

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ANGKASA PURA SUPPORT SURABAYA**

Muhammad Zuhairul Fikri Ali

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support 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 di PT. Angkasa Pura Support Surabaya yang berjumlah 596 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan random sampling atau sampel acak. Dalam pengambilan sampelnya, peneliti mencampur subjek - subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 75 responden yaitu karyawan di PT. Angkasa Pura Support Surabaya. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 21.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah valid, uji reliabilitas adalah reliabel. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 0,038 + 0,404 X1 + 0,375 X2 + 0,235 X3$. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa pengembangan karir (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa pengembangan karir (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Kepemimpinan yang adil dan bijaksana dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai model kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Thoha (2015:78) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dengan perannya sebagai manajer. Peran manajer tersebut mengarahkan karyawan pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan

Kajian Pustaka

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. (Nawawi, 2016:98)

Anoraga (2016:99) menjelaskan karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang). Sedangkan

Handoko (2018:58) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Sadili (2016:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Kepemimpinan

Menurut Davis dan Newstrom (2017:228), bahwa kepemimpinan adalah seluruh pola tindakan seorang pemimpin baik secara eksplisit maupun secara implisit seperti yang dilihat oleh bawahan. Jadi kepemimpinan adalah sesuatu yang diperlukan dalam proses mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dalam kelompok agar dapat bekerja sama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Thoha (2015:78) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dengan perannya sebagai manajer. Peran manajer tersebut mengarahkan karyawan pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan menggunakan *random sampling* atau *sampel acak*. Dalam pengambilan sampelnya, peneliti mencampur subjek - subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel (Arikunto, 2016:177).

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1.1}$	0,904	0.30	Valid
$X_{1.2}$	0,757	0.30	Valid
$X_{1.3}$	0,877	0.30	Valid
$X_{1.4}$	0,859	0.30	Valid

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X_1) semuanya adalah valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
$X_{2.1}$	0,937	0.30	Valid
$X_{2.2}$	0,921	0.30	Valid
$X_{2.3}$	0,928	0.30	Valid

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X_2) semuanya valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
$X_{3.1}$	0,456	0.30	Valid
$X_{3.2}$	0,654	0.30	Valid
$X_{3.3}$	0,637	0.30	Valid
$X_{3.4}$	0,701	0.30	Valid
$X_{3.5}$	0,504	0.30	Valid

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) semuanya valid, karena nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	0,872	0.60	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,920	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,693	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,854	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel, karena r_{alpha} lebih besar dari 0,75.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X_1), kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya

Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 21,0 sebagai berikut :

Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	,054	,957	
	Pengembangan Karir (X1)	3,914	,000	,421
	Kepemimpinan (X2)	4,506	,000	,472
	Lingkungan Kerja (X3)	2,293	,025	,263

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini akan dibahas satu persatu langkah- langkah dari pengujian dengan menggunakan uji t :

a. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya

2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,914

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 yaitu :

H_0 diterima bila – $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$

5. Karena t_{hitung} (3,914) > t_{tabel} (1,9939) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya

b. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya

2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,506

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 yaitu :

H_0 diterima bila – $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$

5. Karena t_{hitung} (4,506) > t_{tabel} (1,9939) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_3 = 0$, tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya
 $H_1 : \beta_3 \neq 0$, ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya
2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,293
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 yaitu :
 H_0 diterima bila – $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < - t_{tabel}$
5. Karena t_{hitung} (2,293) > t_{tabel} (1,9939) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya.

Pembahasan

- a. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya, terbukti dengan nilai F_{hitung} (42,446) > F_{tabel} (2,73).

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Pengembangan Karir (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya akan semakin baik juga, sebaliknya jika Pengembangan Karir (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) semakin kurang baik maka Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya akan semakin kurang baik juga.

b. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya dengan nilai $t_{hitung} (4,506) > t_{tabel} (1,9939)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan yang meliputi PT. Angkasa Pura Support Surabaya memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan karyawan, Kemampuan pemimpin PT. Angkasa Pura Support Surabaya yang partisipatif yang selalu memberikan semangat kepada kaaryawannya dalam bekerja, dan Kemampuan pemimpin PT. Angkasa Pura Support Surabaya dalam mendelegasikan tugas atau wewenang kepada karyawan) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya. Jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika kepemimpinan semakin kurang baik maka kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya akan semakin rendah.

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Kegiatan Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sudah dikategorikan baik. Karena berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila didukung dengan Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja agar dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Angkasa Pura Support Surabaya.

Daftar Pustaka

Anoraga, Pandji, 2016, *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.

Burhanuddin

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.
- Cascio, Wayne F, 2016, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Davis dan Newstrom, 2017, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Dessler, Gary, 2017, *Managemen Personalialia (Terjemahan)*, Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Elizar dan Hasrudy Tanjung, 2018, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, Hal: 46-58*
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donelly, 2015, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2015, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Handoko, T. Hani, 2018, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hayati Feb Amni, dkk, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Vanisa Rizki Jakarta Selatan, *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *Vol. 9, No.1, Juni 2021, Page 37 – 49*
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 2015, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendencygunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2017, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- 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
- Notoadmojo, Soejidjo. 2016, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhinek Cipta
- 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
- Pranitasari Diah dan Abdul Rozaq, 2019, *Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, VOL 8, NO 3, Desember 2019, Page 253 – 266*
- 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
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2016, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal.146
- Suprihanto, John. 2017, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Stoner, James, 2015, *Manajemen (Edisi Terjemahan)*. Prenhalindo. Jakarta
- Thoha, Miftah, 2015, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Yogyakarta.
- 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.