

**PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN *LEADERSHIP* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI *WORK MOTIVATION***

Aulia Riskyanandita D.R.A.¹, M. Fathur Rahman²

email: riskyanditaaulia@students.unnes.ac.id¹, fathur@mail.unnes.ac.id²

Universitas Negeri Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menambah bukti empiris mengenai pengaruh *work environment* dan *leadership* terhadap *employee performance* melalui *work motivation*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer. Sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan sejumlah 88 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.1.0.4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model penelitian ini memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk asumsi SEM berdasarkan perhitungan SmartPLS, sehingga model dikatakan layak. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work environment* dan *leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dalam uji pengaruh tidak langsung, *work environment* dan *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *work motivation*. Hasil penelitian ini diterima karena menunjukkan bukti empiris yang kuat bahwa *work environment* yang kondusif maupun *leadership* yang efektif berkontribusi signifikan terhadap *employee performance*. *work motivation*, sebagai mediator menguatkan hubungan tersebut dan menjelaskan bagaimana kedua faktor ini dapat meningkatkan *employee performance*.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to provide empirical evidence on how work environment and leadership influence employee performance, with specific focus on the mediating role of work motivation. Previous research has consistently demonstrated relationships among these variables, yet further investigation is needed to deepen our understanding of how these factors interact in various workplace settings. This research is quantitative research using primary data sources. The population of these researchers is all employees of 'Minum' Outlets in Semarang City. The sample used was all 88 employees using total sampling techniques. The data collection method uses a questionnaire via Google Form. The analysis method in this research uses Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis using the SmartPLS application version 4.1.0.4. The research results show that this research model has met the construct validity and reliability of SEM assumptions based on SmartPLS calculations, so the research model is declared feasible. This research shows that the work environment and leadership have a positive and significant influence on employee performance. In the indirect influence test, the work environment and leadership have a positive and significant effect on employee performance through work motivation. The results of this research are accepted because they show strong empirical evidence that both a conducive leadership contribute significantly to employee motivation. Motivation, as a mediator, strengthens this relationship and explains how these two factors can improve employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Leadership, Work Motivation

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang penuh persaingan ini, perusahaan harus mampu menghadapi setiap tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Sumber daya manusia yaitu faktor utama yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Husaini & Sutama, 2021). Keberhasilan tujuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, karena kinerja mencerminkan pekerjaan yang dilakukan serta hasil yang dicapainya (Pristiyanti, 2016). Didalam sebuah bisnis suatu perusahaan memerlukan strategi untuk mencapai keberhasilan dengan strategi yang tepat akan memenangkan persaingan.

UMKM memegang peran krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Peningkatan jumlah unit yang berkembang pesat mencapai dua kali setiap tahunnya. Tercatat sebanyak 11.993 umkm di Kota Semarang dalam data Dinas Koperasi dan Umkm Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan data awal yang peneliti dengan menggunakan 3 brand yaitu, bobakar, es the Indonesia dan minum dengan hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan 'Minum' lebih rendah dibanding 2 brand yang lain. Sehingga penelitian dilakukan di Gerai 'Minum' di Kota Semarang karena memiliki kinerja yang rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya omzet perusahaan setiap tahunnya hingga pada 2023 menurun 23%. Hal hal yang menyebabkan terjadinya peningkatan dan penurunan setiap tahunnya karena faktor internal dan faktor eksternal.

Kinerja berasal dari kata "job performance" yang mengandung arti hasil kerja yang diraih oleh seseorang. Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan gabungan dari peluang, kapasitas dan upaya yang dievaluasi berdasarkan hasil atau tingkat pencapaian seseorang dalam kurun waktu tertentu saat

menjalankan tugas. Peningkatan *employee performance* akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance* adalah work environment. work environment yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya mendorong produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pencahayaan, fasilitas, dan hubungan interpersonal di tempat kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja individu.

Peningkatan *employee performance* akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya upaya untuk meningkatkan *employee performance* merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilih gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada perusahaan (Gunawan et al., 2022). Disamping itu, leadership juga memegang peran penting dalam memotivasi dan memandu karyawan. kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk meraih tujuan perusahaan.. Pemimpin yang inisiatif mampu memberikan arahan yang jelas, mendengarkan masukan dari tim, menciptakan rasa saling percaya, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada dapat membuat karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja, bahkan kehilangan semangat. akibatnya, mereka menjadi kurang serius dalam melaksanakan pekerjaan dan kurang fokus pada tugas yang diberikan. Namun, untuk memahami bagaimana work environment dan kepemimpinan mempengaruhi *employee performance*, penting untuk mempertimbangkan peran work motivation sebagai variabel mediasi.

Work motivation adalah dorongan atau motivasi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh dedikasi, serta bekerja secara efektif dan efisien (Hanafi et al., 2019). Ketika work environment dan leadership yang baik menciptakan work motivation yang tinggi, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, *employee performance* sangat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. *Employee performance* yang baik dengan melalui *work motivation*. Berfokus pada pentingnya peran motivasi dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. *Employee performance* tidak hanya bergantung dengan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga dipengaruhi tingkat motivasi yang mempengaruhi sejauh mana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. *Work motivation* dapat berasal dari faktor internal, seperti ambisi pribadi dan kepuasan dalam bekerja, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, *leadership*, dan *work environment* yang mendukung. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kecenderungan lebih produktif, proaktif, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, kelelahan, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, memahami dan mengelola motivasi kerja menjadi kunci dalam meningkatkan *employee performance* secara keseluruhan.

Pengaruh *employee performance* menekan betapa pentingnya suasana dan kondisi tempat kerja dalam menentukan produktivitas dan efektivitas karyawan. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara *work environment* yang sehat dan mendukung sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dan memiliki *work motivation*

secara maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian *work environment* memiliki peran penting dalam membentuk *employee performance* secara keseluruhan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu (Firjatullah et al., 2023) yang menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance*, sehingga dapat dikatakan semakin baik *work environment* semakin baik pula *employee performance*. Namun, hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian oleh (Yuliana, 2021) yang menyatakan variabel *work environment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*. Selanjutnya, penelitian oleh (Permata Sari et al., 2023) menyatakan *work motivation* memediasi hubungan antara *work environment* terhadap *employee performance*. Hal tersebut berarti bahwa *work environment* mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap *employee performance*.

Pengaruh *leadership* terhadap *employee performance* merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan produktivitas di dalam perusahaan. Gaya *leadership* yang efektif, seperti *leadership* yang inspiratif dan partisipatif mampu memotivasi karyawan untuk memberikan *employee performance* yang terbaik dan berkontribusi secara maksimal mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, *leadership* yang diterapkan dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap *work motivation* yang kemudian tercermin dalam peningkatan atau penurunan *employee performance*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh (Winarno & Astuti, 2018) yang menyatakan bahwa *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Nababan et al., 2020) yang menyatakan *leadership* tidak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu penelitian oleh (Harneisa et al., 2023) menyatakan bahwa *leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* dimediasi oleh *work motivation*. Penelitian itu bertolak belakang dengan penelitian oleh (Adrika Putra et al., 2022) yang menyatakan *leadership* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *work motivation*.

penelitian ini menggunakan teori atribusi. teori atribusi menjelaskan bagaimana individu memahami penyebab perilaku, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. dalam konteks organisasi, teori ini memahami perilaku karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, motivasi yang kuat berdasarkan atribusi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan teori ini memberikan landasan penting dalam analisis perilaku manusia dan kinerja dalam organisasi. (Affandi & Atmaja, 2023) teori atribusi sangatlah penting dipelajari karena menjelaskan bagaimana penyebab perilaku yang dilakukan seseorang. adanya teori atribusi dan motivasi dengan *employee performance* yaitu termotivasinya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, maka *employee performance* tersebut akan meningkat. penelitian ini penting karena membantu faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku individu, khususnya dalam organisasi. pemahaman ini mendukung peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, pengelolaan konflik, serta pengembangan kebijakan yang efektif. selain itu, penelitian ini berkontribusi pada ilmu pengetahuan dengan memperkaya kajian psikologi sosial dan organisasi, serta memberikan solusi praktis untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu: 1) untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*. 2) untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* melalui *work motivation*. 3) untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap *employee performance*. 4) untuk mengetahui *leadership* terhadap *employee performance* melalui *work motivation*. 5) untuk mengetahui pengaruh *work motivation* terhadap *employee performance*.

METODE

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang mengumpulkan data dalam bentuk angka dan menggunakan analisis untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, berdasarkan temuan. penggunaan metode ini memungkinkan penelitian untuk menguji hipotesis secara objektif, membuat generalisasi yang lebih luas mengenai populasi, serta menyediakan data empiris yang solid untuk mendukung kesimpulan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena menekankan pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian dengan angka-angka. metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner untuk menguji berbagai hipotesis terkait variabel independen dan dependen.

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri yang diperoleh langsung dari responden terpilih (Santoso, 2024) Adapun data primer dalam penelitian ini berasal dari kuesioner mengenai *employee performance* yang diisi oleh responden yaitu karyawan Gerai 'Minum' Kota Semarang Penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur atau tertutup berupa pernyataan yang disertai

pilihan jawaban, sehingga nantinya responden akan memilih jawaban yang peneliti telah sediakan. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti menyebarkan kuesioner melalui google form sebagai instrumen penelitian kepada responden. Adapun pada penelitian yang dilakukan ini populasinya berjumlah 88 yang masih mendekati 100, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai responden dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode untuk melihat pengaruh antar variabel yang menggunakan partial least square (PLS) dengan smartPLS v.4.0. PLS merupakan salah satu metode penyelesaian. Model Persamaan Struktural (structural equation Modelling/SEM). SME dibagi menjadi dua pendekatan, salah satunya menggunakan analisis Partial least square-structural equation modelling (PLS-SEM). PLS-SEM merupakan model analisis yang dapat menanggulangi model pengukuran formatif dengan lebih baik dan mempunyai keuntungan ketika menganalisis data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel.1 Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis	Keterangan
WE-> EP	0,203	2,010	0,023	H1	Diterima
L-> EP	0,378	3,446	0,000	H3	Diterima
WM->EP	0,363	2,749	0,003	H5	Diterima

(Sumber: Data diolah, 2024)

Efek pengaruh tidak langsung terhadap *employee performance* melalui *work*

Pada penelitian ini, uji hipotesis menggunakan koefisien jalur untuk mengetahui hubungan antar variabel. Adanya analisis jalur dapat dihitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) melalui variabel intervening (variabel mediasi). Uji pengaruh langsung antar variabel dinilai dengan melihat direct effect melalui uji PLS algorithm. Sedangkan uji pengaruh variabel mediator dapat dilihat dari nilai specific indirect effect dalam uji PLS bootstrapping. Uji hipotesis ini dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi dan parameter jalur antar variabel seperti original sample dan kriteria dalam pengambilan keputusan dengan memperhatikan t-statistic dan p-value, jika nilai t-statistic >1,64 (one tailed) dan nilai p-value <0,05 maka hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh positif variabel independen dan dependen. Sedangkan apabila nilai koefisien beta negatif maka terdapat pengaruh negatif antara variabel dependen dan variabel independen.

Berikut ini merupakan hasil bootstrapping untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

motivation dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis	Keterangan
WE->WM->EP	0,137	1,784	0,037	H2	Diterima
L->WM->EP	0,126	1,662	0,049	H4	Diterima

(Sumber: Data diolah, 2024)

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work environment* terhadap *employee performance* pada Gerai 'Minum' di Kota Semarang. Nilai koefisien sebesar 0,203 bertanda positif menunjukkan arah hubungan yang positif. Nilai t-statistic sebesar $2,010 > 1,64$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ Artinya *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work environment* terhadap *employee performance* melalui *work motivation* pada Gerai 'Minum' di Kota Semarang. Nilai koefisien sebesar 0,137 bertanda positif menunjukkan arah hubungan yang positif. Nilai t-statistic sebesar $1,784 > 1,64$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ artinya *work environment* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *work motivation* terhadap *employee performance*.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership* terhadap *employee performance* pada Gerai 'Minum' di Kota Semarang. Nilai koefisien sebesar 0,378 bertanda positif menunjukkan arah hubungan yang positif. Nilai t-statistic sebesar $3,446 > 1,64$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ Artinya *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership* terhadap *employee performance* melalui *work motivation* pada Gerai 'Minum' di Kota Semarang. Nilai koefisien sebesar 0,126 bertanda positif menunjukkan arah hubungan yang positif. Nilai t-statistic sebesar $1,662 > 1,64$ tingkat signifikansi sebesar $0,049 < 0,5$ Artinya *leadership* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *work motivation* terhadap *employee performance*.
- H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* terhadap *employee performance* pada Gerai 'Minum' di Kota Semarang. Nilai koefisien sebesar 0,363 bertanda positif menunjukkan arah hubungan yang positif. Nilai t-statistic $2,749 > 1,64$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ Artinya *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pengujian Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan hasil model fit berdasarkan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) yang mengukur perbedaan antara korelasi yang diamati dan korelasi model yang tersirat. Model akan dianggap sesuai jika nilai SRMSR kurang dari 0,08, menunjukkan kecocokan yang baik (good fit). Adapun chi-square digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan antara dua matriks kovarians, yaitu matriks populasi dan sampel, jika chi-square $> 0,05$ maka model dianggap baik

(Wijaya et al., 2023). Pengujian ini menggunakan normal fit index (NFI), dimana nilai NFI sebesar 0,90 menunjukkan good fit, sedangkan $0,80 < \text{NFI} < 0,90$ adalah sering disebut marginal fit.

Tabel 3. Fit Summary

Model	Nilai	Keterangan
SRMR	0,052	<i>Good fit</i>
Chi-Square	4402,500	<i>Good fit</i>
NFI	0,585	<i>Marginal fit</i>

(Sumber: Data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji kecocokan model SRMS menghasilkan nilai sebesar 0,052, hal tersebut menunjukkan hasil *goodfit* dikarenakan nilai nya $<0,08$. Selanjutnya, berdasarkan model chi-square memiliki nilai sebesar 4402,500, hal tersebut menunjukkan hasil *goodfit* dikarenakan nilai nya $>0,05$. Berdasarkan model NFI menghasilkan nilai sebesar 0,585 hal tersebut menunjukkan hasil *marginal fit* dikarenakan nilai nya kurang dari $>0,90$.

Berdasarkan pengujian model fit menggunakan SEM dengan aplikasi Smart PLS versi 4.1.0.4, menunjukkan bahwa nilai chi-square dalam penelitian ini signifikan, itu mungkin disebabkan oleh ukuran sampel sebanyak 88 karyawan. Namun, nilai ini tidak dapat dijadikan satu-satunya acuan untuk model fit. Kemudian, jika nilai SRMR dalam penelitian ini $<0,08$, maka model dianggap sesuai dengan data yang ada. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa konstruk valid secara konvergen. Selanjutnya nilai cross loading lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Secara keseluruhan, hasil pengujian model fit menunjukkan bahwa model penelitian ini layak digunakan untuk menganalisis hubungan antar

variabel. Model tersebut telah memenuhi kriteria validitas, reliabilitas, sehingga hasil penelitian dapat dianggap akurat dan dapat percaya.

Untuk menjawab rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, kesimpulan harus disampaikan secara jelas dan eksplisit.. Penafsiran temuan dilakukan dengan mengacu pada logika dan teori yang relevan. Temuan di lapangan dihubungkan dengan penelitian sebelumnya atau dengan teori yang sudah ada, dengan menyertakan rujukan yang memadai. . Dalam memunculkan teori baru, teori lama dapat dikonfirmasi, ditolak dan atau dimodifikasi sebagian sesuai kebutuhan

Pengaruh work environment terhadap employee performance

Hasil path coefficient menunjukkan bahwa hasil hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa work environment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance gerai 'Minum' di Kota Semarang. Hal itu berdasarkan hasil uji t-statistic sebesar $2,010 > 1,64$ dan hasil p-value $0,023 < 0,05$. work environment berpengaruh positif terhadap employee performance dengan melihat nilai original sample 0,203 sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa work environment secara langsung meningkatkan employee performance, work environment yang baik, stabil dan nyaman akan meningkatkan employee performance. Lighting yang cukup, air circulation yang baik, layout dan dekorasi yang tidak mengganggu pekerjaan, facility yang lengkap dan dalam kondisi baik serta relationship antar karyawan yang baik rasa saling percaya antar rekan kerja serta rasa aman saat bekerja menjadikan karyawan gerai 'Minum' dapat meningkatkan employee performance. Oleh karena itu, dalam penelitian ini work environment dianggap sebagai salah satu faktor

pendorong terciptanya employee performance.

Hasil dalam penelitian ini selaras dengan Penelitian tentang work environment terhadap employee performance yang telah dilakukan oleh (Febri Nurul Huda & Agus Fauzi, 2020) serta penelitian oleh (Christine et al., 2021) dengan hasil yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara work environment dan employee performance. Namun hal tersebut tidak selaras dengan penelitian (Safira & Rozak, 2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa hubungan work environment dan leadership berpengaruh negatif dan tidak signifikan dikarenakan berdasarkan salah satu indikator pada penelitian tersebut pegawai perum perhutani divisi regional jawa tengah kurang bisa berhubungan baik dengan pelanggan yang dianggap hanya sebatas hubungan jual beli.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa work environment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Gerai 'Minum' dapat meningkatkan work environment untuk meningkatkan employee performance sehingga dapat tercipta tujuan perusahaan dengan baik.

Pengaruh work environment terhadap employee performance melalui work motivation

Hasil indirect effect menunjukkan hasil hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa work environment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance melalui work motivation pada karyawan gerai 'Minum' di Kota Semarang. Hal itu berdasarkan uji t-statistic sebesar $1,784 > 1,64$ dan hasil p-value $0,037 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. work environment yang baik dapat membuat work motivation karyawan menjadi lebih baik. suasana kerja yang nyaman dan rasa aman serta

dapat memenuhi kebutuhan karyawan gerai 'Minum' di Kota Semarang. Work motivation dapat mendorong peningkatan employee performance secara langsung. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula employee performance gerai 'Minum' di Kota Semarang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini work environment melalui work motivation dianggap sebagai salah satu faktor pendorong terciptanya employee performance.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian tentang work environment terhadap employee performance melalui work motivation telah dilakukan oleh (Kurniawan & Heryanto, 2019) serta penelitian oleh (Yusuf Iis et al., 2022) dan (Jayaweera, 2015) dengan hasil yang menunjukkan adanya hubungan antara work motivation terhadap employee performance melalui work motivation.

Pengaruh leadership terhadap employee performance

Hasil path coefficient menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance gerai 'Minum' di Kota Semarang hal itu berdasarkan uji t-statistic sebesar $3,446 > 1,64$ dan hasil p value $0,00 < 0,05$. Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance dengan melihat nilai ordinal sample $0,378$ sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini seharusnya memiliki peran penting dikarenakan baik buruknya leadership mempengaruhi baik buruknya employee performance ini disebabkan oleh adanya sifat pemimpin yang berintegritas, memiliki kecerdasan intelektual yang bagus, rasa simpati empati dengan karyawan, kesungguhan dalam melakukan pekerjaan dan adanya kesadaran terhadap diri. Oleh karena itu, dalam penelitian ini leadership dianggap

sebagai salah satu faktor pendorong terciptanya employee performance.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian tentang leadership terhadap employee performance telah dilakukan oleh (Nababan et al., 2020) dan (Nur Azizah et al., 2024) dengan hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara leadership terhadap employee performance. Selain itu peneliti (Hasni et al., 2020) dengan hasil yang menunjukkan adanya hubungan antara leadership terhadap employee performance. Namun hal tersebut tidak selaras dengan penelitian (Nababan et al., 2020) yang menyatakan leadership berpengaruh negatif dan tidak signifikan karena di PT Intertama Tri Kencana Medan semakin tinggi tingkat leadership seseorang, semakin rendah tingkat employee performance.

Pengaruh work environment terhadap employee performance melalui work motivation

Hasil indirect effect menunjukkan hasil hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance melalui work motivation pada karyawan gerai 'Minum' di Kota Semarang. Hal itu berdasarkan uji t-statistic sebesar $1,662 > 1,64$ dan hasil p-value $0,049 < 0,05$ sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. leadership yang baik dapat membuat work motivation karyawan menjadi lebih baik. suasana kerja yang nyaman dan rasa aman serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan gerai 'Minum' di Kota Semarang, dapat diketahui bahwa dalam mempengaruhi employee performance, harus ada work motivation yang tinggi dari dalam diri karyawan maupun motivasi yang diberikan oleh seorang leader sehingga berdampak pada employee performance.

Hasil tersebut serupa dengan penelitian oleh leadership terhadap employee performance melalui work

motivation telah dilakukan oleh (Saman et al., 2023) dan (Permata Sari et al., 2023) dengan hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara leadership dan employee performance melalui work motivation. Selain itu peneliti (Hasni et al., 2020) dengan hasil yang menunjukkan adanya hubungan antara leadership terhadap employee performance melalui work motivation.

Pengaruh work motivation terhadap employee performance

Hasil path coefficients menunjukkan hasil hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa work motivation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada karyawan gerai 'Minum' di Kota Semarang. Hal itu berdasarkan uji t-statistic sebesar $2,794 > 1,64$ dan hasil p-value $0,003 < 0,05$ sehingga hipotesis kelima (H5) diterima. Secara umum, umpan balik perlu dibuat dan pendapat/ide yang baik dari karyawan perlu didengar, diakui tepat waktu dan jika sesuai, didukung dan diberi penghargaan. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan bisa menyebabkan penurunan employee performance itu sendiri. Semakin baik work motivation semakin baik pula employee performance. Employee performance yang meningkat maka akan berhubungan dengan employee performance dengan hasil kerja dalam mencapai target perusahaan. Apabila dalam suatu instansi memiliki work motivation yang rendah maka semangat karyawan untuk mencapai target yang ditargetkan perusahaan akan terhambat. Apabila work motivation yang ada dalam perusahaan baik, maka akan ada kemungkinan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tercapai target yang dicapai. Oleh karena itu, penelitian ini work motivation dianggap sebagai salah satu faktor pendorong terciptanya employee performance.

Penelitian work motivation terhadap employee performance telah dilakukan

oleh beberapa peneliti lain diantaranya (Pristiyanti, 2016), (Affandi & Atmaja, 2023), dan (Niken, 2019) dengan hasil yang diperoleh sama yaitu work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Selain itu penelitian oleh (Kuswati, 2020) yang menyatakan bahwa work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian oleh Yuddy dan Ferdianto, (2023) menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara work

motivation dengan employee performance perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan tidak menjamin seluruh karyawan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, karena yang menjadi penentu seorang karyawan termotivasi tepatnya datang dari dalam diri karyawan itu sendiri. Hasil ini mengungkapkan bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan employee performance mereka sehingga juga akan mencapai tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja di Gerai 'Minum' memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam aspek pencahayaan dan hubungan antar rekan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan. Koefisien sebesar 0.203 dengan nilai t-statistic 2.010 dan p-value 0.023 mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti menjadi variabel mediasi yang penting. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan semakin kuat ketika motivasi kerja karyawan meningkat, dengan koefisien sebesar 0.137 dan t-statistic 1.784 serta p-value 0.037. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya memperkuat kinerja mereka. Pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga signifikan, dengan koefisien 0.378, t-statistic 3.446, dan p-value 0.000. Gaya kepemimpinan yang baik, yang melibatkan dukungan, arahan yang jelas, serta rasa percaya antara pemimpin dan karyawan, mampu mendorong kinerja karyawan secara langsung. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memediasi kinerja melalui motivasi kerja, dengan koefisien sebesar 0.126, t-statistic 1.662, dan p-value 0.049. Secara keseluruhan, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0.363, t-statistic 2.794, dan p-value 0.003. Ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif dan mencapai target perusahaan dengan lebih baik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah penulis berharap agar penelitian ini dijadikan referensi dalam melakukan

penelitian baru pada model penelitian dan objek penelitian yang berbeda. selain itu, diharapkan dapat dilakukan penelitian mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi employee performance dengan variabel lain seperti kedisiplinan, tekanan kerja, dan kepuasan kerja. berdasarkan hasil analisis statistic deskriptif variabel employee performance pada indikator quantity memiliki rata rata yang masih rendah. oleh karena itu, terutama mengenai quantity kerja karyawan, dengan memberikan penghargaan untuk kinerja yang baik atau pengakuan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan quantity kerja. selanjutnya penulis terhadap karyawan dapat menciptakan work environment yang positif sehingga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneiliti topik permasalahan yang sama mengnai employee performance ini disarankan untuk mengkaji dan mencari faktor lain yang bisa mempengaruhi employee performance menggunakan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini yang disesuaikan dengan teori atribusi. variabel yang disarankan yaitu budaya kerja, beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (Pls). Penerbit Andi.
- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi Dan Sampel. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, 14(1), 103–116.
- Affandi, R., & Atmaja, H. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pt Big Konstruksi). Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi, 1(2), 91–104.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik, 3(1), 287–298.
- Ahmad, S. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif, 3(17), 43. [Http://Repository.Unpas.Ac.Id/30547/5/Bab Iii.Pdf](http://Repository.Unpas.Ac.Id/30547/5/Bab%20iii.Pdf)
- Ahmad Sahru Romadhon, V. T. W. (2015). 李松杰 1 刘红娜 2 (1,2. 8(2), 121.
- Akbary, M. F. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung The Impact Of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (Dapen) Telkom. 2(2), 1172–1178.
- Arikunto, S. (2002). Metodologi Penelitian. 42–52.
- Ayomi, P., Laksmi, M., Studi, P., Bisnis, M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2024). Pengaruh Work Environment , Innovative Work Behavior Dan Islamic Work Ethic Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Perusahaan Daerah Air Minum Salatiga) Skripsi.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). Jurnal Ilmu Multidisiplin, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/Jim.V3i1.504>

- Caron, J., & Markusen, J. R. (2016a). 濟無 no Title No Title No Title. 1–23.
- Caron, J., & Markusen, J. R. (2016b). 濟無 no Title No Title No Title. 7(1), 1–23.
- Chartika, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Universitas Muhammadiyah Palopo, 1–16.
- Christine, D., Yuliana, Y., Arwin, A., Cindy, C., & Arif, A. (2021). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt Orange Indonesia Mandiri, Medan. Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi-Sanistek, 206–210.
<https://www.prosiding.politeknikcendana.ac.id/index.php/sanistek/article/view/58>
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah Unikom, 16(2), 185–188.
<https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Dinarwati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. Manajerial : Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan, 1(1), 18–24.
<https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i1.227>
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(1), 52–67.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Febri Nurul Huda, & Agus Fauzi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Askar Kauny Jakarta. Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis, 6(2), 67–82.
<https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v6i2.346>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 01–10.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ..., 3(September), 224–234.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/5041>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Square : Konsep, Tehnik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0, -2/E.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). Partial Least Square: Konsep, Metode, Dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 5.0 (3rd Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adj, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz Bandung. Ekonomis: Journal Of Economics And Business, 6(1), 132.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2019). Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. [Http://Jurnal.Poltekapp.Ac.Id/](http://Jurnal.Poltekapp.Ac.Id/)
- Harneisa, S., Baso, A., & Masdar, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal On Education*, 05(03), 10147–10164.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/Didaktis.V21i1.6649>
- Indah, S., Sardiyo, S., Kusumanto, R., & Rahman, A. (2023). The Influence Of Leadership On Employee Performance Through Motivation As An Intervening Variable. *Proceedings International Conference On Business, Economics & Management*, 1, 231–242. <https://doi.org/10.47747/Icbem.V1i1.1304>
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/Akdimas.V1i1.1533>
- Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S. Mawung, & Achmad Syamsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal Of Environment And Management*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.37304/Jem.V1i2.1744>
- Rahmawati, A., & Rahman, M. F. (2024). Peran Sikap Kewirausahaan Dalam Memoderasi Pengetahuan Kewirausahaan Dan Dukungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha. *Edunomia: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 4(2), 239-250.