

## **Optimasi Kinerja Karyawan di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar: Determinasi Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi**

Asnimar<sup>1✉</sup>, Budiandriani<sup>2</sup>, Mahfudnurnajamuddin<sup>3</sup>

Universitas Teknologi Akba Makassar<sup>1\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar<sup>1\*,2,3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak Gaya Kepemimpinan, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa, Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Variabel-variabel yang diteliti meliputi Gaya Kepemimpinan, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah para karyawan di PT. Gapura Angkasa, Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, dengan jumlah sampel sebanyak 54 individu. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif dengan Regresi Linear Berganda untuk menilai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kecuali Kondisi Lingkungan Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pengujian koefisien korelasi mengungkapkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi yang tinggi, yaitu sebesar 56%. Selain itu, gaya kepemimpinan teridentifikasi sebagai faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan; Kondisi Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.*

### **Abstract**

*This study investigates the impact of Leadership Style, Working Environment Conditions, and Work Motivation on Employee Performance at PT Gapura Angkasa, Sultan Hasanuddin International Airport Makassar. The variables studied include Leadership Style, Working Environment Conditions, and Work Motivation. The population that became the subject of this study were employees at PT Gapura Angkasa, Sultan Hasanuddin International Airport Makassar, with a sample size of 54 individuals. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was carried out using descriptive methods and quantitative approaches with Multiple Linear Regression to assess the effect of Leadership Style, Work Environment Conditions, and Work Motivation on Employee Performance. The results of the F test show that, together, Leadership Style, Work Environment Conditions, and Work Motivation have a positive effect on employee performance, except for Work Environment Conditions, which have a positive and significant effect on employee performance. In addition, testing the correlation coefficient reveals that the relationship between Leadership Style, Working Environmental Conditions, and Work Motivation with employee performance has a high level of correlation, which is 56%. In addition, leadership style was identified as the most dominant factor in influencing employee performance.*

**Keywords:** *Leadership Style; Working Environment Conditions; Work Motivation; Employee Performance*

Copyright (c) 2023 Asnimar

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [asnimarmadeali73@gmail.com](mailto:asnimarmadeali73@gmail.com)

Received; 2 September 2023,

Revised; 5 October 2023, 15 October 2023

Published;

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai mengacu pada pencapaian atau hasil kerja, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seorang anggota tim dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Lebih lanjut, kinerja individu berfungsi sebagai alat yang menghubungkan antara harapan individu terhadap pekerjaannya dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi (Tamsil et al., 2023). Kemampuan karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan dapat dilihat dari kinerja yang optimal yang diperoleh. Hal ini juga berlaku di PT. Gapura Angkasa, Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor manusia, terutama oleh individu yang menduduki posisi kepemimpinan dan peraturan yang mengatur pelaksanaan tugas mereka. Beragam gaya kepemimpinan dimiliki oleh manajer. (Hajiali et al., 2022) Pemimpin selalu mengundang bawahannya untuk mengikuti kepemimpinannya, dan dalam balasan, bawahan selalu mengikuti pemimpin dalam mencapai tujuan bersama. Konsep ini menunjukkan kepentingan teori pertukaran yang sangat relevan dalam menjaga gaya kepemimpinan yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, seiring dengan pertukaran kepentingan dan tujuan antara pemimpin dan bawahan. Untuk mencapai tujuan organisasi, banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, termasuk kualitas sumber daya manusia atau karyawan, metode kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas yang mendukung pencapaian tujuan.

Fenomena yang terjadi terkait gaya kepemimpinan di PT. Gapura Angkasa, Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, seperti yang diamati oleh penulis dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, termasuk kurangnya konsultasi antara pimpinan dan bawahan serta kurangnya pemanfaatan saran dari bawahan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, arahan tidak selalu diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan kurang proaktif dalam memberikan bimbingan kepada bawahan, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi kerja dan berdampak pada kinerja yang tidak optimal.

Suasana kerja yang nyaman memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan dedikasi tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, sebuah perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya dalam pengembangan usahanya, karena lingkungan kerja yang kondusif adalah faktor kunci dalam mendukung produktivitas karyawan (Wahyuni et al., 2023). Selain Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang mendukung peningkatan kinerja, ada faktor lain yang tak kalah penting, yaitu Motivasi Kerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu, lingkungan kerja, dan atasan. Motivasi mencakup sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu, dan ini merupakan kekuatan yang tak tampak yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuan tersebut. Motivasi kerja menjadi hal yang signifikan bagi karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, karena motivasi ini memiliki dampak besar pada hasil kinerja mereka.

Kinerja organisasi, menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012), adalah kemampuan organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan berbagai pihak yang terlibat dengan efektif, dengan menjalankan usaha-usaha yang terorganisir dan terus-menerus

meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Wibowo (2011) menafsirkan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sebenarnya mencakup aspek lebih luas, termasuk proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja organisasi menggambarkan sejauh mana organisasi dapat menjalankan kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2012) mengidentifikasi sejumlah indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, termasuk kesetiaan, kedisiplinan, kejujuran, kreativitas, kerjasama, kecakapan, kepribadian, dan tanggung jawab. Kesetiaan mencakup loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya, sementara kedisiplinan mencakup kepatuhan terhadap aturan dan instruksi. Kejujuran mencerminkan integritas dalam menjalankan tugas, dan kreativitas mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengembangkan solusi inovatif. Kerjasama mencakup partisipasi karyawan dalam bekerja sama dengan rekan-rekan mereka, dan kecakapan melibatkan kemampuan dalam mengelola berbagai elemen dalam situasi manajemen. Kepribadian mencakup sikap dan perilaku yang positif, sedangkan tanggung jawab menunjukkan kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas, hasil kerja, dan sumber daya yang mereka gunakan. Indikator ini membantu mengevaluasi kinerja karyawan secara komprehensif dan efektif.

Gaya kepemimpinan, seperti yang dijelaskan oleh Hadari Nawawi (2006), dapat dibagi menjadi dua kategori ekstrem, yaitu gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis. Gaya otokratis didasarkan pada kekuatan posisi dan penggunaan otoritas, sedangkan gaya demokratis berkaitan dengan kekuatan personal pemimpin dan partisipasi pengikut dalam proses pemecahan masalah serta pengambilan keputusan. Menurut Hasibuan (2012), gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori: kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Kepemimpinan otoriter menunjukkan adanya sentralisasi wewenang di tangan pemimpin dengan pengambilan keputusan yang eksklusif. Kepemimpinan partisipatif mengedepankan kerja sama, loyalitas, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, dengan pemimpin yang mendorong karyawan untuk berkontribusi. Sedangkan kepemimpinan delegatif melibatkan pendelegasian wewenang kepada bawahan, yang dapat mengambil keputusan dan bertanggung jawab secara lebih mandiri dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian, pemimpin yang memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi dapat berkontribusi pada efektivitas serta kinerja yang optimal.

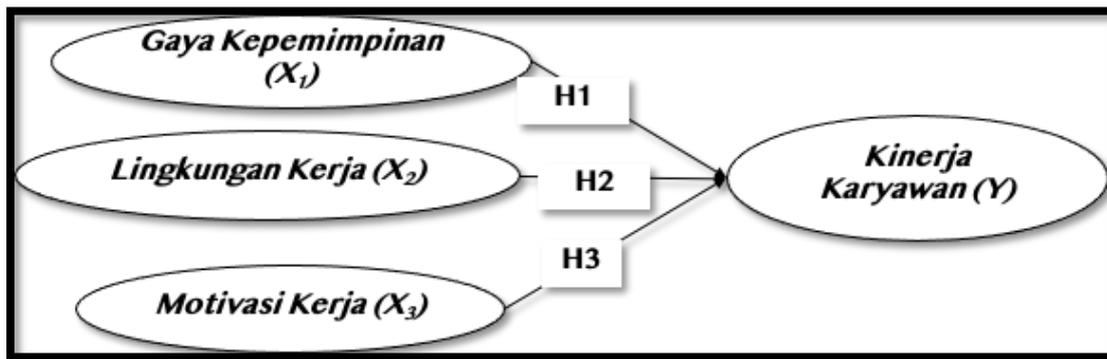
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Alex Nitisemito, 2009). Menurut Sedarmayanti (2012), lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dalam lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Gouzaly Saydam (2008) menggambarkan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Schultz dan Schultz (2010) mendefinisikan kondisi kerja sebagai semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Newstrom (2008) mengaitkan kondisi kerja dengan penjadwalan pekerjaan, termasuk lamanya bekerja dalam sehari dan waktu kerja. Chandrasekar (2011), seperti yang dikutip dalam *International Journal Of Enterprise Computing Business System*, menggambarkan lingkungan kerja sebagai sekelompok faktor yang hadir di suatu tempat kerja dan berpotensi memengaruhi semangat dan produktivitas pegawai, baik secara positif maupun negatif. Vischer (2006), dalam jurnal "The Concept Of Workplace Performance and Its Value to Managers," menekankan bahwa kinerja lingkungan kerja merupakan elemen yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan optimalisasi produktivitas pegawai. Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala

sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Motivasi, seperti yang dijelaskan oleh Imam Ghazali (2016), adalah dorongan individu yang mendorong mereka untuk berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan. Pemberian motivasi menjadi suatu tujuan penting dalam konteks organisasi untuk memastikan bahwa karyawan terdorong untuk bekerja sesuai dengan standar kerja dan tanggung jawab yang diberikan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kerangka ini, motivasi juga melibatkan upaya yang berkualitas, yang harus selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Robbins (2010), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ekstra guna mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Kebutuhan ini muncul ketika ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki individu dan apa yang mereka harapkan. Motivasi juga melibatkan dorongan mental yang terfokus pada pencapaian tujuan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012), motivasi berasal dari kata dasar "motif" yang merujuk pada perangsang, keinginan, dan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi menciptakan semangat kerja individu dan mendorong mereka untuk bekerja dengan efektif, dengan upaya yang terintegrasi menuju pencapaian kepuasan pribadi dan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, motivasi menjadi kunci untuk memotivasi individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti, terdapat kesimpulan yang menunjukkan pentingnya motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Laksmi Yowani (2001), ditemukan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Purnomo (2008) juga mengkonfirmasi pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nela Pela Rahmawati (2014), menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Setiadi (2007) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja, komitmen karyawan, serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Terakhir, Okky Setiawan (2009), menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan motivasi kerja memberikan pengaruh paling kuat. Dengan demikian, keseluruhan penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor dan organisasi.

**Motivasi Kerja:** Ini merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal (misalnya, kepuasan pribadi dalam pekerjaan) atau faktor eksternal (seperti insentif finansial atau penghargaan). **Kepemimpinan:** Ini mengacu pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi dari otoriter, partisipatif, hingga delegatif. **Lingkungan Kerja:** Ini mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ini meliputi aspek seperti fasilitas fisik, budaya perusahaan, dan hubungan antar-karyawan. **Variabel Dependen: Kinerja Karyawan:** Ini adalah variabel yang ingin diukur dalam penelitian. Kinerja karyawan mencakup sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai target, menciptakan hasil, dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

**Hipotesis:** H1: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H3: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kerangka konseptual ini, diasumsikan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja akan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan pengaruh yang positif. Diharapkan bahwa hasil penelitian akan mengkonfirmasi hubungan ini dan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan di berbagai organisasi.

## METODOLOGI

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan kemungkinan penggunaan metode kualitatif apabila dianggap relevan. Penelitian ini akan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner yang akan disebarakan kepada responden, wawancara dengan responden yang terpilih, observasi langsung terhadap obyek penelitian, dan pengumpulan data melalui dokumen terkait (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Garuda Indonesia di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, yang berjumlah 54 orang. Sampel penelitian akan diambil dari seluruh populasi, sehingga metode yang digunakan adalah metode sensus. Ini dipilih karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, sehingga memungkinkan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja karyawan di organisasi ini (Sugiyono, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan dua pendekatan: secara serempak dan secara parsial. Pengujian secara serempak bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja di PT. Garuda Indonesia di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Hasil pengujian serempak menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2017).

Tabel 1 Hasil Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 18.853         | 3  | 6.284       | 7.609 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 41.295         | 50 | .826        |       |                   |
|                    | Total      | 60.148         | 53 |             |       |                   |

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan secara parsial untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi, terhadap Kinerja pegawai di perusahaan tersebut dengan melihat nilai t-hitungnya. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi, secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di PT. Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Lebih lanjut, analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan ini (Sugiyono, 2017).

Selanjutnya, hasil persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 1.314                       | .804       |                           | 1.635 | .108 |
| 1 X1       | .145                        | .124       | .138                      | 1.168 | .248 |
| X2         | .546                        | .116       | .551                      | 4.693 | .000 |
| X3         | .020                        | .115       | .021                      | .173  | .863 |

$$Y = 1.314 + 0.145 X_1 + 0.546 X_2 + 0.020 X_3$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah: Nilai konstanta (b0) sebesar 1.314 mengindikasikan besarnya kinerja pegawai di PT. Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi. Koefisien b1 = 0.145, yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun koefisien b1 positif, nilainya tidak signifikan karena  $p = 1.168 > 0.05$ . Artinya, penurunan Gaya Kepemimpinan tidak signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Koefisien b2 = 0.546, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan nilai  $p = 0.000 < 0.05$ . Artinya, peningkatan Lingkungan Kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Koefisien b3 = 0.020, menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan nilai  $p = 0.173 > 0.05$ . Artinya, penurunan Motivasi tidak signifikan memengaruhi kinerja pegawai (Sugiyono, 2017).

Analisis juga menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi hanya dapat menjelaskan 56% variasi dalam kinerja pegawai. Sisanya, sebesar 44%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017).

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|---|----------|-------------------|
|-------|---|----------|-------------------|

|   |                   |      |      |
|---|-------------------|------|------|
|   |                   |      |      |
| 1 | .560 <sup>a</sup> | .313 | .272 |

Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Ari Cahyo Suminar M. Djudi Mukzam Ika Ruhan (2015) tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di PT. Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar (Sugiyono, 2017).

#### **PEMBAHASAN**

##### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Gapura Angkasa, Bandara International Sultan Hasanuddin, Makassar***

Efektivitas sebuah organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan dan manajemen yang kuat (Robbins dan Judge, 2008). Ini berarti bahwa setiap tindakan di dalam organisasi dipandu dan diputuskan oleh individu yang menjadi bagian dari perusahaan. Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi, baik dalam hal kepemimpinan maupun karyawan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas menjadi sangat relevan. Gaya kepemimpinan adalah karakteristik atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya menuju tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan ini merupakan elemen kunci yang tak terpisahkan dari seorang pemimpin. Ketika diterapkan dalam lingkungan kerja yang kondusif, gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Artinya, secara parsial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Gapura Angkasa, Bandara International Sultan Hasanuddin, Makassar. Dengan kata lain, pengujian statistik membuktikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di PT. Gapura Angkasa, Bandara International Sultan Hasanuddin, Makassar adalah positif, tetapi tidak signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Agung Roscahyo (2013) dalam penelitian yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Siti Khodjah, Sidoarjo. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan tingkat korelasi sebesar 75.8%. Selain itu, penelitian oleh Hendriawan dengan judul "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera, Kabupaten Konawe, Sultra" juga mendukung temuan ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Nilai koefisien yang diberikan oleh budaya organisasi adalah yang paling signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin baik budaya organisasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sementara gaya kepemimpinan juga memengaruhi kinerja karyawan secara positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai (Agung Roscahyo, 2013; Hendriawan).

##### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Gapura Angkasa, Bandara International Sultan Hasanuddin, Makassar***

Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja mencakup segala faktor di sekitar para pekerja yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan kerja adalah latar tempat di mana para pegawai menjalankan tugas-tugas mereka dan beragam aktivitas yang terkait dengan pekerjaan mereka. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif, termasuk baik aspek fisik maupun non-fisiknya, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tingkat optimal. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Gapura Angkasa, Bandara International Sultan Hasanuddin, Makassar. Secara statistik, hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja di PT. Gapura Angkasa, Bandara International Sultan Hasanuddin, Makassar memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Ni Komang Ayu Rustini (2015) yang mengungkapkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran. Penelitian tersebut dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kabupaten Tabanan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pengelola anggaran, dan kompensasi, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja pengelola anggaran. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja pada kinerja pengelola anggaran melalui komitmen organisasi.

### ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Gapura Angkasa, Bandara International Sultan Hasanuddin, Makassar***

Motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu dalam pencapaian tujuan tertentu, mendorong mereka untuk bertindak sesuai dengan tujuan tersebut. Ini melibatkan arah (tujuan yang ingin dicapai) dan tingkat kekuatan (usaha individu dalam mencapai tujuan). Dalam konteks pekerjaan, motivasi mencakup perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang mempengaruhi cara individu berhubungan dengan perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekun guna mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012). Namun, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai di PT. Gapura Angkasa, Bandara International Sultan Hasanuddin, Makassar secara parsial. Artinya, motivasi, meskipun memberikan kontribusi positif, tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Sebuah penelitian yang berbeda, yang dilakukan oleh Rangga Mahardhika *et al.* (2013) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan di PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)," mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan karyawan. Kemampuan merupakan faktor bawaan yang ada dalam diri seseorang, sedangkan motivasi sangat penting dalam merangsang kemampuan dan semangat individu dalam bekerja. Motivasi membantu memunculkan kemauan dan semangat dalam mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AXA Financial Indonesia, dan ini terbukti oleh nilai signifikansi  $t$  yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Motivasi ekstrinsik juga memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $t$  yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Secara simultan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $F$  yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dengan kontribusi sebesar 64,3%.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di PT. Gapura Angkasa di Bandara International Sultan

Hasanuddin Makassar. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa catatan penting. Pertama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan. Ini menggambarkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan, jika dipertahankan pada tingkat tertentu, dapat berkontribusi pada kinerja pegawai. Kedua, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik dan non-fisik dapat secara langsung meningkatkan kinerja. Terakhir, motivasi memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan. Dengan demikian, menjaga motivasi pegawai tetap tinggi tetap penting, walaupun dampaknya mungkin tidak signifikan pada semua aspek kinerja.

Untuk penelitian selanjutnya, ada beberapa saran yang bisa dipertimbangkan. Pertama, penelitian dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti pelatihan, komunikasi internal, atau dukungan atasan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Kedua, selain metode kuantitatif, penelitian kualitatif seperti wawancara dan studi kasus dapat digunakan untuk mendalami persepsi dan pengalaman pegawai terkait dengan faktor-faktor ini. Ketiga, melihat pengaruh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau perubahan regulasi pada kinerja pegawai juga dapat menjadi area penelitian yang menarik. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga dalam memahami, meningkatkan, dan mengelola kinerja pegawai di berbagai organisasi.

## Referensi :

- Alex, S. Nitisemito. (2009). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Armstrong, Michael. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Ayu Rustini, N. K., Sadha Suardikha, I., & Putra Astika, I. B. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintah kabupaten tabanan). *Buletin Studi Ekonomi*, 44263.
- Chandrashekar, K. N., & Muralidhara. (2009). Evidence of oxidative stress and mitochondrial dysfunctions in the testis of prepubertal diabetic rats. *International Journal of Impotence Research*, 21(3), 198-206.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cardoso Gomes, Faustino. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama, Cetakan Keempat). Andi Offset.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International journal of enterprise computing and business systems*, 1(1), 1-19.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V. A. Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia. Andi.
- Mahardhika, R. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia pada Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Alfabeta.

- Mashrukin, & Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*, 7(2).
- Mahsun, Mohammad. (2006). *Penelitian Bahasa: Berbagai Tahapan Strategi, Metode, dan Teknik-Tekniknya*. Dirjend Dikti.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Schultz, D., & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and Work Today* (10th ed.). Pearson.
- Okky Setiawan. (2009). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah*.
- Robbins, Stephen. P., & Coulther, Mary. (2010). *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Poltak. Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*.
- Tamsil, U., Budiandriani, B., & Mahfudnurnajamuddin, M. (2023). Kinerja Pegawai Yang Dinilai Dari Penerapan Penggunaan Teknologi Serta Motivasi Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 311-318.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.