Environment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government). 1(1), 51-64.
- S.Paita., B.Tewal., G.M.Sendow.(2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3) 683-694
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sri Irwana, et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. *YUME : Journal of Managament*, 7(3), 191-207
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sumiatik, et al. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 2(2), 214-219
- Syukur S. Mendrofa, Samalua Waoma, & Jhon Firman Fau. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2) 128-134
- Thabroni, G. (2022a). *Gaya Kepemimpinan: Pengertian, Jenis, Faktor, Indikator & Teori*. Serupa.Id.

- <https://serupa.id/gaya-kepemimpinan-pengertian-jenis-faktor-indikator-teori/>
Thabroni, G. (2022b). Motivasi Kerja: Pengertian, Jenis, Faktor, Prinsip & Indikator. Serupa.Id.
https://serupa.id/motivasi-kerja-pengertian-jenis-faktor-prinsip-indikator/#google_vignette
Tri Suci Rokhani, C. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR), 1(2), 2722–8878.