



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I
CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR DIVISI OPERASIONAL**

Faisal Andri Saputra¹, Muh Zulkifli Hamid²

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia Makassar

Email : faisalandri23@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Divisi Operasional. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Makassar. Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di kantor PT Angkasa Pura Makassar pada Divisi Operasional yang berjumlah 80 orang. Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini pengambilan data primer. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Divisi Operasional.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT. This research aims to analyze the influence of leadership style and environment on employee performance at Pt. Angkasa Pura I International Airport Branch Sultan Hasanuddin Makassar Operations Division. The research method used is quantitative research which aims to describe and analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT Angkasa Pura Makassar. The population of this research is all employees who work at the PT Angkasa Pura Makassar office in the Operations Division, totaling 80 people. The sample in this study amounted to 80 people. In this research, primary data collection was carried out by distributing questionnaires to employees who work at PT Angkasa Pura Makassar, Operational Division, with no intervention to the relevant respondents. Based on the results of the research conducted, conclusions can be drawn regarding the influence of leadership style and work environment on employee performance. It can be concluded that leadership style and work environment have a significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura I International Airport Branch Sultan Hasanuddin Makassar Operational Division.

Keywords : *Workload, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Berbicara tentang seorang pemimpin tentu saja antara satu dengan yang lainnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Perbedaan perilaku tersebut disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah model yang diterapkan oleh seorang pemimpin berkaitan dengan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain. Maka dari itu kepemimpinan adalah sebuah bakat yang dimiliki seseorang dengan kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan komunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh dengan kesadaran bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Thoha (2013), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan maka penggunaan sumber daya harus dioptimalkan dengan baik, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Karyawan yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap organisasi seperti misalnya visi dan misi organisasi tercapai dengan baik dan memperoleh keuntungan finansial sesuai target yang telah ditetapkan. Namun sebaliknya, apabila organisasi salah dalam mengelola dan mengarahkan para karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal. Menurut Anwar Prabu (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Mathis (2012), mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja juga dapat dipahami sebagai perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai berdasarkan peranannya masing-masing dalam sebuah organisasi (Rivai, Veitzhal, dkk 2019), Jika demikian, dalam rangka mengarahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal maka gaya kepemimpinan yang tepat adalah salah satu unsur yang sangat berpengaruh didalamnya. Penelitian yang dilakukan oleh Tan Fee Yan (2019), kepemimpinan pelayan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja bahkan pengaruhnya jauh lebih kuat dibandingkan dengan kepuasan kerja. Kemudian, hasil penelitian oleh Nurjannah Hamid, Wahda dan Annisa Aulia Yuniar (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan selama periode yang telah ditentukan (Benardin 2011). Kinerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbin, Stephen P, 2013). Sedangkan Suwatno (2019), mendefinisikan bahwa kinerja adalah perwujudan dari pekerjaan yang rela dihasilkan atau diemban karyawan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan sebab kinerja karyawan adalah tolak ukur bagi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan.

Mengukur produktivitas kinerja karyawan belum cukup jika hanya dilihat dari aspek gaya kepemimpinan, aspek lingkungan kerja juga merupakan salah satu alat ukurnya. Dalam hal ini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2007), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan

kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan maka kinerja setiap karyawan berpotensi mengalami peningkatan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan penekanan dalam menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif sebab mewujudkan visi dan misi perusahaan salah satunya ditentukan oleh lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun fisik. Salah satu yang penting dalam kaitannya dengan lingkungan kerja adalah bagaimana persepsi karyawan tentang lingkungan kerjanya, sehingga dengan itu karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Jika persepsi karyawan mengenai lingkungan kerjanya baik maka akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerjanya sebab dengan lingkungan kerja tersebut karyawan merasa aman dan nyaman bekerja sedangkan jika persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut cenderung kurang baik.

George R. Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni putu Rista Kusuma Dewi, I Nengah Sudja dan I Wayan Sujana (2018), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan pada PT Angkasa Pura Makassar divisi operasional terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan variabel yang dikaji dalam penelitian ini. Permasalahan pertama adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh beberapa pimpinan pada PT Angkasa Pura Makassar divisi operasional kurang baik sebab dalam kepemimpinannya terkadang kurang objektif dalam memberikan penilaian kinerja kepada para karyawannya. Ini dibuktikan dengan rekomendasi untuk promosi jabatan lebih condong pada kedekatan personal sehingga terdapat ketidakadilan dalam pemberian rekomendasi tersebut. Permasalahan kedua adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja sebab adanya ketidakpuasan atas pemberian penghargaan berupa promosi sebab didasari pada penilaian subjektif. Beberapa karyawan kurang memiliki hubungan yang baik kepada supervisornya sebab dinilai pilih kasih. Permasalahan ketiga adalah kurang terdorongnya karyawan dalam memberikan kinerja terbaik sebab kurang terlihatnya kompetisi yang sehat dalam bekerja. Beberapa dari mereka bekerja dengan tidak terlalu optimal sebab ada semacam keyakinan bahwa perkembangan karir mereka tidak ditentukan oleh sejauh mana kontribusinya terhadap perusahaan melainkan bagaimana kedekatannya dengan atasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Divisi Operasional”..

TINJAUAN PUSTAKA

Gary Dasler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan serta mengurus relasi tenaga kerja karyawan, keselamatan maupun kesehatan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Kajian tentang sumber daya manusia pada hakekatnya berkaitan dengan aspek personal (individu) ataupun personel dari pekerjaan manajemen.

Menurut Davis, Keith dan John W. Newstroom dalam Suwatno. (2019:5) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan dalam mencapai apa yang ingin dituju oleh organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Lingkungan kerja

dapat diartikan sebagai kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan..

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis pendekatannya, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Makassar. Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di kantor PT Angkasa Pura Makassar pada Divisi Operasional yang berjumlah 80 orang. Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini pengambilan data primer dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada karyawan yang bekerja di PT Angkasa Pura Makassar Divisi Operasional dengan tidak adanya intervensi kepada responden terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

a. Karakteristik Responden Penelitian

Untuk mengetahui deskripsi responden penelitian dilakukan pengujian analisis deskriptif dari sampel responden yang ada berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan serta usia.

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	80	100%
		Perempuan	0	0
		Jumlah	80	100%
2	Usia	19-25	5	6.3%
		26-30	22	27,5%
		31-35	29	36.3%
		36-40	24	30%
		41-45	0	0%
		Jumlah	80	100%
3	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	54	67.5%
		Diploma	2	2.5%
		Sarjana (S1)	21	26.3%
		Magister (S2)	3	3.8%
		Doktor	0	
		Jumlah	80	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas menjelaskan terkait karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian, keseluruhan responden yang berpartisipasi pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 80 responden atau sebesar 100%, dan tidak satupun responden yang berjenis kelamin perempuan. Jika diperhatikan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin ini mayoritas pekerjaan ini melibatkan gender laki-laki.

2) Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian, penulis menggunakan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki tiap responden. Sebanyak 54 responden atau sebesar 67,5 % untuk tingkat pendidikan SMA/SMK, 2 responden untuk tingkat pendidikan Diploma dengan persentase 2,5 %, 21 responden atau sebesar 26,3% untuk tingkat pendidikan Sarjana (S1) dan untuk tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 3 orang dengan persentase 3,8 % dan Doktor (S3) tidak ditemukan. Jika dilihat dari segi tingkat pendidikan terakhir, tingkat pendidikan SMA/SMK lebih mendominasi atau sebagian besar responden yang berpartisipasi memiliki tingkat pendidikan SMA.

3) Usia

Berdasarkan data penelitian, sebagian responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berusia antara 19-25 tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 6.3%. Usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sekitar 27,5%. Selanjutnya usia 31-35 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sekitar 36,3%. Dan usia 36-40 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sekitar 30%. Jika dilihat dari data yang terkumpul mayoritas responden yang berpartisipasi adalah mereka yang berusia 31-35 tahun..

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya alat ukur dalam hal ini adalah indikator variabel yang menjadi item pernyataan pada kuisioner. Uji validitas untuk melihat instrumen penelitian terkait beban kerja dan kinerja pegawai. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r table. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} (5\%)$	Keterangan
X	X1.1	0.887	0.250	Valid
	X1.2	0.883	0.250	Valid
	X1.3	0.931	0.250	Valid
	X1.4	0.934	0.250	Valid
	X1.5	0.907	0.250	Valid
	X1.6	0.905	0.250	Valid
	X1.7	0.939	0.250	Valid
	X1.8	0.937	0.250	Valid
	X1.9	0.909	0.250	Valid
	X1.10	0.821	0.250	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil valid. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi setiap pertanyaan pada variabel kepemimpinan dibawah dari 0.05. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan lingkungan kerja pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Lingkungan Kerja

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
Y	X2.1	0.843	0.250	Valid
	X2.2	0.906	0.250	Valid
	X2.3	0.894	0.250	Valid
	X2.4	0.918	0.250	Valid
	X2.5	0.923	0.250	Valid
	X2.6	0.927	0.250	Valid
	X2.7	0.909	0.250	Valid
	X2.8	0.679	0.250	Valid
	X2.9	0.807	0.250	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil valid. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi setiap pertanyaan pada variabel kepemimpinan dibawah dari 0.05. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan lingkungan kerja pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
Y	Y.1	0.919	0.250	Valid
	Y.2	0.934	0.250	Valid
	Y.3	0.915	0.250	Valid
	Y.4	0.885	0.250	Valid
	Y.5	0.935	0.250	Valid
	Y.6	0.909	0.250	Valid
	Y.7	0.536	0.250	Valid
	Y.8	0.733	0.250	Valid
	Y.9	0.735	0.250	Valid
	Y.10	0.890	0.250	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil valid. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi setiap pertanyaan pada variabel kepemimpinan dibawah dari 0.05. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat konsisten atau kestabilan data kuesioner. Berikut hasil perhitungan reliabilitas pada tabel 5.

Tabel 5 Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	9

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha sebesar 0.957, artinya nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan data kuesioner reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10.140	2.446		4.146	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.501	.106	.594	4.719	.000	.233	4.283
	Lingkungan Kerja	.292	.134	.275	2.179	.032	.233	4.283

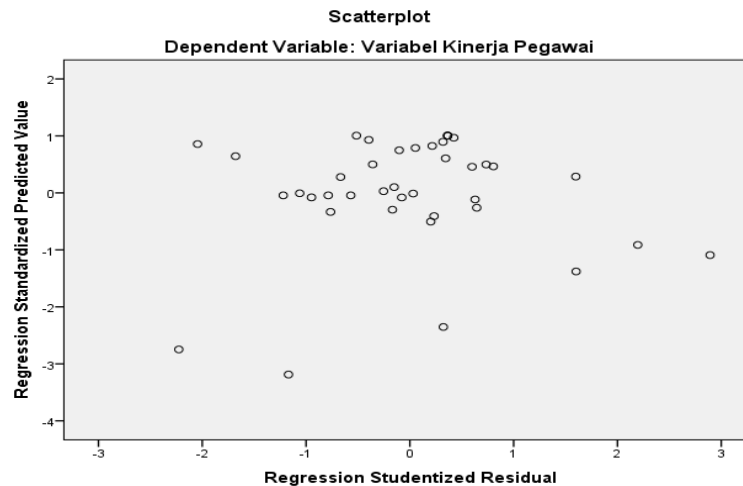
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.7, semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, tidak heterokedastisitas. Heterokedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Untuk melihat uji heterokedastisitas berikut grafik scatterplot.

Gambar 1 Grafik Scatterplot



Heterokedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Berdasarkan gambar scatterplot, titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Uji normalitas ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

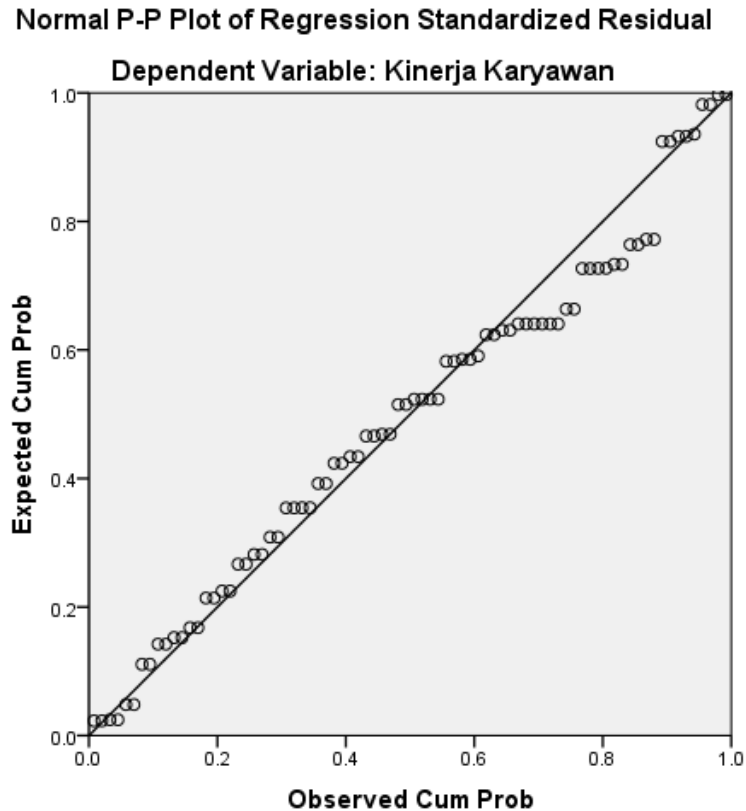
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.59452520
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		1.007
Asymp. Sig. (2-tailed)		.263

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan tabel uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) >0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 2 Grafik Plot Of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa penyebaran data (titik) mengikuti arah garis diagonal yang mengartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square/R²)

Tabel 8 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.707	4.65381

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel model summary, output koefisien determinasi dapat dilihat dengan melihat nilai Adjusted R Square, yaitu sebesar 0.707. Nilai ini berarti bahwa beban kerja dan kinerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja pegawai. sementara 27,3% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini..

e. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.140	2.446		4.146	.000
	Gaya Kepemimpinan	.501	.106	.594	4.719	.000
	Lingkungan Kerja	.292	.134	.275	2.179	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji parsial dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan hasil Thitung dengan Ttabel. Pada tabel di atas variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai Thitung sebesar 4.719 sedangkan t tabelnya adalah 1.671 sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai Thitung sebesar 2.719 sedangkan t tabelnya adalah 1.671 sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis ditentukan menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan pengaruh variable-variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini akan membandingkan nilai signifikan dari hasil pengujian data dengan membandingkan nilai signifikan yang telah ditetapkan sebesar 0.05 (5%)

Tabel 10 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4176.137	2	2088.068	96.411	.000 ^b
	Residual	1667.663	77	21.658		
	Total	5843.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pada output regresi model II pada bagian table anova dapat diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh variable-variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependen nilai F sebesar 96.411 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.769. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variable gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Divisi Operasional

© 2025 STIE TDN. All rights reserved. Corresponding Author : **Faisal Andri Saputra**

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan pada penelitian ini maka terdapat beberapa saran yang sebaiknya dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Divisi Operasional

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding And Managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A.
- Gary Dasler.2015. *Human resource Management*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Hamid, Nurdjannah, Wahda, Annisa Aulia Yuniar. *The Influence of Leadhership Style, Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Garuda Indonesia Region IV Makassar*. ICAME 2019, October 25. DOI 10.4108/EAI. 25-102019.2295326
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Ni putu Rista Kusuma Dewi, I Nengah Sudja dan I Wayan Sujana. 2018. *Effect of Leadership and Competency to Employee Performance Employee Loyalty Dimedization (Study on Sector Lighting and Sound System Denpasar)*. *Management and Economics*
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Suwatno.2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Rafika Aditama, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tan Fee Yean, Khulida Kirana Yahya, and Zurina Adnan. 2019. "Job Characteristics, Employee Well-Being, and Job Performance Of Public Sector Employees In Malaysia." *International Journal of Public Sector Management* 32(1):102–19. doi: 10.1108/IJPSM-09-2017-0257