

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH II KUALANAMU

**Hotman Saniapoh Simanjuntak¹⁾Darna Sitanggang,²⁾Sarimonang Sihombing³⁾, Ida M
Manullang⁴⁾**

Alumni dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: Hotmansimanjuntak552@gmail.com, darna.sitanggang@gmail.com,
sarimonangsihombing@gmail.com ,idamanullang@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to find out and explain Leadership, Career Development and Human Relations on Employee Performance at the Kualanamu Region II Airport Authority Office. namely in the form of a statement that is accompanied by previous alternative answers, so that respondents can choose one of the alternatives. The techniques used in this research include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (F test and t test) and coefficient of determination analysis. Data analysis in this research uses SPSS version 25. From the research results This shows that the multiple linear regression equation where: $Y = 1,218 + 0,310X_1 + 0,425X_2 + 0,224X_3$ Leadership, Career Development, and Human Relations variables together (simultaneously) have a positive and significant effect on employee performance at the Kualanamu Region II Airport Authority Office. While partially showing that leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Kualanamu Region II Airport Authority Office with a multiple regression coefficient value of 0.310 and a significant value of $0.003 < 0.05$ (smaller than the error tolerance value), career development has a positive and significant effect on employee performance at the Kualanamu Region II Airport Authority Office with a multiple regression coefficient value of 0.425 and a significant value of $0.000 < 0.05$ (smaller than the error tolerance value), 425 and a significant value of $0.000 < 0.05$ (smaller than the error tolerance value), human relations have a positive and significant effect on employee performance at the Kualanamu Region II Airport Authority Office with a multiple regression coefficient value of 0.224 and a significant value of $0.007 < 0.05$ (smaller than the error tolerance value).

Keywords: Leadership, Career Development, Human Relations and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Organisasi tidak dapat mengelola perusahaannya sendiri, tetapi harus dibantu oleh karyawan. Oleh karena itu antara pimpinan dengan karyawan harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi

terjadinya penurunan serta peningkatan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, pengembangan karir, dan *human relation*.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau proses untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi orang atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Pengembangan karir merujuk pada serangkaian aktivitas dan upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka guna mencapai tujuan karir dan perkembangan profesional. *Human relation* atau hubungan manusia adalah bidang studi yang mengeksplorasi interaksi dan hubungan antara individu di dalam suatu organisasi atau kelompok.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Hasil
Nur Alvianita (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ita Rifiani (2006)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Telkom Malang)	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Anggia (2019)	Pengaruh Human Relation, <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>JobDescription</i> Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel	<i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini disajikan data-data pencapaian kinerja karyawan

Tabel 2 Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar udara Wilayah II Kualanamu Tahun 2022

Sasaran Program Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Total
Meningkatnya Konektivitas Transportasi udara	Presentase jumlah laporan pengawasan angkutan udara yang ditindak lanjuti	Persen	100%	38%	38%
Rata-rata Capaian Sasaran					
Meningkatnya Kinerja layanan transportasi udara	Presentase jumlah laporan pengawasan terhadap pemenuhan standar pelayanan yang ditindaklanjuti	Persen	100%	39%	39%
Rata-rata Capaian Sasaran					
Meningkatnya keselamatan dan keamanan transportasi udara	Presentase jumlah laporan pengawasan bidang keikutsertaan dan pengoperasian pesawat udara yang ditindaklanjuti	Persen	100%	65%	65%
	Presentase jumlah laporan pengawasan bidang navigasi penerbangan yang ditindaklanjuti.	Persen	100%	19%	19%

Sasaran Program Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target	Realisasi	Total
Rata-rata Capaian Sasaran					
Meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan yang baik	Presentase pemenuhan dokumen SAKIP	Persen	100%	80%	80%
	Presentase laporan pemenuhan pendidikan dan pelatihan kompetensi SDM	Persen	100%	85%	85%
Rata-rata Capaian Sasaran					

Sumber: Kepegawaian Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa dan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana, mengarahkan dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Fahmi (2012) bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana, mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Wahjo Sumitro (2012) dan Hasibuan (2012) yaitu bersifat adil, member sugesti, mendukung tujuan, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi, bersikap menghargai, kemampuan analisis, keteladanan, instruksi kerja, keterampilan berkomunikasi, dan ketegasan dalam bertindak.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Menurut Sudiro (2022) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Indikator pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Handoko (2008) dan menurut Rivai (2028) yaitu adalah *exposure*, kesempatan organisasi, mentor dan sponsor, pengalaman kerja, jaringan kerja dan peluang untuk tumbuh.

Human Relation

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Menurut Kossen (2006) hubungan antar manusia merupakan telaah perilaku –perilaku manusia dan antara hubungannya dalam organisasi dengan tujuan menggabungkan kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran organisasi secara menyeluruh.

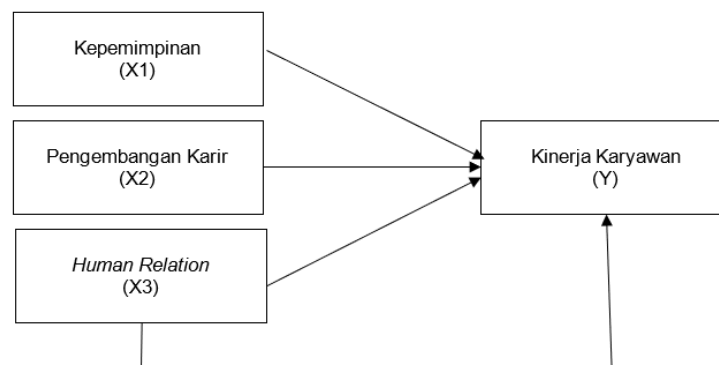
Indikator *human relation* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Effendy (2009) dan Handyaningrat (2006) yaitu komunikasi, loyalitas, sikap saling menghargai, keterbukaan, pengendalian emosional, kelompok, situasi dan kesiapan mental.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Robbins (2006) dan Sutrisno (2009) yaitu ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif dan kecekatan mental.

Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dihadapi pada objek penelitian. Hipotesis penelitian adalah: 1. Kepemimpinan, pengembangan karir dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamuyang berjumlah 126 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil penulis menggunakan rumus *Slovin*, dengan jumlah sampel 48 orang, dengan metode *Stratified random sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner dengan skala likert.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Devenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa dan suatu ilmu yang mengkaji secara komphrensip tentang bagaimana, mengarahkan	1. Bersifat adil 2. Memberi sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Menciptakan rasa aman 5. Sumber inspirasi 6. Bersikap Menghargai 7. Kemampuan analisis 8. Keteladanan	Likert

N o	Variabel	Devenisi Variabel	Indikator	Skala
		dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.	9. Instruksi kerja, 10. Keterampilan berkomunikasi 11. Ketegasan dalam bertindak	
2	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.	1. <i>Exposure</i> 2. Kesempatan organisasi 3. Mentor 4. Sponsor 5. Dukungan Manajemen 6. Jaringan kerja 7. Peluang untuk tumbuh.	Likert
3	<i>Human Relation</i> (X3)	<i>Human relation</i> (hubungan antar manusia) adalah perilaku manusia dan hubungan kemanusiaan yang ditekankan kepada unsur-unsur rohaniyah yang meliputi : sifat, watak tingkah laku, pribadiserta aspek-aspek kejiwaan lainnya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagiaan dan puas hati	1. Komunikasi 2. Loyalitas 3. Sikap saling menghargai 4. Keterbukaan 5. pengendalian emosional, 6. kelompok 7. situasi 8. kesiapan mental.	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	1. Ketepatan Waktu 2. Efektivitas 3. Kemandirian 4. Hasil Kerja 5. Pengetahuan Pekerja 6. Inisiatif 7. Kecekatan Mental	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data dengan SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 25, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.218	5.321		.239	.814
	Kepemimpinan	.310	.104	.410	3.411	.003
	Pengembangan_Karir	.425	.134	.513	4.343	.000
	<i>Human Relation</i>	.224	.128	.421	3.315	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

*Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 5 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.485	3	243.821	50.873	.000 ^b
	Residual	117.465	26	4.451		
	Total	614.930	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengembangan_Karir, Human_Relation

*Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.632	.478	2.107

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengembangan_Karir, Human_Relation

*Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4, persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,218 + 0,310X_1 + 0,425X_2 + 0,224X_3$$

Hal ini berarti bahwa kepemimpinan, pengembangan karir, dan *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 1,218 artinya jika nilai kepemimpinan, pengembangan karir, dan *human relation* bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,324 satuan.
2. Nilai koefisien regresi X1 (kepemimpinan) sebesar 0,310 artinya apabila kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,310.
3. Nilai koefisien regresi X2 (Pengembangan karir) sebesar 0,425 artinya apabila pengembangan karir naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,432.
4. Nilai koefisien regresi X3 (*Human relation*) sebesar 0,224 artinya apabila human relation 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,224.
5. Dari 3 variabel bebas, pengembangan karir mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang paling besar yaitu 0.425.

Pengujian hipotesa

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 4 di atas, pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Kepemimpinan :

Nilai signifikansi sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu.

Variabel Pengembangan Karir

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu.

Untuk Variabel *Human Relation*

Nilai signifikansi sebesar $0,007 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel 5 di atas, pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, pengembangan karir, dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 6, koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,632 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, pengembangan karir, dan *human relation* sebesar 63,2% sisanya sebesar 36,8 % lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti stress kerja, kedisiplinan dan pengawasan dan lain-lain.

KESIMPULAN

- a. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,218 + 0,310X_1 + 0,425X_2 + 0,128X_3$$

- Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, pengembangan karir dan *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu.
- b. Dari tiga variabel bebas, pengembangan karir mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu karena memiliki koefisien korelasi paling besar yaitu 0.425.
- c. Berdasarkan uji-t, kepemimpinan, pengembangan karir dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu.
- d. Berdasarkan uji F, kepemimpinan, pengembangan karir dan *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II Kualanamu.
- e. Koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,632, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, pengembangan karir dan *human relation* sebesar 63,2% sedangkan 36,8% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti stress kerja, kedisiplinan dan pengawasan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendy, Onong Uchjana, (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. (2012). "*Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*". Bandung: Alfabeta, cv.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J. Donnelly, J. H., & Ivancevich, J. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid dua. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Martoyo, Susilo, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nitisemito, (2016), *Manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. (2008), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Group.
- Santoso. (2010). *Human Relation: Metode Mengelola Konflik dalam Kepemimpinan*. Bandung : Refika Aditama
- Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Nur Alvianita (2022). "Pengaruh Human Relation, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Tuban" *Jurnal Manajemen*. Vol 6. No.1. Hal 99-115. ISSN: 2580-2062.
- Ita Rifiani Permatasari (2006), "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang)" *Jurnal Manajemen*. Vol 7. No.2. Hal 23-35. ISSN: 1238-1243
- Anggia G. C. R Riedel, Victor P. K. Lengkong, Irvan Trang (2019), "Pengaruh Human Relation, Job Satidfication Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel" *Jurnal Manajemen*. Vol 1. No.2. Hal 24-30. ISSN: 2216-2321