

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SELF LEADERSHIP  
TERJADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG  
TUASAN MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Ayu Indah Lestari<sup>1</sup>, Dina Sarah Syahreza<sup>2</sup>**

Universitas Negeri Medan

Email: [lestariindah1609@gmail.com](mailto:lestariindah1609@gmail.com)<sup>1</sup>, [dinasarahsyahreza@unimed.ac.id](mailto:dinasarahsyahreza@unimed.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Pengembangan Karir dan Self-leadership Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara. Metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Pada penelitian ini di dapat sampel sebanyak 80 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20. Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Hasil menunjukkan kompetensi dapat memediasi hubungan antara locus of control terhadap kinerja sehingga pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi sebagian Implikasi. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja karyawannya. SDM merupakan aset penting, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan. Salah satu faktor yang berperan dalam menentukan kinerja adalah self-leadership. Selain itu, faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah pengembangan karir.

**Kata Kunci:** pengembangan karyawan, self-leadership, kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting bagi suatu perusahaan ataupun instansi pemerintah, salah satu jasa yang utama ialah masyarakat yang mempunyai pekerja ataupun pegawai. Walaupun teknologi saat ini sudah bagus dan dapat menggantikan sebagian besar pekerja, tapi masih banyak tugas yang tidak dapat diselesaikan dengan memakai peralatan dan perlengkapan mekanis.(Faturakhman dan Ahman, 2020).

Sementara pengembangan karir dapat menawarkan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki diri dan kinerja mereka, pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja individu. (Ananto dkk, 2023).

Menurut Blanchard (dalam Putra dkk. 2018) Mampu mengatur dan mengatur diri sendiri sebelum mengelola dan mengendalikan orang lain adalah prasyarat untuk kepemimpinan diri.

Menurut Mangkunegara (dalam Saputra dkk. 2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dia selesaikan untuk memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka.

Bersumber hal tersebut penulis akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengembangan Karir dan Sel-leadership Terhadap Kinerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sampel**

Sugiyono (dalam Erpurini dan Janah, 2022) menegaskan bahwa sampel adalah komponen dari kuantitas dan atribut yang dimiliki populasi, dan bahwa sampel yang diambil dari populasi harus representatif secara akurat. Hal ini menandakan bahwa peneliti telah menetapkan standar untuk memilih 80 karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang akan menjadi subjek penelitian. Total sampling digunakan untuk membuat sampel penelitian hal ini menunjukkan bahwa kuantitas sampel dan populasi Sugiyono sama (dalam Jannah dkk. 2022).

Seluruh populasi diambil sampelnya dalam penelitian sebelumnya, jika ada kurang dari 100 orang dalam populasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis yang ditunjukkan tabel t untuk variabel Pengembangan Karir diketahui bahwa thitung sebesar 8.849 dan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% adalah  $t = (\alpha / 2 : n - k - 1)$ ,  $t = (0.025 : 77)$ . Sehingga diperoleh hasil dari ttabel adalah 1.99125. Hasil pengujian pada penelitian ini yaitu  $8.849 < 1.99125$  atau  $0.000 < 0.05$  yang artinya H1 diterima. Pada penelitian ini terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang ditunjukkan tabel t untuk variabel Self-leadership bahwa thitung sebesar 15.776 dan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% adalah  $t = (\alpha / 2 : n - k - 1)$ ,  $t = (0.025 : 77)$ . Sehingga diperoleh hasil dari ttabel adalah 1.99125. hasil pengujian pada penelitian ini yaitu  $15.776 < 1.99125$  atau  $0.000 > 0.05$  yang artinya H2 diterima. Pada penelitian ini terdapat pengaruh antara Self-leadership dengan Kinerja Karyawan.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa :

Variabel independen (X) memiliki pengaruh 80,3% terhadap variabel dependen (Y), sesuai dengan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,803. Sementara elemen atau keadaan yang tidak tercakup dalam penelitian berdampak pada 19,7% sisanya.

Studi ini mendukung pernyataan yang dibuat oleh (Ignatia, 2022) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir. Selanjutnya, kemajuan karir dipengaruhi oleh tingkat signifikansi yang ditentukan oleh SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika self-leadership menurun, kinerja karyawan akan mengikutinya, karena self-leadership adalah salah satu faktor utama yang perlu diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh self-leadership, dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $15.776 < 1,99125$ .

Dalam Tes Simultan yang dilakukan, skor F 157.251 dicatat. Hipotesis ketiga diterima karena variabel pengembangan karir dan self-leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi, Cabang Tuasan Medan, Provinsi Sumatera Utara, seperti yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $157.251 > 3,11$ .

## **KESIMPULAN**

1. Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh pengembangan karir. Hal ini terbukti dari sejumlah tes yang dijalankan, termasuk tes regresi berganda dan uji T
2. Di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara Medan, self-leadership mempengaruhi kinerja pekerja. Hal ini terbukti dari sejumlah tes yang dijalankan, termasuk tes regresi berganda dan uji T.
3. Di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara, kinerja staf dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kepemimpinan diri. Temuan uji F menunjukkan hal ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afif, Y. K. (2023). JEKSya Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah. 2(1)
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.
- Anggoro dkk. 2020. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paada PT/ PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. *Jurnal Manajemen*. P-ISSN: 2301-6256, e-ISSN: 2615-1928. Vol.6 No 2
- Anjani, A. D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di CV . Danagung D ' Briquettess Bantul Yogyakarta. 2, 6–9.
- Astiti dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*. E-ISSN: 2621-9778. ISSN:2580-0566. Vol 3. No.1. Hal 4
- Aziza, Y., & Hawignyo, H. (2022). Pengaruh Digital Marketing dan Viral Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Produk Mie Samyang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 10641–10652. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/4099%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/4099/3440>
- Bagus, I., Kencana, M., Bagus, I., & Surya, K. (2023). The Role of Job Satisfaction Mediates the Effect of Compensation with Employee Loyalty at Senetan Villas & Spa Resort. 8(3), 283–287.
- Cendana, U. N. (2022). *Jurnal Mitra Manajemen ( JMM Online )*. 6(3), 166–180.
- Chaerudin dkk. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat. CV Jejak. Hal 83-96

- Dan, I., & Organisasi, B. (2023). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admnsitrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 10 Nomor 3, 2023. 10, 1027–1039.
- Duli, Nikolaus. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Sleman : Deepublish
- Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2016). No Title. 8(1), 43–54.
- Emisa, R., Susanto, A. H., Info, A., & Loyalty, E. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan tidak tetap di pt indo husada utama. 2(3), 1005–1014.
- Erpurini, W., & Janah, W. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Transaksi Online Shopping dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Sikap Konsumen E-commerce (Studi Kasus: Pembelian Produk Shopee.co.id pada Karyawan Borma Toserba Bandung). Jurnal EMT KITA, 6(2), 244–248. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i2.621>
- Gunawan, Ce. 2020. Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktik Mengelola Data Penelitian. Yogyakarta : Deepublish
- Gusnanto, A. C., Pembangunan, U., & Budi, P. (2023). ANALYSIS OF JOB TRAINING AND JOB QUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE LOYALTY AT THE SOLOK BRANCH BPJS KETENAGAKERJAAN OFFICE. 2(10), 3143–3156.
- Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. (I). Universitas Diponegoro.
- Hasi, H. R., Effendy, S., Rambe, M. F., Manajemen, P. M., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. 1(3), 209–219.
- Hidayati, H., Khotimah, T., & Hilyana, F. S. (2021). Pembentukan Karakter Religius , Gemar Membaca , dan Tanggung Jawab pada Anak Sekolah Dasar. 76–82.
- Iis, E. Y., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (n.d.). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE. 227–236.
- Jannah, F. R., Sahri, M., Ayu, F., & Winarno, B. (2022). Analisis Hubungan Sistem Pencahayaan dengan Kelelahan Mata pada Pegawai Perkantoran. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8(13), 118–127. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP%0AAalisis>
- Kepemimpinan, P. G., Karir, P., Kepuasan, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Pt, D., & Herbahal, D. (2023). Employee Performance At PT . Herbal Dian. 4(2), 1231–1242
- Komang Desak. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing, Self-leadership Dan Karakteristik Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Seminar Nasional INOBALI. Hal 727-733.
- Konseling, D. A. N., & Sosial, P. (2020). Q UANTA. 4(2), 52–57. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>
- Kunci, K. (2024). DAMPAK SELF EFFICACY , CAREER DEVELOPMENT , DAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. 7(1), 458–471.
- Lolombulan, Julius H. 2017. Statistika Bagi Peneliti Pendidikan. Yogyakarta : Andi
- Pearce, Craig L. & Manz, Charles C (2005). The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of self- and shared Leadership in Knowledge Work. Organizational Dynamics. Vol 34 No 2 Hal 130-140.
- Pegawai, K. (2023). No Title. 7(1).
- Pegawai, 2023; Saefullah, 2022; Tantangan, 2021; Traviana & Fauzi, 2021; Yolinza, 2023)
- Priyantono Ponco. 2017. Pengaruh Self-leadership, Self-efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Independent Business Owner PT.AMWAY Indonesia Di Semarang Jawa Tengah) Vol 6 No 2. ISSN: 2089-3477
- Purba Betniar. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (KARSA) Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 17 No 1. Hal 16-29
- Putra, I Made Aditya Darma dan Sitiaasih, Desak Ketut. 2018. Pengaruh Selfleaderhsip dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points By Sheraton. E-

- Jurnal Manajemen Unud. Vol 7 No 8. 4237-4266. Doi: <https://doi.org/10.24834/EJMUNUD.2018.v7.i08.p8> ISSN: 2302-8912. Hal 4239-4256
- Rachmawati dkk. 2018. Pengaruh Self-leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Internasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengadilan Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol 5 No 2. Hal 1-10
- Regina Vinca. 2020. Pengaruh Ketertiban Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi. Vol 9 No 1. Hal 17-34
- Rembet, I. Y., Wijayanty, C. D., & Susilo, W. H. (2023). Pengaruh Pelatihan Self Leadership Terhadap Clinical Leadership Competency Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara Received : 23 August 2022 ; Revised : 12 October 2022 ; Accepted : 17 December 2022 DOI : <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.1.421-436.2023> AKSARA : Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal AKSARA : Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal. 09(January), 421–436.
- Ronaldy dkk. 2019. Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen. <http://journalfeb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN> ISSN: 116-122. Vol 11 No 2. Hal 120
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Numbay, P., Kepemimpinan, P., Karier, P., Komitmen, D. A. N., Silak, S., & Agustinus, J. (2016). No Title. 7, 61–71.
- Zulqifli, M., & Syarifuddin, A. (2022). Journal of Applied Management and Business Research ( JAMBiR ) Etos Kerja dan Komunikasi Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. 2(3), 231–238.