



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hush Puppies Medan

Geby Ari Anggi

Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: gebyarianggi71@gmail.com

Abstract. This study aims to determine whether leadership style and work environment influence employee performance. This research is motivated by several phenomena observed in various companies in general, such as how employee performance in a company is shaped by the leadership style and work environment they have experienced. To determine the influence of these variables—Leadership Style as variable X1, Work Environment as variable X2, and Employee Performance as variable Y—the researcher distributed a 15-question questionnaire via Google Forms, which was completed by 63 respondents who are Hush Puppies employees at several outlets in the city of Medan. Based on this data, the researcher then conducted several tests, including validity and reliability tests, classical assumption tests, and finally a hypothesis test to determine whether there was a significant influence on each variable. The research results indicate that leadership style and work environment influence employee performance. This is supported by the results of the t-test (partial) hypothesis testing, yielding a significance value of 0.001 for variable X1 and 0.002 for variable X2. Furthermore, the results of the F-test (simultaneous) showed that the values for X1, X2, and Y were $0.000 > 0.05$, with a calculated F-value of $9.605 > 0.246$. Therefore, it can be concluded that Hypothesis (H3) is accepted, namely that there is an influence of leadership style and work environment on the performance of Hush Puppies Medan employees.

Keywords: Employee Performance; Leadership Style; Organizational Influence; Work Environmen; Work Productivity.

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa gejala yang timbul di berbagai perusahaan pada umumnya, seperti bagaimana kinerja yang dihasilkan karyawan di suatu perusahaan akibat hasil dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang selama ini dirasakan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel tersebut yakni Gaya Kepemimpinan sebagai variabel X1, Lingkungan Kerja sebagai variabel X2, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 15 pertanyaan ke dalam bentuk *Google Form* yang kemudian diisi oleh 63 responden yang merupakan karyawan Hush Puppies di beberapa gerai kota Medan. Dari data tersebut, peneliti kemudian mengujinya ke dalam beberapa uji diantaranya adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan yang terakhir dilakukannya uji hipotesis untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada setiap variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh perolehan hasil pengujian hipotesis uji t (parsial) dengan perolehan nilai sig.0,001 terhadap variabel X1, dan nilai sig.0,002 terhadap variabel X2. Kemudian perolehan dari uji f (simultan) yang dengan nilai X1,X2,dan Y sebesar $0,000 > 0,05$ dengan f hitung $9,605 > 0,246$. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H3) di terima, yakni terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hush Puppies Medan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Pengaruh Organisasi; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan perusahaan barang yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif respon yang cepat tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan sehingga dapat

memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif dan juga karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan (Hustia 2020).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di Hush Puppies Medan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya (Pramudya et al. 2023). Konsep ini bersifat dinamis, karena dapat berubah sesuai dengan kondisi pengikut maupun situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan menjadi indikator penting dalam memengaruhi karyawan, serta berperan dalam membentuk pencapaian kerja karyawan, mengingat pemimpin bertugas mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Mulyani, Mardi, and Setiawan 2024).

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan (Setiawan and Yana 2021). Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, baik pemimpin maupun karyawan memerlukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menciptakan rasa aman serta memungkinkan individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal (Purba and Arnida Pohan 2024). Meskipun pengaruhnya bersifat tidak langsung, lingkungan kerja yang positif sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai karena menciptakan suasana yang mendukung dan memotivasi.

Dalam konteks lingkungan kerja, peran pemimpin juga sangat penting. Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu menghargai, membimbing, serta melatih karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang terbuka dan sabar akan membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kolaborasi dalam organisasi (Leon, Dedi, and Kusumaningsih 2024). Oleh karena itu, terciptanya lingkungan kerja yang sehat juga ditentukan oleh interaksi antarindividu yang saling menghormati, menjauhkan diri dari konflik, serta membangun solidaritas antar anggota tim.

Menurut Adiba and Rosita (2023) kinerja adalah hasil atau Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga mencakup proses dan perilaku yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti disiplin kerja, inisiatif, kerja sama, dan kepemimpinan. Kinerja yang baik merupakan indikator keberhasilan individu dalam memenuhi tanggung jawabnya dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Mulyani et al. (2024) mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan yang Dimediasi oleh Motivasi" menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara efektif mampu memotivasi pegawai untuk bekerja secara sukarela demi mencapai hasil optimal. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memengaruhi perilaku kerja, tetapi juga berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hush Puppies Medan".

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga mencakup proses serta perilaku kerja seperti disiplin, inisiatif, kerja sama, dan kemampuan dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien (Adiba and Rosita 2023; Rengkuan, Liando, and Monintja 2023). Indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, serta efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan (Kasmir 2015; Rozalia, Utami, and IRuhana 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan (Zhao et al. 2020). Selain itu, gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh orientasi pemimpin, baik yang berfokus pada tugas (task-oriented) maupun hubungan (relationship-oriented), yang masing-masing memiliki peran dalam meningkatkan efektivitas kerja tim (Rizky 2022).

Menurut Pagang, Dekrita, and Jaeng (2025); Zulfiani (2024) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut pendapat lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Christi, Dotulong, and Saerang 2022).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti kebisingan, pencahayaan, kualitas udara, serta hubungan kerja yang harmonis dapat mempengaruhi konsentrasi, kesehatan, dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif. Oleh karena itu, kedua faktor ini menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilaksanakan di Hush Puppies Medan, dengan objek penelitian berupa gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan selama Januari hingga April 2025 menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hush Puppies Medan yang berjumlah 63 orang, dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi. Setiap variabel memiliki indikator terukur dan dinilai menggunakan skala Likert yang terdiri dari 1-5.

Analisis data dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas). Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil dari metode ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diaplikasikan kedalam Google Form, kemudian diisi oleh sejumlah karyawan Hush Puppies Medan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	17	27%
2.	Perempuan	46	73%
Jumlah		63	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 73% dari total responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 17 orang, atau sekitar 27% dari keseluruhan responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18 - 25 Tahun	43	68%
2.	26 - 34 Tahun	10	16%
3.	35 - 44 Tahun	10	16%
Jumlah		63	100 %

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 18–25 tahun merupakan kelompok usia yang paling dominan, yaitu sebanyak 43 orang atau 68% dari total responden. Sementara itu, usia 26–34 tahun dan 35–44 tahun masing-masing diwakili oleh 10 orang responden (16%).

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan.

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Sales Manager	39	62%
2.	Display Area	6	10%
3.	Second PIC	6	10%
4.	PIC	6	9%
5.	Area Manager	6	9%
Jumlah		63	100 %

Analisi Data

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
----------	----------------	------------

Gaya Kepemimpinan (X1)	0,745	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,666	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,668	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas angka minimum 0,60, yang berarti seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,745 yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memperoleh nilai 0,666 dan 0,668, yang juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan cukup konsisten dalam mengukur kedua variabel tersebut. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak untuk dijadikan alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N	63
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	7.37946718
Most Extreme Differences	
Absolute	.075
Positive	.076
Negative	-.065
Test Statistic	.075
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal (Ali et al., 2022). Pengujian dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebagai acuan. Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 5, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam menguji hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

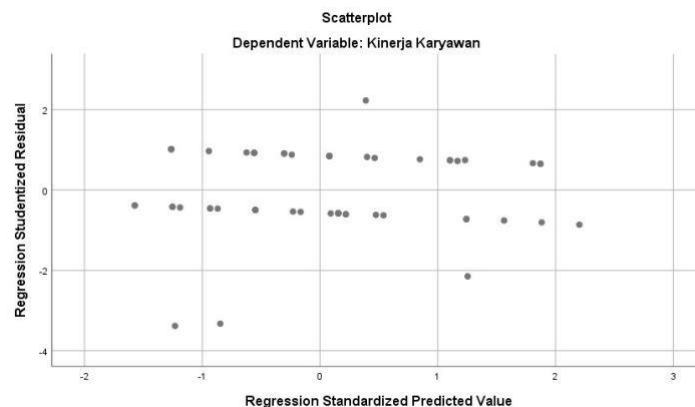
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas.

Variabel	VIF	Perbandingan	Batas Nilai VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	1,030	<	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	1,030	<	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Salah satu indikator yang digunakan adalah nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan Tabel VIF, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) masing-masing memiliki nilai VIF sebesar 1,030. Nilai ini jauh di bawah batas toleransi maksimum yaitu 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara kedua variabel independen. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan scatterplot yang menampilkan hubungan antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, dapat dilakukan penilaian terhadap asumsi heteroskedastisitas: Pada grafik tersebut, titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut atau menyebar melebar. Hal ini menunjukkan bahwa varian residual relatif konstan di sepanjang nilai

prediksi, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji T).

Coefficients ^a						
Standar dized						
Unstandardized Coefficients						
Model	B	Sig.	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.92.330	12.144		11.347	.000
	Lingkungan Kerja	.629	.179	.548	3.516	.001
	Gaya_Kepemimpinan	.968	.163	.441	5.937	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel Koefisien, diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, dan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F).

ANOVA ^a						
Sum of Squares						
Model		df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	51.614	2	25.307	9.605	.001
	Residual	98.465	60	3.508		
	Total	149.079	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Dari tabel di atas, nilai **F** yang diperoleh sebesar 9.605 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam **Kinerja Karyawan**. Dengan nilai **Sig.** sebesar 0.001 (yang lebih kecil dari 0.05), ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Determinasi (Uji R^2)

Tabel 10. Uji Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721	.520	.501	1.713

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,520, yang menunjukkan bahwa sebesar 52% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersamasama. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Hush Puppies Medan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi uji parsial (uji t) sebesar 0,000 lebih kecil dari batas 0,05, yang mengindikasikan pengaruh signifikan antara kedua variabel. Koefisien regresi sebesar 0,968 memperlihatkan bahwa setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan berpotensi menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,968 satuan.

Temuan ini juga diperkuat oleh mayoritas responden yang memberikan tanggapan "Sangat Setuju" dan "Setuju" terhadap pernyataan positif terkait gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, perhatian khusus perlu diberikan pada penerapan kepemimpinan yang efektif untuk mendorong produktivitas dan performa kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hush Puppies Medan

Data menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tentang lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan layak. Hal ini berimplikasi positif terhadap kinerja mereka. Hasil uji t mengungkapkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah ambang 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,629

mengindikasikan bahwa perbaikan dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,629 satuan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan fasilitas memadai, dan meminimalkan faktor stres di tempat kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hush Puppies Medan

Analisis simultan melalui uji F memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Artinya, kedua variabel independen ini secara kolektif mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif berdampak pada perilaku dan motivasi karyawan, sementara lingkungan kerja yang positif memperkuat suasana kerja yang mendukung. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja secara bersamaan untuk mendorong keterlibatan, loyalitas, dan produktivitas karyawan secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hush Puppies Medan. Gaya Kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai Sig. sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam hal pemberian arahan, motivasi, serta menciptakan rasa percaya dan keterlibatan di antara karyawan.

Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Sig. sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, ketika dipertimbangkan bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang melibatkan kedua variabel ini dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kedua faktor ini perlu diperhatikan secara seimbang untuk mencapai hasil yang optimal. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hush

Puppies Medan. Penerapan kedua faktor ini secara bersamaan dapat memberikan hasil yang lebih baik, meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada pihak manajemen dan karyawan Hush Puppies Medan atas izin penelitian, dukungan fasilitas, serta bantuan selama proses pengumpulan data. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan ulasan terhadap naskah ini sehingga artikel dapat tersusun dengan baik. Artikel ini merupakan bagian dari hasil penelitian yang disusun sebagai bentuk pengembangan dari karya ilmiah penulis. Penulis berharap artikel ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi (studi pada Politeknik Pembangunan Pertanian Malang). *Journal Akses STIA Malang*, 5(2), 8–14. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Christi, W. N. G., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PIN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kasmir. (2015). Pengaruh kinerja terhadap promosi jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 1–16.
- Leon, Y. M., Dedi, B., & Kusumaningsih, I. (2024). Fungsi kepemimpinan dan manajemen kepala ruang berbasis bureaucratic caring theory terhadap pelayanan keperawatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6(2), 2026–2033. <https://doi.org/10.31539/joting.v6i2.11742>
- Mulyani, S., Mardi, N., & Setiawan, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(2), 495–516. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2788>
- Pagang, M. E. D., Dekrita, Y. A., & Jaeng, W. M. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud pengelolaan dana desa (studi kasus di Desa Tana Duen, Kecamatan Kangae, Kabupaten Sikka). *Jurnal Projemen Unipa*, 12(3), 50–64.

- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Purba, E. M., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh (PT. BEST). *Jurnal Widya*, 5(1), 120–134. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.231>
- Rengkuan, N., Liando, D., & Monintja, D. (2023). Efektivitas kinerja pemerintah dalam program reaksi respon relief daerah (R3D) di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Governance*, 3(1), 1–11.
- Rizky, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Iruhana, I. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Setiawan, T., & Yana, D. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Zhao, N., Liu, Y., Mi, W., Shen, Y., & Xia, M. (2020). Operation management in the container terminal. In *Digital management of container terminal operations* (pp. 47–73). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2
- Zulfiani. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DTKT Kabupaten Gowa. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 95–106. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v6i2.13947>