

PENGARUH KEPEMIMPINAN, CAREER DEVELOPMENT, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TERMINAL 1 (T1) BANDARA JUANDA SURABAYA

ULIN AMELIA

Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal I (T1) Bandara Juanda Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Terminal I (T1) Bandara Juanda Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Terminal I (T1) Bandara Juanda Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Terminal I (T1) Bandara Juanda Surabaya

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan, Kinerja

ABSTRACT

This study is intended to determine the effect of leadership, career development and work environment on employee performance at Terminal I (T1) Juanda Airport Surabaya. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses using statistical analysis tools and producing generalizable conclusions. The population used in this study were all employees of Terminal I (T1) Juanda Airport Surabaya. The sampling technique used in this study is simple random sampling, which is a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as a member of the sample. The sample used in this study was 75 respondents. The test tool used is multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS software. From the results of the research that has been done, it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. From the results of the F test, it was found that Leadership (X_1), Career Development (X_2) and Work Environment (X_3) simultaneously on Employee Performance (Y) at Terminal I (T1) Juanda Airport Surabaya. From the results of the t test, it can be seen that Leadership (X_1), Career Development (X_2) and Work Environment (X_3) partially affect Employee Performance (Y) at Terminal I (T1) Juanda Airport Surabaya

Keywords: Leadership, Career Development, Environment, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dan kewirausahaan sangat penting untuk administrasi perusahaan, organisasi, dan pemanfaatan orang untuk mencapai tujuannya. Kapasitas karyawan untuk bekerja dievaluasi dan dinilai sesuai dengan standar perusahaan, itulah sebabnya pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan kinerja karyawan. Akibatnya, perusahaan mengharapkan pekerja untuk tampil pada tingkat tinggi dan dapat menciptakan kondisi kerja yang mencegah karyawan terlalu banyak bekerja, bosan atau malas. Penurunan efisiensi tenaga kerja perusahaan dapat menyebabkan kerugian finansial.

Kinerja didefinisikan oleh Bernardin dan Russell (2015: 379) sebagai output yang dihasilkan oleh karyawan sebagai hasil dari tenaga kerja yang ditugaskan dalam waktu atau periode tertentu. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Sangat penting bahwa potensi setiap karyawan sepenuhnya digunakan karena mereka adalah kekuatan pendorong di balik kesuksesan dan pengembangan perusahaan.

Kepribadian pemimpin memiliki dampak signifikan pada kemandirian fungsi kepemimpinan yang efektif. Setiap bos harus memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu yang akan membantunya mendapatkan hasil maksimal dari pekerjanya. Banyak variabel mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perusahaan, dan salah satunya adalah manajemen eksekutif perusahaan. Agar berhasil sebagai pemimpin, Anda harus dapat menginspirasi dan memotivasi bawahan Anda dengan membangun lingkungan dan budaya kerja yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan profesional mereka.

Agar karyawan dapat mencapai tujuan mereka, seperti memenuhi harapan dan meningkatkan profesi mereka, mereka harus tampil di tingkat tertinggi mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan bisnis harus melakukan yang terbaik, dan ini termasuk pekerja dan manajer cabang, yang merupakan karyawan dan pemimpin perusahaan. Seperti yang disyaratkan oleh manajemen dan karyawan Juanda Terminal 1 Surabaya, optimalisasi kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan dan career development. Program career development dilakukan di Juanda Terminal I Surabaya, Indonesia, untuk membantu karyawan memperoleh informasi, keterampilan, dan kemampuan penting untuk maju dalam karir mereka. Pelatihan dan instruksi selama setahun berlangsung di Terminal Juanda 1 Surabaya, seperti halnya kursus yang berlangsung dua kali lebih lama. Pendidikan dan pelatihan harus diterapkan pada persyaratan unik dari posisi setiap karyawan.

Menurut Sadili (2016: 133), career development adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang di bidang pengetahuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral untuk lebih sesuai dengan tuntutan peran mereka saat ini atau masa depan.

Kinerja karyawan menurun dalam beberapa tahun terakhir, menyebabkan masalah pada area Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya. Terminal 1 Bandara Juanda, Surabaya (T1), mengalami penurunan kinerja karyawan karena berbagai penyebab, termasuk kepemimpinan, career development, dan lingkungan kerja.

Beberapa contoh tantangan kepemimpinan antara lain bos yang memberikan tugas-tugas pekerja yang kontradiktif dengan tupoksi mereka (fungsi pekerjaan dasar/jobdesk) dan bos yang secara rutin menolak peluang karyawan untuk maju dan menuntut mereka untuk pindah ke luar kota ketika mereka dipromosikan. Terakhir, ada kekhawatiran tentang bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain di tempat kerja, termasuk kebutuhan akan komputer laptop pribadi dan penggunaan mesin printer yang berputar karena keterbatasan ruang, serta persaingan ketat untuk mendapatkan perhatian dan fokus di antara para pekerja.

"Pengaruh Kepemimpinan, Career development, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya," menurut uraian, adalah istilah di mana para penulis ingin melakukan lebih banyak studi dan menulis materi tambahan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk terus bergerak dan memimpin bisnis, sumber daya manusia harus secara teratur dipertimbangkan, dipelihara, dipelihara, dan dikembangkan oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis atau organisasi apa pun. Karena itu, baik orang maupun organisasi harus memiliki pemahaman menyeluruh tentang keahlian sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Handoko (2018: 4), adalah proses mengawasi karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan bisnis.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam manajemen SDM, Panggabean (2017: 15) menyatakan bahwa perlu untuk merencanakan dan mengatur pengelolaan kegiatan yang terkait dengan analisis evaluasi pengadaan pengembangan dan promosi dan pemutusan hubungan kerja.

Kepemimpinan

Seperti yang dilihat oleh bawahan, pola perilaku lengkap seorang pemimpin, baik secara langsung maupun implisit, adalah apa yang Davis dan Newstrom (2017: 228) sebut gaya kepemimpinan mereka. Akibatnya, kepemimpinan yang efektif sangat penting jika sebuah tim ingin mencapai tujuan yang ditentukan melalui mempengaruhi dan membimbing anggotanya.

Kepemimpinan, menurut Hersey dan Blanchard (2015;181), adalah kemampuan seseorang dalam posisi otoritas untuk menginspirasi dan menggairahkan orang lain di sekitar mereka sambil juga membuat keputusan dan kebijakan yang baik untuk perusahaan.

Menurut Yukl (2016: 132) ada delapan jenis kepemimpinan: 1) Kepemimpinan Demokratis, 2) Kepemimpinan Otoriter, 3) Kepemimpinan Delegatif (*Laissez-Faire*), 4) Kepemimpinan Strategis, 5) Kepemimpinan Transaksional, 6) Kepemimpinan Transformasional, 7) Kepemimpinan Karismatik, 8) Kepemimpinan Birokrasi.

Di antara kriteria evaluasi kepemimpinan, menurut Andayani dan Tirtayasa (2019: 47), 1) Orang dapat memiliki keyakinan pada pemimpin, pemimpin membayar upeti kepada karyawan mereka

yang paling berbakat, 2) Bos sensitif terhadap perasaan karyawannya. , 3) Para pemimpin khawatir tentang kesejahteraan kondisi kerja pekerja mereka, 4) Para pemimpin khawatir tentang kesejahteraan pekerja mereka.

Career Development

Pertumbuhan perusahaan dan penyelesaian masalah bisnis di masa depan adalah tujuan utama kemajuan profesional. Setiap kesuksesan jangka panjang bisnis atau organisasi tergantung pada karyawannya. Karena ketidakmampuannya untuk bersaing, perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia yang kompetitif pada akhirnya akan runtuh dan diusir dari bisnis. Penting bagi organisasi untuk memberikan konseling karir jangka panjang dan menyeluruh bagi personelnya dalam situasi ini. seperti yang dinyatakan oleh (Nawawi, 2016).

Nawawi (2016:99) mengatakan bahwa *career development* seseorang didefinisikan sebagai serangkaian (urutan) pekerjaan atau posisi yang dipegang selama seumur hidup. Peran dan posisi pekerja dianggap sebagai bagian dari garis panjang peran dan posisi yang mereka miliki sepanjang hidup mereka dalam konteks perusahaan atau organisasi.

Lingkungan Kerja

Dalam kata-kata Sarwoto, tempat kerja terdiri dari komponen-komponen berikut: penyelesaian, ketersediaan sumber daya, kondisi kerja, dan ruang fisik di mana seseorang melakukan pekerjaan seseorang dengan kata lain.

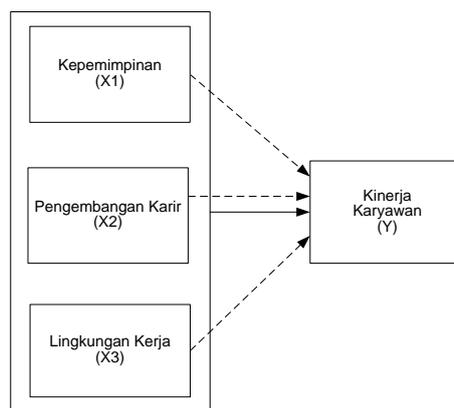
Lingkungan kerja, menurut Robbins (2015: 150), adalah tempat di mana seorang karyawan melakukan tugas sehari-harinya sebagai karyawan. Untuk mencapai tujuannya, korporasi harus mempertimbangkan faktor lingkungan. Kapasitas dan produktivitas manusia, serta desain lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh faktor fisiologis, mental dan sosial. Dengan kata lain, Robbins mengatakan bahwa jika suatu organisasi atau perusahaan menginginkan tingkat produktivitas yang tinggi, ia harus mengelola (mengelola) karyawannya terlebih dahulu. Hal ini karena faktor lingkungan mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya dari fitur manajemen saat ini.

Kinerja Karyawan

Sebagai hasil dari upaya mereka, orang berharap untuk dievaluasi dengan baik dan merasa bahwa evaluasi yang menguntungkan ini akan menghasilkan manfaat yang mereka hargai. Ada kemungkinan besar bahwa karyawan akan bekerja di bawah potensi mereka jika harapan mereka tidak jelas, kriteria untuk mengevaluasi kinerja mereka tidak jelas, dan mereka kurang percaya diri bahwa upaya mereka akan menghasilkan penilaian yang memuaskan dari kinerja mereka atau percaya bahwa organisasi akan membayar mereka dengan cara yang kurang memuaskan ketika tujuan kinerja mereka terpenuhi.

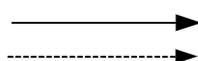
Kinerja didefinisikan oleh Bernardin dan Russell sebagai "catatan hasil yang dicapai pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu" (2015: 379). Usaha dan waktu yang dilakukan oleh pekerja menentukan seberapa baik kinerja perusahaan. Fokus di sini adalah menyelesaikan sesuatu dalam jangka waktu tertentu.

Kerangka Konseptual



Sumber: Data Diolah

Keterangan :



= Pengaruh secara Simultan
 = Pengaruh secara Parsial

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dengan menyelidiki korelasi antara variabel, penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk mengevaluasi ide-ide tertentu. Untuk tujuan analisis statistik, faktor-faktor ini dipertimbangkan (Creswell, 2018: 5). Perbedaan antara kelompok dan koneksi antara variabel dapat diukur menggunakan pendekatan kuantitatif. Ukuran sampel yang tinggi adalah khas dalam penelitian kuantitatif. Pendekatan korelasional yang digunakan dalam penelitian ini ditujukan untuk menentukan sejauh mana variasi faktor terkait dengan variasi satu atau lebih faktor lainnya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Azwar (2016: 77), populasi didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bersedia untuk memiliki temuan studi mereka digeneralisasi. Jika kumpulan individu ini menonjol dari yang lain, mereka harus memiliki atribut atau karakteristik yang sama. Subjek penelitian ini adalah Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya, dan sampelnya mencakup semua 92 pekerja Hotel Angkasa Pura (Concordia Lounge dan Ibis Budget Juanda Hotel), yang terletak di terminal utama bandara.

Sampel adalah subset dari populasi yang akan diselidiki (Arikunto, 2016: 131). Formula Slowakia digunakan untuk pengambilan sampel dalam penyelidikan ini, dan perhitungan berikut dibuat:

$$n = \frac{92}{1 + (N \times e^2)}$$
$$n = \frac{92}{1 + (92 \times 0,05^2)}$$
$$n = \frac{92}{1,23}$$
$$n = 74,80 \sim 75 \text{ responden}$$

Penelitian ini mengumpulkan 75 peserta, yang semuanya bekerja di Hotel Angkasa Pura, yang terletak di Terminal I (T1) Bandara Juanda Surabaya (Concordia Lounge dan Ibis Budget Juanda Hotel).

Definisi Operasional Variabel

Variabel "bebas" (X) di sini mengacu pada variabel yang tidak memiliki pengaruh pada variabel lain. Performance-bound variables (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini, yang meliputi leadership (X1), pengembangan karir (X2), dan work environment (X3).

Variabel didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Leadership (X₁)
Ini adalah kapasitas seorang pemimpin atau manajemen untuk mempengaruhi orang dalam bentuk perilaku, baik secara individu maupun kolektif, untuk mencapai tujuannya baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Career development (X₂)
Bakat teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan semuanya ditingkatkan melalui program career development yang menggabungkan instruksi kelas dengan pengalaman langsung.
3. Work environment (X₃)
Orang-orang yang secara psikologis melekat pada perusahaan atau organisasi digambarkan sebagai "sebagian setia," "terkait dan tertarik" di perusahaan itu.
4. Employee performance (Y)
Adalah hasil dari upaya pekerja untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditentukan.

Metode Pengumpulan Data

Secara khusus, kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertulis dikirim ke staf di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya untuk mengumpulkan tanggapan mereka secara langsung.

Pengumpulan data penelitian ini dapat diamati dalam metode peneliti mengumpulkan data yang mereka butuhkan untuk penyelidikan mereka. Pengumpulan data terdiri dari yang berikut:

- a. Peneliti mendapatkan data utama dengan langsung menuju ke sumbernya. Kuesioner adalah metode yang paling umum untuk mengumpulkan data primer.
- b. Istilah "data sekunder" mengacu pada informasi yang telah diperoleh oleh para peneliti dari sumber lain. Dimungkinkan untuk mendapatkan data sekunder dari berbagai sumber, seperti jurnal dan buku.

Metode Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas
 - a. Pengujian Validitas

Dengan menggunakan uji validitas penelitian ini, para ahli diminta untuk mengevaluasi validitas suatu struktur. Grid instrumen, atau matriks pengembangan instrumen, dapat membantu dengan penilaian teknis validitas konstruksi. Sangat mudah untuk melihat berapa banyak hal (item) yang ada dalam pertanyaan yang diindikasikan di grid. Sangat sederhana dan efisien untuk melakukan pengujian validitas menggunakan kisi instrumen. Dalam kata-kata Sugiyono (2016), "

Jika koefisien validitas kurang dari 0,30, itu dianggap tidak memadai, menurut Azwar (2016: 157). Secara konvensional, grafik ini digunakan untuk menunjukkan distribusi hasil tes dengan ukuran sampel yang besar. Sebagai hasil dari deskripsi, kita dapat menyimpulkan:

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak valid.

b. Pengujian Reliabilitas

Akurasi, presisi, atau akurasi dapat diukur dengan alat ukur. Selain itu, kuesioner yang merupakan indikasi variabel dapat diuji menggunakan tes keandalan. Seperti yang dinyatakan oleh Aripunto (2016), inilah yang terjadi.

Jawaban yang konsisten atau mantap untuk pertanyaan dianggap dapat diandalkan ketika mereka secara konsisten diberikan oleh seseorang (Ghozali, 2016: 132). Berikut ini adalah daftar persyaratan tes:

- a. Jika nilai $\alpha > 0,60$ berarti pernyataan reliabel
- b. Jika nilai $\alpha \leq 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Di Terminal 1 (T1), bandara Juanda Surabaya, penelitian ini menggunakan Test F untuk memeriksa bagaimana leadership (X1), career development (X2), dan work environment (X3) semuanya mempengaruhi employee performance (Y).

Berikut ini adalah tahapan untuk tes:

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
 - $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada dampak bersamaan dari Leadership (X1), Career Development (X2), dan Work Environment (X3) terhadap Employee Performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.
 - $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Hal ini menunjukkan bahwa Leadership (X1), Career Development (X2), dan Work Environment (X3) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya semuanya berdampak pada employee performance (Y).
2. Menggunakan *level of signifikan* (α) = 5%, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1).
Keterangan :

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

3. F_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan F_{tabel} didapatkan dari melihat pada tabel F.
4. Perhitungan Uji F dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{JK(\text{Reg}) / K}{JK(S) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

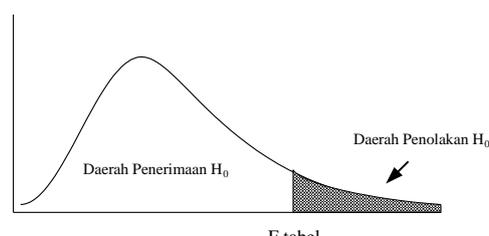
k = "Banyaknya variabel bebas"

n = "Banyaknya data"

$JK(\text{Reg})$ = "Jumlah kuadrat regresi"

$JK(S)$ = "Jumlah kuadrat sisa"

5. Kriteria Pengujian dan cara membaca output di SPSS.
 - a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig} > 0,05$ Akibatnya, Leadership T1 Bandara Juanda Surabaya (X1), career development (X2), dan work environment (X3) tidak semuanya berpengaruh pada employee performance (Y).
 - b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $\text{sig} \leq 0,05$ Adanya konflik antara penerimaan H_1 dan penolakan H_2 , yang mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut berdampak pada employee performance di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda (Y) Surabaya.
6. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis (H_0).



Gambar 3.1

Daerah Penerimaan/Penolakan Hipotesis Secara Simultan

b. Uji t

Untuk tujuan mengukur dampak dari tiga variabel pada work environment di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya, t Test digunakan untuk menentukan kepentingan relatif mereka: leadership (X1), pengembangan karir (X3).

Berikut ini adalah tahapan untuk tes:

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
 $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Hal ini menyiratkan bahwa di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya, tidak ada dampak parsial dari Leadership (X1), Career Development (X2), dan Work Environment (X3) terhadap Employee Performance (Y).
 $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Hal ini menunjukkan bahwa leadership (X1), career development (X2), dan work environment (X3) semuanya memiliki dampak terbatas pada employee performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.
2. Menggunakan Level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2, n-k-1$).
 Keterangan :

n = "jumlah pengamatan (jumlah sampel)"

k = "jumlah parameter regresi (jumlah variabel)"

3. t_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan t_{tabel} didapatkan dari melihat pada tabel t.
4. Mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

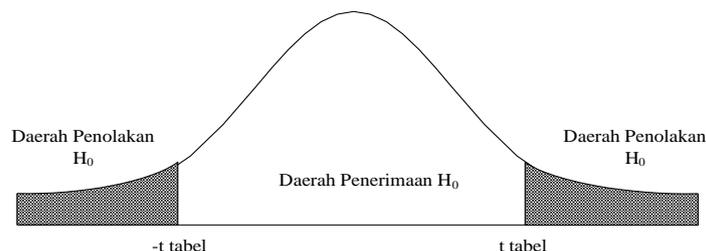
Keterangan :

t_{hitung} = "Koefisien Uji t"

β_i = "Konstanta"

$Se(\beta_i)$ = "Standart error"

5. Kriteria Pengujian.
 - a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, Akibatnya, leadership T1 Bandara Juanda Surabaya (X1), career development (X2), dan work environment (X3) semuanya tidak berpengaruh pada employee performance (Y), yang menunjukkan bahwa H1 disetujui dan Ho ditolak.
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$, Kemudian Ho ditolak dan H1 disetujui, yang menunjukkan bahwa Leadership (X1), career development (X2), dan work environment (X3) memiliki dampak parsial pada employee performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.
6. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis (H_0).



Gambar 3.2
Daerah Penerimaan/Penolakan Hipotesis Secara Parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin dari 75 responden yang menyelesaikan kuesioner dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Sesuai Dengan Jenis Kelaminnya

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pria	49	65,33
2	Wanita	26	34,67
Total		75	100,00

Sumber: Data diolah

Menurut tabel, 49 pria (65,33 persen) dan 26 wanita (34,67 persen) berpartisipasi dalam survei (34,67 persen).

2. Berdasarkan Usia Responden

Sejumlah 75 responden yang menyelesaikan kuesioner ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2.

Respondents' Personalities, Organized by Age

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	19 - 30 tahun	35	46,66
2	31 - 42 tahun	23	30,67
3	> 42 tahun	17	22,67
Total		75	100.00

Sumber: Data diolah

Ada 35 individu (46,66 persen) antara usia 19 dan 30; 23 orang (30,67 persen) berusia antara 31 dan 42 tahun; dan 17 orang (22,67 persen) di atas usia 42 tahun, menurut data tabel (22,67 persen).

Hasil Penelitian

1. Pengujian Validitas

Untuk menentukan apakah data dari 75 responden tentang Leadership, Career development dan Work environment dapat diandalkan atau tidak, tes validitas digunakan. Y. Employee performance

Ada lima pertanyaan di masing-masing dari empat variabel (X1, X2, X3, dan Y) yang sedang diuji validitasnya menggunakan perangkat lunak komputer SPSS 21.0.

Pada tabel berikut, Anda dapat melihat hasil uji validitas pada variabel studi:

Tabel 4.7.

Uji Validitas Variabel Leadership (X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0.851	0.30	Valid
X _{1.2}	0.837	0.30	Valid
X _{1.3}	0.840	0.30	Valid

X _{1.3}	0.865	0.30	Valid
X _{1.5}	0.719	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Misalnya, nilai korelasi Pearson (rhitung) lebih dari 0,30 menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang variabel Leadership (X1) adalah benar.

Tabel 4.8.
Uji Validitas Variabel Career development (X₂)

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0.753	0.30	Valid
X _{2.2}	0.827	0.30	Valid
X _{2.3}	0.766	0.30	Valid
X _{2.4}	0.761	0.30	Valid
X _{2.5}	0.733	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Karena nilai korelasi pearson (rhitung) yang dihasilkan lebih tinggi dari 0,30, item pernyataan pada variabel Leadership (X1) semuanya sah, seperti yang ditunjukkan dalam tabel.

Tabel 4.9.
Uji Validitas Variabel Work environment (X₃)

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	r _{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0.875	0.30	Valid
X _{3.2}	0.844	0.30	Valid
X _{3.3}	0.789	0.30	Valid
X _{3.4}	0.816	0.30	Valid
X _{3.5}	0.818	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Karena nilai korelasi pearson (rhitung) untuk variabel Work environment (X3) lebih dari 0,30, pernyataan dalam tabel dapat dianggap benar.

Tabel 4.10.
Uji Validitas Variabel Employee performance (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	r _{tabel}	Keterangan
Y ₁	0.782	0.30	Valid
Y ₂	0.830	0.30	Valid
Y ₃	0.826	0.30	Valid
Y ₄	0.839	0.30	Valid
Y ₅	0.882	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel employee performance (Y) asli, karena nilai korelasi pearson (rhitung) yang dihasilkan melebihi 0,30.

2. Pengujian Reliabilitas

75 orang disurvei mengenai Leadership (X1), career development (X2), work environment (X3), dan employee performance (Y), dan SPSS 21.0 digunakan untuk melakukan uji keandalan pada setiap variabel.

Dalam tabel berikut, hasil pengujian keandalan pada variabel penelitian ditampilkan.

Tabel 4.11.

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
"Leadership (X ₁)"	0.879	0.60	Reliabel
"Career development (X ₂)"	0.825	0.60	Reliabel
"Work environment (X ₃)"	0.885	0.60	Reliabel
"Employee performance (Y)"	0.887	0.60	Reliabel

Sumber : lampiran 4

Karena ralpha lebih dari atau sama dengan 0,60, data dalam tabel menunjukkan bahwa semua variabel studi valid.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Studi ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel tak terikat (X), seperti Leadership (X1), career development (X2), dan work environment (X3), memiliki efek pada variabel terikat (Y), seperti employee performance (Y).

Tabel 4.12.

Koefisien Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.267	.400
	Kepemimpinan (X1)	.436	.144
	Pengembangan Karir (X2)	.163	.077
	Lingkungan Kerja (X3)	.337	.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Dimungkinkan untuk menyimpulkan dari persamaan dalam tabel apakah ada hubungan antara dua set variabel tak terbatas, serta ukuran efek itu.

Persamaan regresi ganda dapat dinyatakan sebagai berikut menggunakan hasil penyelidikan ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,267 + 0,436 X_1 + 0,163 X_2 + 0,337 X_3$$

Menurut model regresi linier berganda ini, hal-hal berikut dapat dinyatakan:

- Nilai β_0 sebesar = 0.267
Konstanta (β_0) 0.267 menampilkan sejauh mana pengaruh Leadership (X1), Career Development (X2), dan Work Environment (X3) pada variabel terikat, Employee performance (Y), sehingga jika variabel bebas sama dengan nol, employee performance (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,267 unit.
- Nilai β_1 sebesar = 0.436
Koefisien regresi (β_1) Dengan nilai 0,436 untuk variabel Leadership (X1), peningkatan leadership (X1) dengan satu unit menghasilkan peningkatan employee performance sebesar 0,436 unit. Asumsikan bahwa Career Development (X2) dan Work Environment (X3) tetap tidak berubah.
- Nilai β_2 sebesar = 0.163
Koefisien regresi (β_2) Employee performance akan naik sebesar 0,163 unit jika variabel Career Development (X2) meningkat dengan faktor satu. Menurut asumsi work environment yang konsisten (X3) dan leadership yang stabil (X1).

- d. Nilai β_3 sebesar = 0.337
 Koefisien regresi (β_3) Employee performance akan naik sebesar 0,337 unit jika work environment (X3) meningkat sebesar 1 unit, sesuai dengan variabel work environment 0,337. Leadership (X1) dan Career Development (X2) diasumsikan sama.

4. Uji Hipotesis

Menguji temuan analisis menggunakan tes F dan tes t, seperti yang dijelaskan di bawah ini, penting untuk memastikan hipotesis peneliti benar:

A. Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Untuk menentukan efek variabel bebas dan terikat secara bersamaan, tes F digunakan. Ditemukan bahwa variabel bebas (Leadership, Career Development, and Work Environment) semuanya berdampak pada Employee performance di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya secara bersamaan, menggunakan tes F.

Temuan Test F dari perangkat lunak SPSS 21.0 telah diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.13.
 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.156	3	10.719	38.749	.000 ^a
	Residual	19.640	71	.277		
	Total	51.795	74			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Berikut ini adalah langkah-langkah yang terlibat dalam menjalankan beberapa tes pada saat yang sama (tes F):

- a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Employee performance (Y) di Terminal I (T1) Bandara Juanda Surabaya tidak dipengaruhi oleh Leadership (X1), Career Development (X2), dan Work Environment (X3) secara bersamaan.

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Di Terminal I (T1) Bandara Juanda Surabaya, Leadership (X1), career development (X2), dan work environment (X3) semuanya berdampak pada employee performance (Y).

- b. Fhitung keluar menjadi 38.749 menurut perkiraan.
 c. Menghitung level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3: 71) sehingga diketahui F_{tabel} (2.73).
 d. Kriteria penerimaan dan penolakan meliputi:
 H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$
 H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 e. Karena F_{hitung} (38.749) > F_{tabel} (2.73) Kemudian H_1 disetujui sementara H_0 ditolak. Karyawan Terminal 1 (T1) di Bandara Juanda Surabaya dipengaruhi oleh Leadership (X1), career development (X2), dan iklim keseluruhan tempat kerja (X3).

B. Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Hubungan parsial antara variabel bebas dan terbatas dapat ditentukan menggunakan tes t. Ditemukan bahwa Leadership (X1), career development (X2), dan work environment (X3) memiliki dampak signifikan terhadap employee performance di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.

Dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0, kami bisa mendapatkan hasil berikut:

Tabel 4.14.
 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	t	Sig.	Correlations
			Partial
1 (Constant)	.668	.506	
Kepemimpinan (X1)	3,020	,004	,337
Pengembangan Karir (X2)	2,120	,037	,244
Lingkungan Kerja (X3)	2,627	,011	,298

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Selangkah demi selangkah, kita akan melalui proses pengujian menggunakan tes t:

a. Pengaruh Leadership (X₁) terhadap Employee performance (Y)

1. Ho : $\beta_1 = 0$, Di Terminal 1 Bandara Juanda Surabaya, tidak ada efek Leadership (X₁) terhadap employee performance (Y).
Hi : $\beta_1 \neq 0$, Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya memiliki efek Leadership (X₁) terhadap employee performance (Y).
2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 3.020.
3. Menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05/2 = 0,025 dan derajat kebebasan (df) = 71, sehingga t_{tabel} diketahui sebesar 1,9939.
4. Kriteria penerimaan dan penolakan meliputi:
Ho diterima bila $- t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Ho ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$
5. Karena t_{hitung} (3.020) > t_{tabel} (1,9939) Dalam hal ini, Ho ditolak, sedangkan Hi disetujui. Ada korelasi kuat antara Leadership (X₁) dan employee performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya, oleh karena itu hal ini dapat disimpulkan.

b. Pengaruh Career development (X₂) terhadap Employee performance (Y)

1. Ho : $\beta_2 = 0$, Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya tidak berpengaruh terhadap employee performance (Y) akibat Career Development (X₂).
Hi : $\beta_2 \neq 0$, Employee performance (Y) Bandara Juanda Surabaya dipengaruhi oleh career development (X₂).
2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 2.120.
3. Menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05/2 = 0,025 dan derajat kebebasan (df) = 71, sehingga t_{tabel} diketahui sebesar 1,9939.
4. Kriteria penerimaan dan penolakan meliputi:
Ho diterima bila $- t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Ho ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$
5. Karena t_{hitung} (2.120) > t_{tabel} (1,9939) Dalam hal ini, Ho ditolak, sedangkan Hi disetujui. Sehingga dapat dikatakan bahwa career development (X₂) memiliki dampak yang cukup besar dan menguntungkan terhadap employee performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.

c. Pengaruh Work environment (X₃) terhadap Employee performance (Y)

1. Ho : $\beta_3 = 0$, work environment (X₃) tidak berpengaruh pada employee performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.
Hi : $\beta_3 \neq 0$, Work environment Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya (X₃) berpengaruh terhadap employee performance (Y).
2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 2.627.
3. Menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05/2 = 0,025 dan derajat kebebasan (df) = 71, sehingga t_{tabel} diketahui sebesar 1,9939.
4. Kriteria penerimaan dan penolakan meliputi:
Ho diterima bila $- t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Ho ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$
5. Karena t_{hitung} (2.627) > t_{tabel} (1,9939) Dalam hal ini, Ho ditolak, sedangkan Hi disetujui. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work environment Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya (X₃) memiliki dampak yang cukup besar dan menguntungkan terhadap employee performance (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Leadership (X₁), Career development (X₂) dan Work environment (X₃) Terhadap Employee performance

Employee performance dipengaruhi oleh tiga variabel tak terbatas: Leadership (X₁), career development (X₂), dan work environment (X₃), seperti yang ditunjukkan oleh temuan tes F tes hipotesis (Y), terbukti dengan nilai $F_{hitung} (38.749) > F_{tabel} (2.73)$. Dengan demikian, "Leadership dan career development dan work environment mempengaruhi secara bersamaan pada employee performance di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya" dapat diterima.

Dengan kata lain, jika Leadership (X₁), career development (X₂), dan work environment (X₃) semuanya sangat baik, maka employee performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya akan sangat baik juga. Jika ketiga faktor tersebut semuanya buruk, maka employee performance di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya akan buruk juga.

Ada korelasi 60,5 persen antara variabel bebas Leadership (X₁), Career Development (X₂), dan Work Environment (X₃) dan variabel terikat, Employee Performance (Y), dalam hubungan simultan (Adjusted R Square) sebesar 0,605, sedangkan 39,5 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas di luar model.

2. Pengaruh Leadership (X₁) secara parsial terhadap Employee performance (Y)

Dengan menggunakan tes t, diketahui bahwa leadership parsial (X₁) memiliki pengaruh besar dan menguntungkan pada employee performance (Y) dengan nilai $t_{hitung} (3,020) > t_{tabel} (1,9939)$. Akibatnya, hipotesis 2 yang berbunyi, "Leadership sebagian mempengaruhi employee performance di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surakarta," dapat diterima.

Ada konsensus umum di antara responden di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya bahwa leadership di tempat di sana sangat baik dan dapat diterima, seperti yang terlihat oleh distribusi frekuensi variabel itu (X₁) (Tabel 4.3). Sudah jelas dari Tabel 4.6 bahwa responden umumnya setuju bahwa ukuran kinerja staf (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh distribusi frekuensi untuk variabel tersebut (Tabel 4.6). Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya memiliki tingkat employee performance yang tinggi karena leadershipnya sesuai dan efektif, sesuai dengan dua distribusi frekuensi, distribusi frekuensi leadership dan distribusi frekuensi employee performance. Jika leadership di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya membaik, maka kinerja pekerja di T1 akan meningkat dan sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Amar (2014: 84), yang menurutnya CEO perusahaan harus fokus pada leadership yang ia gunakan untuk mendorong dan menginstruksikan karyawannya untuk meningkatkan kinerja lebih jauh dan memastikan bahwa kualitas barang yang dihasilkan lebih tinggi.

Menurut Luthans (2016:353), ini juga sesuai dengan pernyataan "*leadership behavior will be motivational to the extent that (1) it makes satisfaction of subordinate needs contingent on effective performance, and (2) it complements the environment of subordinate by providing the coaching guidance, support, and rewards which are necessary for effective performance*". Menurut penelitian ini, employee performance dapat dikaitkan dengan kualitas leadership mereka. Diyakini bahwa kinerja akan meningkat sebagai hasil dari leadership yang efektif. Jika kinerja perusahaan kuat, maka akan tumbuh dengan cepat dan kontinuitasnya akan terjaga.

Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019: 53), penelitian menunjukkan bahwa leadership memiliki dampak negatif dan cukup besar terhadap employee performance. Kesimpulan ini dapat ditarik.

3. Pengaruh Career development (X₂) Secara Parsial Terhadap Employee performance (Y)

Career Development (X₂) memiliki dampak substansial dan positif pada employee performance, seperti yang ditunjukkan oleh temuan tes hipotesis menggunakan tes t (Y) dengan nilai $t_{hitung} (2,120) > t_{tabel} (1,9939)$. Ini berarti bahwa employee performance Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya dapat dikaitkan dengan kemajuan karir mereka.

Seperti yang ditunjukkan oleh distribusi frekuensi pada variabel career development (Tabel 4.4), respons rata-rata keseluruhan responden terhadap variabel career development (X₂) adalah 3,63, yang berarti mereka yang bekerja di Terminal T1 Bandara Juanda Surabaya setuju bahwa peluang career development baik dan sesuai dengan harapan karyawan. Sudah jelas dari Tabel 4.6 bahwa responden umumnya setuju bahwa ukuran kinerja staf (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh distribusi frekuensi untuk variabel tersebut (Tabel 4.6). Employee performance di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya dapat ditingkatkan dengan career development, terbukti dengan dua distribusi frekuensi, yaitu distribusi frekuensi career development dan distribusi frekuensi employee performance. Dapat disimpulkan bahwa jika career development semakin baik, maka employee performance di Terminal 1 (T1) Su akan meningkat. Kualitas kerja karyawan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya dapat ditingkatkan dengan perkembangan karir

karyawan, yang meliputi lamanya pengalaman kerja karyawan, tingkat pendidikan karyawan yang tinggi, dan pemberian pelatihan yang baik, untuk lebih melayani kebutuhan calon penumpang.

Mangkunegara (2017: 78) berpendapat bahwa career development adalah kegiatan kepegawaian yang membantu pekerja merencanakan karir masa depan mereka dalam bisnis sehingga organisasi dan individu yang terlibat dapat tumbuh sepenuhnya. Ini sesuai. Orang-orang yang ingin maju dalam karir mereka harus berusaha sebanyak mungkin, dan mereka harus melakukannya dengan memberikan pekerjaan yang sangat baik. Ketika datang ke employee performance, sangat penting bagi manajer untuk membangun jalur career development yang jelas untuk memenuhi tujuan perusahaan dan mempromosikan kegiatan career development karyawan.

Menurut komentar Maryani (2018: 6), pengembangan staf adalah bagian penting dari setiap perusahaan karena membantu karyawan menjadi lebih mandiri di masa depan. Sebagai pengalaman belajar, pengembangan karyawan berlangsung dari waktu ke waktu untuk melacak potensi perubahan kinerja atau hanya meningkatkan kemampuan individu. Tujuan pembangunan adalah untuk membantu orang belajar dan menjadi lebih baik secara keseluruhan. Employee performance diperkirakan akan berkembang dan tumbuh dari waktu ke waktu untuk orang ini, menurut perusahaan.

Studi Nurdin (2020: 11) menemukan bahwa kemajuan di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang berdampak signifikan terhadap employee performance.

4. Pengaruh Work environment (X₃) Secara Parsial Terhadap Employee performance (Y)

X₃ memiliki dampak besar dan menguntungkan pada employee performance, seperti yang ditunjukkan oleh tes hipotesis menggunakan tes t. Berdasarkan temuan tersebut (Y) dengan nilai $t_{hitung} (2,627) > t_{tabel} (1,9939)$. Gagasan bahwa "work environment di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya sebagian mempengaruhi employee performance" dapat diterima.

Responden di Terminal 1 (T1) bandara Juanda Surabaya (X₃) memberikan rata-rata 3,61 karakteristik work environment (Tabel 4.5), yang menunjukkan bahwa mereka percaya work environment di sana menyenangkan. Sudah jelas dari Tabel 4.6 bahwa responden umumnya setuju bahwa ukuran kinerja staf (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh distribusi frekuensi untuk variabel tersebut (Tabel 4.6). Tingkat employee performance di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya dapat ditingkatkan dengan memperbaiki work environment di sana, sesuai dengan dua distribusi frekuensi, yaitu frekuensi work environment dan frekuensi employee performance, yang ditemukan dalam penelitian ini. Akibatnya, aman untuk mengatakan bahwa staf di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya akan berkinerja lebih baik jika kondisi kerja mereka lebih menyenangkan.

Sejalan dengan pernyataan Tohardi (2016:185) bahwa keamanan work environment juga sangat signifikan karena jika pekerja tidak merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kantor, fokus employee performance akan berkurang karena khawatir. Selain itu, kepedulian pengawas terhadap kesehatan dan keselamatan tempat kerja akan mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras dan lebih kooperatif karena semangat mereka sendiri.

Robbins (2015: 167) mengatakan bahwa bos dapat mengendalikan dan mengelola pekerjaan pekerja melalui work environment, dan ini sesuai dengan ini. Ketika pekerja puas dalam pekerjaan mereka, organisasi mendapat manfaat dari pengawasan yang kurang dan hubungan kerja yang lebih positif antara manajer dan staf mereka. Karyawan akan berkinerja lebih baik dan perusahaan akan lebih menguntungkan jika suasana kerja lebih baik.

Berdasarkan temuan penelitian Rozy, dapat disimpulkan bahwa kinerja staf PT sangat dipengaruhi oleh work environment mereka. Surabaya, Indonesia, Telekomunikasi Inovatif Dunia. Hubungan antara kedua variabel itu positif. Employee performance akan meningkat sebagai akibat dari work environment yang lebih baik. Demikian pula, jika work environment memburuk, begitu juga employee performance.

5. Pengaruh Dominan

Di Terminal 1 Bandara Juanda Surabaya, variabel utama unmeasured (X) memiliki dampak terbesar pada employee performance (Y) (X₁). Ketika membandingkan korelasi parsial (r) dari variabel Leadership (X₁) dengan korelasi parsial (r) dari career development dan variabel work environment, dapat diamati bahwa Leadership memiliki nilai yang lebih besar.

Hipotesis bahwa "Leadership memiliki dampak yang mendominasi pada employee performance di Terminal 1 Bandara Juanda Surabaya (T1)" berlaku dan karenanya hipotesis 5.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan berikut dapat berasal dari penelitian dan diskusi yang konsisten dengan tujuan hipotesis melalui penggunaan regresi linier berganda.

1. Dengan menggunakan tes F secara bersamaan, diketahui bahwa Leadership (X₁), Career development (X₂) dan Work environment (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Employee

performance (Y) pada Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya sudah menerapkan leadership yang bagus, membantu karyawannya dalam career development, salah satunya dengan mengadakan Diklat, serta work environment yang nyaman dan tenang, sehingga hal inilah yang mampu meningkatkan employee performance.

2. Employee performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh leadership (X1), menurut temuan tes hipotesis yang sebagian memanfaatkan uji t. Bukti dari lapangan menunjukkan bahwa leadership berdampak pada kinerja staf di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya. Karena manajemen Terminal 1 (T1) Bandara Juanda terus terbuka untuk menerima rekomendasi dan komentar dari semua pihak, termasuk rekan kerja, mereka dapat membuat pilihan yang tepat mengingat kesulitan dan situasi yang muncul di dalam organisasi. Bawahan. Pekerja di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya percaya bahwa manajer dan supervisor mereka dapat didekati dan bersedia menerima saran dan kritik dari rekan kerja mereka untuk membantu mereka tampil di tingkat tinggi, dan ini dapat menyebabkan peningkatan produktivitas.
3. Employee performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh pertumbuhan karir (X2), menurut temuan tes hipotesis yang sebagian menggunakan tes t. Di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya, career development terbukti berdampak pada employee performance. Di Juanda Terminal 1 Surabaya, Anda dapat memperluas karir Anda dengan mengambil kelas dan dilatih kembali untuk mendapatkan informasi, bakat, dan keterampilan baru. Pelatihan dan instruksi selama setahun berlangsung di Terminal Juanda 1 Surabaya. Employee performance dapat ditingkatkan dengan memberi mereka pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menerapkan apa yang mereka pelajari di sekolah untuk tugas sehari-hari mereka.
4. Ditemukan bahwa variabel work environment (X3) mempengaruhi employee performance (Y) di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya secara signifikan dan positif. Terminal 1 (T1) di work environment Bandara Juanda Surabaya (X3) memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap employee performance (Y). Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya memiliki work environment yang kondusif, dengan ruang kerja dengan fasilitas dan fasilitas kerja yang memadai, serta komputer dan printer yang tersedia untuk karyawan. Ada juga banyak persaingan di antara karyawan untuk perhatian leadership dan promosi (antara karyawan kadang-kadang saling menjatuhkan).
5. Variabel bebas Terminal 1 (T1) yang memiliki dampak terbesar pada employee performance adalah leadership (X1), dengan korelasi parsial 0,337, yang lebih tinggi dari korelasi parsial 0,337 untuk career development (X2) dan lingkungan tempat kerja (X1) (X3).

Saran

Berikut adalah beberapa ide berdasarkan hasil yang telah ditarik:

1. Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya diharapkan dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pelaksanaan leadership, khususnya dalam pemberian kepercayaan karyawan.
2. Diharapkan kepada Pihak Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya untuk lebih memperhatikan career development karyawan khususnya pelaksanaan mutasi karyawan dalam rangka pemerataan.
3. Penekanan yang lebih besar harus ditempatkan pada kondisi kerja personel, terutama yang melibatkan kelengkapan peralatan kerja, di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.
4. Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya direncanakan lebih fokus pada kinerja staf, terutama yang terhubung dengan penyelesaian tugas tepat waktu.
5. Selain leadership, career development, work environment, dan employee performance, elemen tambahan rencananya akan diperhitungkan dalam studi masa depan di Terminal 1 (T1) Bandara Juanda Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani Imelda, dan Satria Tirtayasa, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54*
- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Renika Cipta, Jakarta

- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel. 2015. *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Davis dan Newstrom, 2017, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2018, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 2015, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred, 2016, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Perilaku Konsumen*, Penerbit: PT Eresca Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Nurdin Ahmad, Abd. Qodir Djaelani, dan A. Agus Priyono, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang), *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unisma, Hal: 1-13*
- Panggabean, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Rozy Fathur, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya), *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, June 2021, Vol. 15 No. 2, Page 267–276*
- Sadili, Samsudin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju
- Yukl, Gary, 2016, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta.