

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA INTERNASIONAL SAM RATULANGI MANADO

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) SAM RATULANGI INTERNATIONAL AIRPORT MANADO

Oleh:

Carsil Katherina Fanulene¹

Viktor P.K. Lengkong²

Lucky O.H. Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹carsilfanulene062@student.unsrat.ac.id

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Dunia usaha telah memasuki masa globalisasi, artinya persaingan yang semakin kuat bukan hanya perusahaan yang ada dalam negeri saja bahkan hingga perusahaan multinasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, dengan sampel sebanyak 100 responden. Metode dalam pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, alat analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial dan simultan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, kinerja karyawan

Abstract: The business world has entered a period of globalization, meaning that the competition is getting stronger, not only domestic companies, but even multinational companies. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, leadership style and work experience on the performance of employees of PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. The population in this study were employees of PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado, with a sample of 100 respondents. The method of sampling is carried out using quantitative methods, the data analysis tools used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test using the SPSS program. The results showed that, partially and simultaneously Work Environment, Leadership Style and Work Experience had a positive and significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.

Keywords: Work environment, leadership style, work experience, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dunia usaha telah memasuki masa globalisasi, artinya persaingan yang semakin kuat bukan hanya perusahaan yang ada dalam negeri saja bahkan hingga perusahaan multinasional. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan globalisasi dengan meningkatkan performan perusahaan agar mampu

berkembang dan mempertahankan eksistensi dan keberlangsungan hidup perusahaan hingga masa yang akan datang. Perusahaan dalam meningkatkan performan dan mencapai tujuan atau target perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau sering disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Dalam meningkatkan performan dan mencapai tujuan atau target perusahaan, sumber daya manusia atau sering disebut dengan karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk perusahaan. Penerapan Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan cara yang diperlukan agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan atau pegawai yang sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap karyawan yang telah memenuhi persyaratan perusahaan harus mampu bekerja dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik berupa kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017:67). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ialah salah satu faktor terpenting bagi perusahaan agar mampu bersaing dengan bidang usaha yang ada di domestik maupun multinasional. Hasil dari kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh terhadap perusahaan untuk meningkatkan eksistensi di kalangan konsumen ataupun kompetitor. Berdasarkan hasil kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk masa yang akan datang.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin besar pengalaman kerja karyawan maka akan semakin besar kinerja yang ditampilkan. Pengalaman kerja berkaitan dengan karir seorang karyawan karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah. Pengalaman kerja dijadikan suatu pedoman seorang karyawan dalam meletakkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam menantang pertentangan dengan penuh kewajiban dan juga dapat berkomunikasi tepat dengan seluruh pihak untuk tetap memperhatikan kreativitas kinerja serta menciptakan pribadi yang kompeten dalam bidangnya.

PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Sam Ratulangi Manado juga harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Roscahyo dan Prijati (2013) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, selain gaya kepemimpinan terdapat variabel lain yaitu lingmotivasi. Dalam lingkungan kerja. Mengingat betapa pentingnya sumberdaya manusia bagi perusahaan, oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan strategi pengelolaan *human capital* yang tepat. Dari sisi *human capital*, PT. Angkasa Pura 1 (Persero) harus mempersiapkan karyawan menjadi *world class employee* yang dapat menunjang tujuan perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap peningkatan pelayanan bandara kepada pengguna jasa bandara agar bisa menjadi *world class airport operator*.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado.
3. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado.
4. Kondisi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2017:71). Menurut Siswanto (2015:11), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2019:31) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2016). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

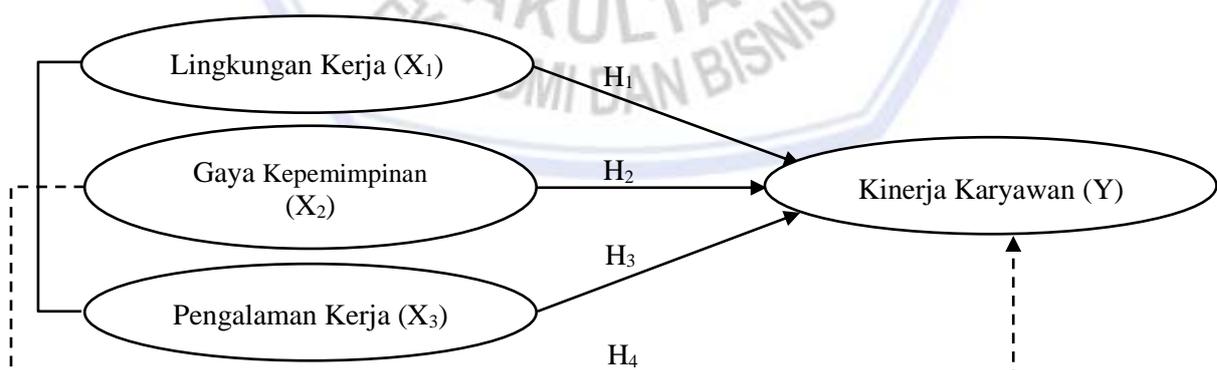
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Minggu, Lengkong, dan Rumokoy (2013) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rozi dan Sunarsi (2019) dengan judul *the influence of motivation and work experience on employee performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Motor Yamaha Saka di Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Lengkong, dan Sepang. (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wenang cemerlang press. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.wenangcemerlang press.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Data Olahan, 2021

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado.

H₂ : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado.

H₃ : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado.

H₄ : Diduga Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2017:389). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado yang berjumlah 263 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 10 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Agar memperoleh data yang valid, maka instrumen atau alat untuk mengevaluasi harus valid. Bila suatu alat ukur sudah dikatakan valid, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian reliabilitas alat ukur. Sebaliknya bila alat ukur dikatakan tidak valid, maka alat ukur yang telah digunakan sebelumnya harus dievaluasi atau diganti dengan alat ukur yang lebih tepat atau efektif. Menurut Arikunto (2017:100), suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Tuntutan bahwa instrument evaluasi harus valid menyangkut harapan yang diperoleh data yang valid, sesuai dengan kenyataan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:139).

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Ghozali (2016:91) menyatakan pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Influence Factor*) lebih kecil dari 10 mempunyai angka mendekati 1.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara serentak atau bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dengan hipotesis H₀: $\beta = 0$ artinya, tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap minat beli konsumen. H_a: $\beta > 0$ artinya, ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap minat beli konsumen.

Uji t (Parsial)

Pengujian secara individual (uji-t) yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak, digunakan uji t.

Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat kelayakan penelitian yang dilakukan dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Gambaran Umum Objek Penelitian**

Bandar udara Sam Ratulangi pada mulanya di bangun oleh Jepang pada tahun 1942 dengan panjang 700 meter, lebar 23 meter dan di beri nama Lapangan Terbang Mapanget. Seirama dengan itu bertumbuh Ekonomi Indonesia, permintaan akan angkutan udara semakin meningkat sehingga pada tahun 1983-1984 fasilitas angkutan udara diperluas menjadi panjang 2.500 meter dan lebar 45 meter.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan	
1	LingkunganKerja	1	0,947	0,273	Valid
		2	0,956	0,273	Valid
		3	0,964	0,273	Valid
		4	0,919	0,273	Valid
		2	GayaKepemimpinan	1	0,917
2	0,920	0,273		Valid	
3	0,904	0,273		Valid	
3	PengalamanKerja	1	0,827	0,273	Valid
		2	0,837	0,273	Valid
		3	0,930	0,273	Valid
		4	0,796	0,273	Valid
		4	KinerjaKaryawan	1	0,797
2	0,947			0,273	Valid
3	0,904			0,273	Valid
4	0,911			0,273	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diatas, analisis uji validitas penelitian ini dilakukan dengan mencari nilai korelasi *Product Moment (Pearson)* antara masing-masing item dengan skor total, dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), yaitu $dk = 100-2$. Berdasarkan hal tersebut, maka diperoleh rtabel sebesar 0,16. Butir pernyataan dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel. Butir pernyataan dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil dari rtabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
LingkunganKerja	0,961	Reliabel
GayaKepemimpinan	0,901	Reliabel
PengalamanKerja	0,869	Reliabel
KinerjaKaryawan	0,870	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari hasil analisis pada Tabel 2 diatas, dapat dilihat nilai Lingkungan Kerja sebesar 0,961, gaya kepemimpinan sebesar 0,901, pengalaman kerja sebesar 0,869, kinerja karyawan. 0,870. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,70, maka dapat disimpulkan butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

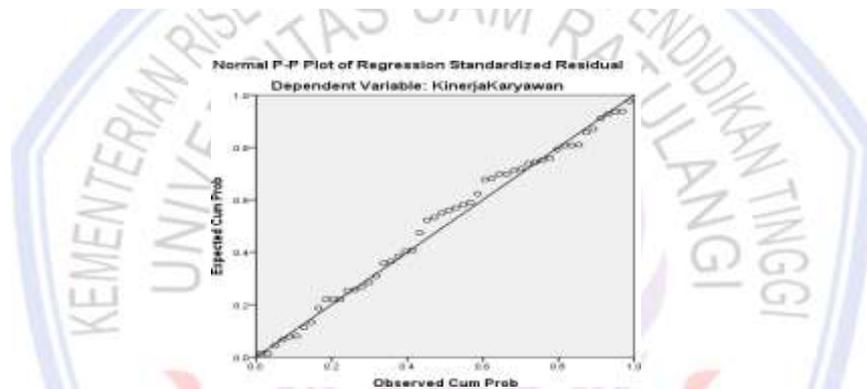
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
LingkunganKerja	0,960	1,042
GayaKepemimpinan	0,960	1,042
PengalamanKerja	0,997	1,003

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Selain itu Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini selanjutnya adalah uji statistic nonparametik *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
NormalParameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std.Deviation	2.10359836
MostExtremeDifferences	Absolute	.086
	Positive	.049
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov		.618
Asymp.Sig.(2-tailed)		.840

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4 diatas dilakukan dengan membuat hipotesis: Test statistik sederhana yang dapat dilakukan berdasarkan nilai *Kolmogorov smirnov*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu dengan melihat nilai Asymp.Sig (2-tailed) pada variabel dependen dengan taraf signifikan 5% (0,05). Suatu model regresi memiliki distribusi data normal apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05 (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.419	3.234		.748	.458		
Lingkungan Kerja	.260	.098	.325	2.655	.011	.960	1.042
Gaya Kepemimpinan	.278	.135	.252	2.059	.045	.960	1.042
Pengalaman Kerja	.369	.124	.358	2.979	.005	.997	1.003

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,325 X_1 + 0,252 X_2 + 0,358 X$$

Variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,325 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,252 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien pengalaman kerja memberikan nilai sebesar 0,358 yang berarti bahwa jika pengalaman kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Uji F Simultan

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	101.761	3	33.920	7.214	.000 ^b	
Residual	225.681	48	4.702			
Total	327.442	51				

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari uji ANOVA dengan menggunakan SPSS, berdasarkan tabel diatas pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai $F_{hitung} = 7.214$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji t Parsial

Variabel bebas	t_{hitung}	Sig.t
Lingkungan Kerja	2,655	0,011
Gaya Kepemimpinan	2,059	0,045
Pengalaman Kerja	2,979	0,005

Sumber: Data Olahan, 2021

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel diatas, dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-2 = 100-3-2 = 95$. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,661.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.557 ^a	.311	.268	2.168	.311	7.214	3	48	.000

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 8 diatas bahwa koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan

seberapa besar variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel independen (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut: Berdasarkan data diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0, 26 atau (26%). Hal ini menunjukkan bahwa 26% kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja. Sedangkan 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado sudah baik, yaitu fasilitas yang tersedia mendukung para karyawan untuk melakukan tugas/pekerjaan ditunjang dengan dengan lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan serta adanya petugas keamanan di lingkungan kantor sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja. Di sisi lain, lingkungan kerja di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sam Ratulangi Manado memiliki mutu udara yang baik sehingga membuat karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin. Hasil penelitian dari Naomi, Tewel, dan Uhing (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Pratama (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang di terapkan di PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado sudah baik namun kepemimpinan yang diterapkan berorientasi pada prestasi, artinya pemimpin yang mengatur tujuan untuk memperlihatkan kepercayaan diri karyawan/bawahan sehingga mencapai suatu tujuan dan memiliki kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan tersebut dapat dilihat pemberian motivasi dari seorang pimpinan/atasan kepada karyawan agar dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik, adanya rasa tanggung jawab dari pimpinan/atasan atas apapun yang terjadi di PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tumengkol, Koleangan, dan Dotulong (2020), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2017), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado sangat baik karena rata-rata karyawan memiliki masa kerja sudah cukup lama, dan memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang baik. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki dapat membantu dan memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Handoyo, Hamid, dan Iqbal (2015) tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Muaja, Adolfina, dan Dotulong (2017), menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Ratu, Lengkong, dan Uhing (2018), menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja di PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado sudah berjalan dengan baik.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
2. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
3. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
4. Pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Perusahaan PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado sebaiknya melakukan kajian mendalam secara komprehensif terkait Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja untuk dapat menjadi bahan pertimbangan yang lebih matang dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis guna meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam terkait variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja dalam kaitannya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Djarwanto dan Pangestu. 2018. *Statistik Induktif*. BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoyo, Hamid, & Iqbal. 2015. The Influence Of Leadership Style On Employees' Performance Through Work Motivation. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.22, No.1, Hal.1-7
<https://media.neliti.com/media/publications/85867-EN-the-influence-of-leadership-styles-on-em.pdf>.
Diakses 15 Mei 2021.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Minggu, Lengkong, dan Rumokoy. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.1, Hal. 1071-1080.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/23229/22930>. Diakses 15 Mei 2021.
- Muaja, Adolfina, dan Dotulong. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal. 2211-2220.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16520/16012>. Diakses 25 April 2021
- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Naomi, Tewal, dan Uhing. 2019. Pengaruh Keterampilan, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Massindo Sinar Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, Hal. 6096-6105.

- Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan. 2017. The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, Vol.59, No.6, Hal. 1337-1358. <https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2018/06/Fardapaper-The-effect-of-work-environment-leadership-style-and-organizational-culture-towards-job-satisfaction-and-its-implication-towards-employee-performance-in-Parador-Hotels-and-Resorts-Indonesia.pdf>. Diakses 15 Mei 2021.
- Pratama, G.D. 2019. Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, Vol.9, No.2, Hal. 25-176. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/13566/8245>. Diakses 15 Mei 2021.
- Ratu, Lengkong, dan Uhing. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.1, Hal. 111-120. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18832/18381>. Diakses 25 April 2021.
- Roscahyo dan Prijati. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol.2, No.12, Hal.1-16. <http://ojs.ekonomi-unkris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/151>. Diakses 3 Maret 2021.
- Rozi dan Sunarsi. 2019. The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol.5, No.2, Hal. 65-74. <https://ojs.unm.ac.id/jo/article/view/13378/7835>. Diakses pada 15 Mei 2021.
- Sari, Lengkong, dan Sepang. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Cemerlang Press. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.3, Hal. 4445-4454. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/18638/18157>. Diakses 15 Mei 2021.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Tumengkol, Koleangan, Dotulong. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA*, Vol.8, No.1, Hal. 521 - 528 . <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/27822/27317>. Diakses 25 April 2021.