



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA PROPETINDO DI BANDARA SOEKARNO HATTA

Iis Noviyanti<sup>a</sup>, Elvera Medina Hijriatunnisa<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen, [dosen01107@unpam.ac.id](mailto:dosen01107@unpam.ac.id), Universitas Pamulang

<sup>b</sup> Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [elveramedinha17@gmail.com](mailto:elveramedinha17@gmail.com), Universitas Pamulang

### ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of leadership on employee performance. In addition, this study also examines how the influence of the work environment on employee performance. And to find out how the influence of leadership and work environment on employee performance at PT. Angkasa Pura Propertindo at Soekarno Hatta Airport. This research method uses descriptive quantitative method, meaning that this research provides an overview of the data carried out in order to determine the relationship between the independent variable and the dependent variable. The sampling technique used is the saturated sampling technique. Data collection techniques in this study used interview, observation and questionnaire techniques. The data obtained by the questionnaire with the number of respondents as many as 61 employees. Testing the questionnaire data was analyzed using the SPSS version 26 calculation, the correlation coefficient test method, multiple linear regression test, the coefficient of determination and the significant test of the hypothesis at  $\alpha = 5\%$ . The results of this study are leadership has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 26.107 + 0.293X_1$ , the correlation coefficient value is 0.434, meaning that the two variables have a strong relationship with a coefficient of determination of 18.8%. Hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(3,697 > 2,001)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that there is a significant influence between leadership on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 20,768 + 0.472X_2$ , the correlation coefficient value is 0.536, meaning that both have a strong relationship with a coefficient of determination of 28.7%. Hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(4,872 > 2,001)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, meaning that there is a significant influence between the work environment on employee performance. Leadership and work environment have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 15,666 + 0.191X_1 + 0.386X_2$ . The correlation coefficient value is 0.598, which means that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship with the coefficient of determination or simultaneous influence of 35.7% while the remaining 64.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained by the calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(16.106 > 2.760)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between leadership and work environment on employee performance at PT. Angkasa Pura Propertindo at Soekarno Hatta Airport

**Keywords:** Leadership, Work Environment and Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Penelitian ini juga meneliti bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Propertindo Di Bandara Soekarno Hatta. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif artinya penelitian ini memberikan gambaran suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan. Pengujian data kuesioner dianalisis dengan menggunakan

*Received Maret 30, 2022; Revised April 2, 2022; Accepted April 22, 2022*

perhitungan SPSS versi 26, pada metode uji koefisien korelasi, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji signifikan hipotesis pada  $\alpha = 5\%$ . Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 26.107 + 0.293X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.434 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 18.8%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3.697 > 2.001)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20.768 + 0.472X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.536 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 28.7%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4.872 > 2.001)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0.386X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.598 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 35.7% sedangkan sisanya sebesar 64.3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(16.106 > 2,760)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta.

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

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini banyak sekali perusahaan/organisasi yang mengandalkan kinerja dari sumber daya manusia, untuk melakukan kegiatan yang terkait pada kinerja karyawan, dan kinerja karyawan juga sebagai alat utama untuk melakukan perkembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan . Menurut Atikah, (2019:3) Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya Bagi PT Angkasa Pura Propertindo, permasalahan kinerja karyawan menjadi faktor penting karena merupakan dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika kinerja para karyawan belum maksimal, yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut sudah dikatakan efektif dan efisien dalam pelaksanaannya atau belum, sehingga tujuan PT Angkasa Pura Propertindo dapat tercapai.

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				Total	Persentase
		Sakit	Terlambat	Pulang cepat	Tanpa Keterangan		
2017	61	20	25	28	45	118	51.69%
2018	61	40	30	25	35	130	46.92%
2019	61	30	38	20	52	140	43.57%
2020	61	38	31	34	48	151	40.39%
2021	61	37	35	31	50	153	39.86%

Sumber: PT Angkasa Pura Propertindo, Bando 2017-2021

**Gambar 1 Data Absensi Karyawan PT Angkasa Pura Propertindo Periode Tahun 2017-2021**

Dari gambar 1 tentang data absensi di atas dapat terlihat bahwa tingkat absensi para karyawan di PT Angkasa Pura Propertindo masih sangat perlu ditingkatkan lagi, Karena jika dilihat Ketegasan dalam hal absensi masih rendah. Dari keterangan tabel diatas menerangkan bahwa pada tahun 2017 total persentase yang didapat yaitu sebesar 51.69%, dan pada tahun 2018 Jumlah Karyawan tetap di angka 61 dengan total

persentase menurun menjadi sebesar 46.92%, kemudian pada tiga tahun berikutnya sampai dengan tahun 2021 total persentase terus menurun menjadi sebesar 39.86% pada tahun 2021, maka dapat dikatakan bahwa tingkat. Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan juga oleh peran pemimpin yang kurang peduli dan kurang memotivasi karyawannya, karna Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi.

Menurut Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaikbaiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya

Faktor lain yang diindikasikan sebagai penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja (Sanny et al., 2013; Kusuma et al., 2018; Rina et al., 2017). Lingkungan kerja salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karna sangat berpengaruh terhadap keadaan produktifitas kerja karyawan. Karna dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja perusahaan yang ada kurang kondusif, kurang nyaman, atau tidak memadai maka semangat kerja, kegairahan kerja akan menurun dan kinerja karyawan juga akan terpengaruh.

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan , pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan dan pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Propetindo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepemimpinan (*Leadership*)

Menurut Sutrisno (2011:214), “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”<sup>1</sup> Menurut Rauch dan Behling (2018:86), “kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama”

Menurut (Pamungkas, 2011), indikator kepemimpinan yaitu :

1. Peduli dan Menghargai Karyawan, dengan adanya rasa menghargai kepada anak buah, tentu menjadi suatu motivasi yang jitu dalam memacu semangat kerja anggota tim. - Integritas, berarti melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang anda katakan. Integritas membuat orang lain percaya bahwa anda dapat diandalkan.
2. Bijaksana, seorang pemimpin yang bijaksana dapat mengubah sisi negatif dari anggota timnya menjadi suatu kekuatan positif yang dapat memajukan timnya. - Memberikan Arahan dan Dukungan, pemimpin adalah mereka yang bias memberikan arahan dan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu sasaran.
3. Bersikap adil, ini sangat penting agar setiap anggota tim tau bahwa mereka tidak dinomorduakan dan masing-masing dari mereka adalah penting.

### 2. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lainlain, Nitisemito (2011:183). Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Soedarmayati (2014:2)

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2011:78) terdiri dari:

1. Suasana kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
3. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

### 3. Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Menurut Sutrisno (2016:172), “kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”<sup>1</sup> Menurut Rivai dan Basri (2017:138), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan”

Menurut Sutrisno, (2011) indikator kinerja adalah

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan brapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan. Pengujian data kuesioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 26, pada metode uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, dan berganda, koefisien determinasi dan uji signifikan hipotesis pada  $\alpha = 5\%$ .

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Pengujian

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana dan Uji t Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.107	3.532		7.392	.000
	Kepemimpinan (X1)	.293	.079	.434	3.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 26.107 + 0.293X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 26.107 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 26.107 point.
- 2) Nilai koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.293 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.293 point.

**4. Tabel 4.2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.768	3.777		5.498	.000
	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	.472	.097	.536	4.872	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 20.768 + 0.472X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 20.76 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 20.76 point.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.472 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.472 point.

**Tabel 4.3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.666	4.147		3.778	.000
	Kepemimpinan ( $X_1$ )	.191	.076	.282	2.516	.015
	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	.386	.099	.438	3.905	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan

regresi  $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0,386X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15.666 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 15.666 point.
- 2) Nilai kepemimpinan ( $X_1$ ) 0.191 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.191 point.
- 3) Nilai lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,386 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,386 point.

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan Kerja ( $Y$ )**

Correlations			
		Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )
Kepemimpinan ( $X_1$ )	Pearson Correlation	1	.434**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pearson Correlation	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0.434 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Correlations			
		Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Pearson Correlation	1	.536**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pearson Correlation	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0.536 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.335	3.029

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0.598 artinya variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

5.

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.434 <sup>a</sup>	.188	.174	3.375

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien determinasi* sebesar 0.188 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 18.8% sedangkan sisanya sebesar 81.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	.287	.275	3.163

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien determinasi* sebesar 0,287 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 28.7% sedangkan sisanya sebesar 71.3% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.335	3.029

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien determinasi* sebesar 0.357 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan karyawan sebesar 35.7% sedangkan sisanya sebesar 64.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Adapun pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.107	3.532		7.392	.000
	Kepemimpinan (X1)	.293	.079	.434	3.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3.697 > 2.001)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa PuraPropertindo di Bandara Soekarno Hatta.

Adapun pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	20.768	3.777		5.498	.000
	Kepemimpinan (X1)	.472	.097	.536	4.872	.000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4.872 > 2.001$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta.

Untuk pengujian pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.557	2	147.778	16.106	.000 <sup>b</sup>
	Residual	532.181	68	9.176		
	Total	827.738	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.12 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $16.106 > 2,760$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta.

## 4.2. Pembahasan

### a. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 26.107 + 0.293X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0.434 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.188 atau sebesar 18.8% sedangkan sisanya sebesar 81.2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $3.697 > 2.001$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 20.768 + 0.472X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0.536 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,287 atau sebesar 28.7% sedangkan sisanya sebesar 71.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4.872 > 2.001$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta.

**c. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 15.666 + 0.191X_1 + 0.386X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.598 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0.357 atau 35.7% sedangkan sisanya sebesar 64.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $16.106 > 2,760$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil dan pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AngkasaPura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AngkasaPura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta.
3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AngkasaPura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan perluasan merek Xiaomi di Bandar Lampung :

1. Sebaiknya PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta harus lebih baik lagi dalam mengkoordinasikan semua perintah kepada bawahannya, perusahaan perlu mendorong adanya kerjasama antar karyawan dan pimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Sebaiknya PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta harus lebih baik lagi dalam hal fasilitas kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat lebih fokus dan tentunya ini berdampak besar terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
3. Sebaiknya PT. Angkasa Pura Propertindo di Bandara Soekarno Hatta harus lebih baik lagi dalam rangka melakukan pelatihan agar karyawan bekerja berjalan sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan dan perlu adanya dorongan dan support dari pemimpin kepada karyawan agar karyawan lebih peduli dan menyadari pentingnya kerja sama team dalam melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan juga perlu memberikan posisi / kedudukan yang layak bagi karyawan agar karyawan merasa termotivasi dan pencapaian target perusahaan akan tercapai harus lebih baik lagi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memasang new target atau target baru ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya serta diimbangi dengan peningkatan kompensasi yang diterima oleh karyawan maka pencapaian target perusahaan dapat lebih di tingkatkan lagi

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Maulana Irfanudin (februari 2021), pengaruh lingkungan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia Jakarta, jurnal ilmiah semarak, Vol.4 No.1 Hal: 23-40 ISSN: 2622-3686
- Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria (maret 2019), pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty Tbk, Jurnal ilmiah manajemen forkamma, Vol.2 No.2 Hal: 49-61 ISSN: 2598-9545
- Alfando Loudry Taghulihi, Wilam A Areros, Sofia A. P Sambul (2020), pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan MC Donald's Manado, jurnal productivity Vol.1 No.3 ISSN: 2723-0112
- Anggada Bayu Seta (februari 2019), pengaruh kepemimpinan, konflik kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Enigma, jurnal ilmiah semarak, Vol.2 No.1, Hal: 97-110, ISSN: 2622-3686
- Asmalah, L., & Noviyanti, I. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 54-65.
- Bachtiar Arifudin Husain (oktober 2020), pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Persero Tbk, jurnal ekonomi efektif, Vol.8882 No.19935 ISSN: 2622-3686
- M. Anton Nurhidayat (februari 2019), pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bentara Sinergies Multifinance, jurnal ilmiah semarak, Vol.2 No.1, Hal: 144-154 ISSN: 2622-3686
- Nahrin, Masdar mas'ud, Muklis Sufri (desember 2020), pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pinrang, jurnal manajemen science, Vol.1 No.2 ISSN: 2722-4961
- Nariah (april 2021), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro, jurnal ekonomi efektif, Vol.8882 No.39935 ISSN: 2622-3686
- Noviyanti, I., & Ramadan, A. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 22-32.
- Risza Putri Elburdah (juni 2020), pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Penta Artha Impresi, jurnal ilmiah semarak, Vol.3 No.2, Hal: 41-52 ISSN: 2622-3686
- Roni Fadli (Juni 2019), pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo, Jurnal ilmiah Semarak, Vol.2 No.2, ISSN: 2622-3686
- Sartika, I., Rahmana, A. S., Anjani, L., & Noviyanti, I. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Procurement PT Telekomunikasi Selular Jakarta Selatan. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Widia astuti (juni 2020), pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan, jurnal ilmiah semarak, Vol.3 No.2 Hal: 102-112 ISSN: 2622-3686
- Yulia Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (desember 2018), pengaruh lingkungan kerja, ertot kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pemkab Bondowoso, jurnal manajemen dan bisnis indonesia, Vol.4 No.2 Hal: 174-188 ISSN: 2460-9471