AKTUAL Jurnal Ilmu Ekonomi dan Soisal
Jurnal AKTUAL, Volume 23, Number 1, Juni 2025
P-ISSN: 1693-1688; E-ISSN: 2723-1690, pp. 51-57
https://jurnal.stietrisnanegara.ac.id/index.php/aktual

PENGEMBANGAN KARIER DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. DAFA BETUAH BELITANG OKU TIMUR

Yansahrita[1], Mardani[2], Deni Kurniawan[3]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Trisna Negara, Belitang, OKU Timur
Jln. MP. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia
Email: [1]yansahrita82@gmail.com, [2]mardanimz@gmail.com, [3]denikurniawan@gmail.com

Abstrak

Pengembangan karier merupakan salah satu penting dalam menjalankan sebuah tugas dan tanggung jawab, guna memaksimalkan hasil yang diraih. Faktor tersebut sangatlah dibutuhkan bagi setiap instansi maupun perusahaan yang sedang menjalankan misi dan usaha didalam menuju keberhasilan, karena pengembangan karier akan berguna bagi diri karyawan itu sendiri maupun instansi atau perusahaan yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang, Kabupaten OKU Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, interview, kuisioner dan dokumentasi. Dari hasil perhitungan tersebut ternyata diperoleh t hitung = 0,877 maka apabila dihubungkan dengan t tabel angka kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05 adalah menunjukkan angka 1,860 dengan demikian berarti t hitung lebih kecil dari t tabel (0,877<1,860). Dengan hasil demikian berarti Ha ditolak dan Ho diterima, berarti adanya pengaruh rendah antara perkembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur. Korelasi antara pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur yang diperoleh angka r = 0,288, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata terletak pada korelasi rendah, yang artinya adanya korelasi rendah antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur**.**

Kata Kunci: Pengembangan karier, Kinerja, CV. Dafa Betuah Belitang.

Abstract

Career development is one of the important things in carrying out a task and responsibility, in order to maximize the results achieved. This factor is very necessary for every agency or company that is carrying out a mission and effort in achieving success, because career development will be useful for the employee themselves and the agency or company concerned. This study aims to determine the effect of career development on employee performance at CV. Dafa Betuah Belitang, East OKU Regency. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. Data collection methods use observation, interviews, questionnaires and documentation. From the results of the calculation, it turns out that t count = 0.877 is obtained, then when connected with t table, the confidence number is 0.95, which means the error rate is 0.05, which shows the number 1.860, thus meaning t count is smaller than t table (0.877 <1.860). With these results, it means that Ha is rejected and Ho is accepted, meaning that

there is a low influence between career development on employee performance at CV. Dafa Betuah Belitang, East OKU Regency. Correlation between the influence of career development on employee performance at CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur obtained the number r = 0.288, after consulting with conservative standards, it turns out to be located at a low correlation, which means there is a low correlation between career development and employee performance at CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur.
Keywords: *Career development, Performance, CV. Dafa Betuah Belitang.*

I. PENDAHULUAN

Era digital adalah suatu era atau zaman yang sudah mengalami kondisi perkembangan kemajuan dalam ranah kehidupan ke arah yang serba digital. Perkembangan era digital pun terus berjalan cepat dan tidak bisa dihentikan oleh manusia karena sebenarnya kita sendirilah yang menuntut dan meminta berbagai hal menjadi lebih efisien dan lebih praktis. Pengertian umum era digital adalah suatu kondisi zaman ataupun kehidupan yang mana seluruh kegiatan yang mendukung kehidupan sudah bisa dipermudah dengan adanya teknologi yang serba canggih. perkembangan komunikasi di era digital saat ini berkembang dengan kehadiran smartphone yang mempunyai banyak fitur canggih. CV. Dafa Betuah dengan outlet bernama bostom cellular hadir untuk memenuhi kebutuhan akan handphone/smartphone yang dibutuhkan sesuai dengan kemajuan teknologi.

Fungsi pengembangan karier sendiri diataranya adalah berperan untuk mempermudan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan akan berdampak positif bagi seluruh instansi. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, koseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Melayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia, definisi pengembangan Adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis,teoretis,konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan Latihan. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik sangat diperlukan agar perusahaan mampu mencapai target dan sasaran yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada sistem pengawasan atau insentif semata, tetapi juga pada sejauh mana karyawan melihat masa depan karier mereka di perusahaan tersebut.

CV. Dafa Betuah Belitang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di Kabupaten OKU Timur, juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Namun, pengembangan karier di lingkungan kerja ini masih perlu dievaluasi sejauh mana efektivitasnya dalam mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengembangan karier dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di CV. Dafa Betuah Belitang, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam merancang program pengembangan yang lebih efektif dan efisien.

II. METODE PENELITIAN

A. Sumber Data

Adapun data – data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, melalui wawancara dengan responden dan melakukan pengamatan pada objek penelitian.

2. Data Sekunder
   Yaitu data yang diperoleh dari membaca buku–buku dan literatur lainnya yang dikumpulkan diluar instansi yang berhubungan dengan penelitian.

B. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*
   Yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku – buku, yang berhubungan dengan masalah dan pokok bahasan yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan *(Field Research)*
   Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara :
   a. Observasi
      Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
   b. Interview
      Yaitu pengumpulan data melalui wawancara atau melakukan dialog langsung dengan pihak CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur.
   c. Kuesioner
      Yaitu pengumpulan data melalui pemberian angket yang berisi pertanyaan yang disampaikan kepada para responden mengenai variabel yang diteliti.
   d. Dokumentasi
      Yaitu pengumpulan data dengan melihat atau mengambil data dan sekaligus melakukan pencatatan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Metode Analisis

1. Analisis kualitatif

Analisis ini dilakukan dengan cara analisis mengenai pengembangan karier (X) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur. Dalam melaksanakan tugasnya instansi atau organisasi sangat tergantung pada tenaga kerja atau karyawan yang bekerja pada instansi tersebut. Untuk mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan, maka instansi atau organisasi harus memperhatikan perkembangan karier yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Analisis kualitatif pada penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metodee analisa data yang menggunakan angka-angka atau perhitungan matematis dalam melakukan perbandingan dalam memecahkan suatu masalah. Pada bab sebelumnya lebih diuraikan tentang sistematis penulisan khususnya yang berkaitan dengan analisi data yang ada hubungannya dengan analisis data yang disajikan. Alat analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi, dengan tujuan untuk membuktikan mengenai pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur.

Untuk analisa dipergunakan alat bantu tabel dan rumus koefisien korelasi, dengan langkah awalnya yaitu tabel diperoleh dari jawaban angket penelitian mengenai pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur, yang mana langkah kerjanya dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah yang mana hasil penelitian tentang pengembangan karier terhadap kinerja dihitung berdasarkan

jawaban responden yang telah memilih pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur . Untuk lebih jelas dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Data hasil penelitian tentang pengembangan karier (X)

Responden	**Nomor pertanyaan**					**jumlah**
	1	2	3	4	5	
1	3	1	3	3	3	13
2	3	2	3	3	3	14
3	3	3	3	3	2	14
4	1	2	3	3	2	11
5	3	3	3	3	2	14
6	1	1	3	3	3	11
7	1	3	3	3	2	12
8	3	3	1	3	3	13
9	1	3	3	3	3	13
10	1	3	3	3	3	13
jumlah						128

Sumber: data diolah

Tabel 2 Data hasil penelitian tentang Kinerja (Y)

Responden	**Nomor pertanyaan**					**jumlah**
	1	2	3	4	5	
1	3	1	3	2	3	12
2	3	3	3	1	3	13
3	2	2	3	1	2	10
4	3	3	2	2	3	13
5	2	3	3	3	2	13
6	2	2	2	1	1	8
7	2	2	3	3	3	13
8	2	3	3	3	2	13
9	3	2	3	3	1	12
10	3	3	2	3	2	13
jumlah						120

Sumber: data diolah

Tabel 3 Data hasil rekapitulasi pengembangan karier (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Responden	Pengembangan (X)	Kinerja (Y)
1	13	12
2	14	13
3	14	10
4	11	13
5	14	13
6	11	8
7	12	13
8	13	13
9	13	12
10	13	13
jumlah	128	120

Sumber: data diolah

Berikut ini adalah tabel korelasi antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur.

Tabel 4 Data korelasi pengembangan karier (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	13	12	169	144	156
2	14	13	196	169	182
3	14	10	196	100	140
4	11	13	121	169	143
5	14	13	196	169	182
6	11	8	121	64	88
7	12	13	144	169	156
8	13	13	169	169	169
9	13	12	169	144	156
10	13	13	169	169	169
jumlah	128	120	1650	1466	1541

Sumber: data diolah

Dari data diatas dapat dilihat masing-masing nilai antara lain jumlah dari jawaban pertanyaan tentang kinerja (X) yaitu = 128 dan nilai dari kinerja (Y) yaitu = 120, jumlah $X^{2=}$ 1650 jumlah Y^2=1466 dan X.Y=1541. Selanjutnya dari data diatas maka dapat dimasukkan kedalam rumus koefisien korelasi sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

$$r = \frac{(10)(1541) - (128)(120)}{\sqrt{\left\{(10)(1650) - (128)^2\right\}\left\{(10)(1466) - (120)^2\right\}}}$$

$$r = \frac{15410 - 15360}{\sqrt{\{16500 - 16384\}\{14660 - 14400\}}}$$

$$r = \frac{50}{\sqrt{(116)(260)}}$$

$$r = \frac{50}{173{,}67}$$

$$r = 0{,}288$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diperoleh hasil r =0,288, setelah dihubungkan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan pengembangan karier (X) terhadap kinerja (Y), ternyata r=0,288 termasuk korelasi rendah, dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh rendah antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada kantor CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur.

2. Kadar Prosentase(KP)

Untuk mengetahui kadar prosentase (%) antara variable (x) terhadap variable (y) maka digunakan rumus sebagai berikut:

KP =r^2 x 100%

KP =$(0,288)^2$x100%
KP =0,083 x100%
KP =0,083%

Setelah diketahui nilai kadar prosentase yang dipengaruhi oleh pengembangan karier, maka faktor lain yang mempengaruhi adalah :
= 100% - KP
= 100% - 0,083%
= 99,786%

3. Uji Hipotesis

Setelah diketahui r = 0,288 dan kadar prosentase = 0,083% kini penulis akan menguji apakah hipotesis dapat diterima atau tidak dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$t = \frac{0,288\sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,083}}$$
$$t = \frac{0,288\sqrt{8}}{\sqrt{0,917}}$$
$$t = \frac{0,288.2,83}{0,958}$$
$$t = \frac{0,815}{0,929}$$
t =0,877

Dari hasil perhitungan tersebut ternyata diperoleh t hitung = 0,877 maka apabila dihubungkan dengan t tabel angka kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05 adalah menunjukkan angka 1,860 dengan demikian berarti t hitung lebih kecil dari t tabel (0,877<1,860). Dengan hasil demikian berarti Ha ditolak dan Ho diterima, berarti adanya pengaruh rendah antara perkembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil Kesimpulan korelasi antara pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur yang diperoleh angka r = 0,288, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata terletak pada korelasi rendah, yang artinya adanya korelasi rendah antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CV. Dafa Betuah Belitang OKU Timur**.** Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesis diperoleh t tabel = 1,860, sedangkan t hitung = 0,877 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung lebih kecil dari (t) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya tidak terbukti, karena korelasi yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Games, Cardoso Foustino. 2001. Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

Garaika, Helisia Margahana. 2019. “Study Efficacy, Self Personality And Self Confidence On EnterpreneurialIntention : Study On Young Enterprises.” Journal Of Entrepreneurship Education 22(1):1-12.

Garaika, Helisia Mgh. 2019. Pedoman Penulisan Skripsi/Karya Ilmiah dan tata cara menempuh ujian komprehensif pada STIE Trisna Negara. Cetakan keempat. Belitang OKU Timur.

Garaika. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Belitang OKU Timur.

Gitosudarmo, Indriyo. 2002. Manajemen Operasi. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE .

Handoko, T Hani. 2001. Menejemen Personalia dan Kekaryawanan. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi.. Jakarta : Bumi Aksara.

..... 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi.. Jakarta : Bumi Aksara.

..... 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi.. Jakarta : Bumi Aksara.

..... 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi.. Jakarta : Bumi Aksara.

Sudjana. 2005. Metoda Statistika. Bandung : Tarsito.

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Swastha, Basu. dan Irwan. 2001. Manajemen Pemasaran Modern. Yogyakarta : Liberty.