



PENGARUH PERKEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA KARANG BINANGUN BELITANG MADANG RAYA OGAN KOMERING ULU TIMUR

Muhammad Dwi Ashraf, Solikhan

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: mdwiasraf@gmail.com

Abstrak

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi adalah modal utama bagi suatu organisasi agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Tanpa adanya inisiatif dari setiap individu untuk berusaha maju tanpa harus didorong, organisasi tersebut tidak akan memiliki makna apapun. Di Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur, pengembangan karier pegawai ternyata belum dilaksanakan dengan baik sehingga prestasi kerja pegawai belum optimal. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai di kantor tersebut, serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengembangan karier dan prestasi kerja pegawai. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur. Metode pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara Pengembangan Karier dalam upaya meningkatkan Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur diperoleh angka r sebesar 0,6. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,600 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Pengembangan Karier terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Etos Kerja, Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kantor Desa Karang Binangun Belitang.

Abstract

The availability of quality human resources who have a high work ethic is the main capital for an organization to be able to compete with other organizations. Without the initiative of each individual to try to move forward without having to be pushed, the organization will not have any meaning. At the Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur Village Office, it turns out that employee career development has not been implemented well so that employee work performance is not

optimal. The problem faced in this research is how career development influences employee work performance at the Karang Binangun Belintang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur Village Office. The aim of this research is to identify the influence of career development on employee work performance in the office, as well as as a reference for further research regarding career development and employee work performance. The hypothesis proposed is that career development has a positive influence on employee work performance at the Karang Binangun Belintang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur Village Office. Methods for collecting and processing data using library studies and field studies using observation, questionnaires, interviews and documentation. From the results of the discussion, it was found that the correlation between Career Development in an effort to improve employee work performance at the Karang Binangun Belintang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur Village Office obtained an r figure of 0.6. After consulting with conservative standards, it is between 0.600 - 0.799 which is considered a strong correlation. So it can be said that there is a strong influence between career development on employee work performance at the Karang Binangun Belintang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur Village Office

Keywords: Work Performance, Work Ethic, Human Resources, Motivation, Karang Binangun Belintang Village Office.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan.

Pemerintah akhir akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan publik yang diberikan suatu instansi kepada masyarakat merupakan perwujudan fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat dengan sebaik-baiknya. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pengembangan karier di dalam organisasi. Dari sudut pandang langsung organisasi, pengembangan karier seseorang di tempat kerja dapat membantu pegawainya untuk secara lebih kompeten melakukan pekerjaannya. Ini akan makin meningkatkan prestasi kerjanya. Seseorang harus berusaha untuk dapat memanfaatkan kesempatan, sehingga dapat membuktikan bahwa ada kesanggupan untuk menangani pekerjaan yang lebih besar. Pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab yang lebih besar merupakan tantangan bagi seseorang untuk lebih maju. Setiap tanggung jawab baru akan membuat seseorang untuk lebih dapat berdiri sendiri dan berguna di kantor, serta dapat memberikan pengalaman yang lebih luas kepadanya.

Persaingan yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Di lingkungan pemerintahan khususnya di tingkat desa pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan karier pegawai tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kompetensi individu tetapi juga berdampak langsung pada prestasi kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kantor Desa Karang Binangun Belintang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur, sebagai salah satu instansi pemerintah, dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Meskipun telah dilakukan

berbagai upaya dalam pengembangan karier, masih terdapat kendala yang menghambat optimalisasi prestasi kerja pegawai. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana pengembangan karier yang diterapkan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di kantor tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Didalam kehidupannya manusia atau individu tidak lepas dari suatu perencanaan aktivitas untuk suatu tujuan tertentu, ini semua dilakukan sebelum aktivitas tersebut dilakukan agar dapat berjalan dengan baik, dan untuk dapat mencapai suatu tujuan harus diawali dulu dengan sebuah perencanaan yang matang. (Fauzi, 2018) Perencanaan adalah penentuan serangkaian kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan perencanaan ini merupakan fungsi pertama dari fungsi manajemen, bila perencanaan yang dibuat kurang baik maka hasilnya pun kurang memuaskan seperti apa yang diinginkan sebelumnya. (Fauzi, 2013) Manajemen sangat penting dan bisa dikatakan merupakan kunci keberhasilan dari setiap usaha, sebab tanpa manajemen yang baik akan menyulitkan untuk mencapai suatu tujuan. (Davis, 2002) Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni, pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, melalui suatu proses yang sistematis dan terkoordinasi yang didasarkan pada pembagian tugas kerja, tanggung jawab dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai maka dibutuhkan ilmu, metoda dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen yang dalam pelaksanaannya meliputi proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan. Peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu akan semakin strategis terhadap perkembangan dan dinamika organisasi. Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai *staffing*, *coordinating* yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

(Garaika, 2019) Saat ini manajemen sumber daya manusia berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi sumber daya manusia lama menjadi lebih bersifat strategis. Oleh karenanya manajemen sumber daya manusia mempunyai kewajiban untuk memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen sumber daya manusia tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

(Fauzi, Rita Irviani, 2021) Organisasi yang tidak merencanakan sumber daya manusianya sering kali tidak dapat memenuhi kebutuhannya akan pegawai atau tujuan keseluruhannya secara efektif. Perencanaan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses untuk menentukan kebutuhan relative sumber daya manusia dimasa depan terhadap rencana strategis organisasi dan melengkapinya dengan langkah-langkah yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

(Jonathan P. Allen, 2019) Dalam suatu organisasi, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia, yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Kemampuan kerja seseorang dapat menarik perhatian seorang pemimpin dan rekan-rekan sekerja, serta membuka kesempatan bagi orang termaksud untuk lebih cepat menduduki jabatan yang lebih baik.

Proses pengembangan terdiri atas tindakan memutuskan kompetensi, ketrampilan atau pengetahuan yang perlu dikembangkan, dan bagaimana mencapainya. Sebagaimana dengan kebanyakan keputusan manajemen, seorang pimpinan harus mengambil keputusan ini berdasarkan sumber daya dan kesempatan yang tersedia. Tidak ada gunanya merencanakan program pengembangan besar-besaran jika sumber dayanya habis ditengah jalan. Pentingnya pengembangan karier baru disadari dan diterima secara luas dewasa ini. Alasan mengapa pengembangan sangat penting adalah sama dengan alasan mengapa pelatihan penting. Jika kita berpendapat bahwa training dan re-training adalah suatu proses terus menerus yang tiada akhirnya, maka kita juga harus menerima pendapat pengembangan yang terus menerus, dimana setiap pegawai berkembang melalui serangkaian posisi atau jabatan operasional. Pengembangan bukanlah sekedar pelatihan. Banyak kesempatan untuk menjalankan pengembangan muncul dari pekerjaan itu sendiri. Lihatlah apa yang dapat ditawarkan pekerjaan tersebut sebelum berinvestasi dalam alternatif-alternatif lain yang mahal dan menyita waktu. Kesempatan-kesempatan ditempat kerja ini dapat terlewatkan atau diabaikan begitu saja hanya karena mengutamakan penyelesaian pekerjaan tersebut. Mendatangi tempat kerja adalah cara yang sangat baik untuk mempelajari persoalan-persoalan yang ada. Jawaban yang paling sederhana dari pertanyaan mengapa pengembangan karier harus dikembangkan adalah jika organisasi tidak mengembangkannya, maka organisasi akan kehilangan pegawainya. Organisasi yang tidak memberi harapan bagi orang-orang yang mempunyai keterampilan kemungkinan hanya akan memiliki staf yang tidak terampil dan tidak dapat diandalkan.

Dalam kata-kata yang lebih positif, manusia yang berkembang adalah sumber yang lebih berharga. Pegawai akan memperoleh lebih banyak dari mereka sebagai ganti uang yang perusahaan keluarkan. Pengembangan yang ada pun jauh lebih murah daripada merekrut dan mendidik pegawai-pegawai baru. Berinvestasi dalam orang dan pengembangannya akan mengurangi biaya operasi organisasi dan menghasilkan kepuasan pelanggan yang lebih besar. Dari sudut pandang langsung organisasi, pengembangan karier seseorang di tempat kerja dapat membantunya untuk secara lebih kompeten melakukan pekerjaannya. Ini akan makin meningkatkan prestasi kerjanya sendiri dan prestasi kerja organisasi tersebut. Pengembangan karier merupakan kemajuan seseorang yang ditandai adanya kenaikan jabatan, yakni menerima wewenang dan tanggungjawab yang belum dimiliki sebelumnya. Pengembangan karier tidak selalu diikuti dengan kenaikan gaji. Gaji dapat tetap, tapi pada umumnya bertambah besarnya wewenang dan tanggung jawab seseorang, bertambah besar pula balas jasa yang diterimanya.

Dengan pengembangan karier, dimaksudkan bahwa kepada seseorang diberikan jabatan yang lebih tinggi, dimana ia mempunyai tugas wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar, jika dibandingkan dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang dipegang sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk mengembangkan lebih lanjut karier seseorang. Dalam rangka mencapai kemajuan, seseorang terlebih dahulu harus bersikap dinamis dan lebih banyak memberikan jasa

pada organisasi tempat ia bekerja, tanpa mengharapkan suatu ambisi yang berlebihan serta tidak terlalu mengharapkan imbalan jasa.

(Afrida & Iskandar, 2017; Dinar Mahdalena, Mungin Eddy Wibowo, 2013) Disamping itu seseorang harus berusaha untuk dapat memanfaatkan kesempatan, sehingga dapat membuktikan bahwa ada kesanggupan untuk menangani pekerjaan yang lebih besar. Pekerjaan yang memerlukan tanggungjawab yang lebih besar merupakan tantangan bagi seseorang untuk lebih maju. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula. Dengan demikian jika seorang pegawai mampu memberikan pelayanan yang tinggi maka masyarakat akan merasa puas, sebaliknya jika kualitas pelayanan yang diberikan rendah, maka masyarakat yang membutuhkan pelayanan akan merasa tidak puas. Kualitas pelayanan dapat dinyatakan sebagai perbandingan antara pelayanan yang diharapkan dengan pelayanan yang diterima.

Seorang pegawai negeri dituntut untuk selalu bekerja dengan prestasi kerja yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Prestasi kerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai negeri di samping memiliki prestasi kerja yang tinggi dituntut pula untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan adalah salah satu variabel yang cukup penting dalam pelaksanaan tugas kemasyarakatan atau tugas pelayanan umum. Dengan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan.

(Faisal, Ali, & Rosadi, 2021; Jumadi, 2023) Pengelolaan sumber daya manusia dalam agribisnis mempunyai banyak dimensi. Pertama, hal itu melibatkan keseluruhan fungsi perekrutan, pengangkatan, pelatihan, pengevaluasian, pengajuan promosi, pengelolaan balas jasa dan tunjangan. Selain menangani fungsi formal di bidang personalia manajemen juga harus mengembangkan struktur organisasi dimana tanggung jawab, wewenang dan tanggung gugat harus dirumuskan dengan jelas. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan bisnis apabila manajer berupaya memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusia untuk memaksimalkan produktivitas. Untuk dapat mencapai suatu tujuan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, maka haruslah didukung oleh kemampuan dan kesanggupan dari setiap pimpinan dan pegawai untuk melaksanakan kegiatan tersebut agar menjadi efektif. Kemampuan yang ada pada setiap pegawai dapat dijadikan salah satu tolak ukur dari keberhasilan yang akan dicapai.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi atau mengetahui Pengaruh Perkembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur. Metode pengumpulan dan pengolahan data yaitu dengan

menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana dimaksudkan dalam Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, membawa konsekuensi dan implikasi yang cukup besar terhadap perubahan paradigma Pembangunan Daerah. Dengan dilaksanakan Otonomi Daerah, maka daerah dituntut untuk dapat secara mandiri mengurus rumah tangganya sendiri, baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Dengan telah ditetapkannya Undang-Undang tersebut, dalam rangka pelaksanaannya, maka dipandang perlu dibentuk Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah berdasarkan kepada kewenangan Pemerintah yang dimiliki, karakteristik, potensi dan kebutuhan daerah serta kemampuan keuangan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas Pemerintahan Daerah.

Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yaitu dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten OKU Timur Nomor 31 tahun 2008, salah satu bagian yang terbentuk berdasarkan Peraturan daerah tersebut adalah Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur dalam upaya mendukung terwujudnya Visi dan Misi Pemerintahan Kabupaten Daerah Ogan Komering Ulu Timur. Suatu organisasi tumbuh dan berkembang dari kebutuhan manusia untuk bekerja sama. Dan alasan manusia untuk berorganisasi adalah membuat agar kerja sama menjadi efektif. Pengorganisasian adalah menetapkan struktur tugas-tugas melalui penentu berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dari bagian-bagiannya, pengelompokkan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang, serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi dalam struktur organisasi. Organisasi dapat dipahami dalam pengertian sebagai suatu "struktur" yaitu sebagai pengelompokkan aktivitasnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Penugasan setiap pengelompokkan kepada seorang pimpinan dengan wewenang yang diperlukan untuk mengawasinya, dan sasaran untuk mengkoordinasi secara keseluruhan struktur organisasi. Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua anggota kelompoknya tahu apa yang harus dilakukan untuk menghasilkan kerja yang optimal.

Dalam merencanakan pembagian kerja masing-masing anggota kelompoknya, suatu organisasi harus memperhatikan akan kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai, sehingga tiap bagian yang dilakukan tahu secara jelas aktivitas-aktivitas mana yang harus dilakukan dan menjadi tanggung jawabnya. Aktivitas-aktivitas tersebut dapat dijalankan dengan baik, apabila masing-masing anggota kelompok suatu organisasi diberikan wewenang. Dan koordinasi harus diberikan kepada mereka dalam melaksanakan aktivitasnya. Hal ini dimaksudkan agar antara bagian bagian yang ada dalam kelompok tersebut tidak berjalan sendiri-sendiri. Untuk itu sebuah struktur organisasi sangat diperlukan didalam menjalankan aktivitas suatu organisasi, agar setiap anggota kelompoknya tahu secara jelas akan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Dari perhitungan Korelasi antara pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur yang diperoleh angka 'r' adalah 0,61 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,61 terletak antara 0,600 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur. Untuk menjawab

hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh 't' tabel 1,860, sedangkan 't' hitung 2,1771 yang dapat disimpulkan bahwa 't' hitung lebih besar dari 't' tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti, karena korelasi yang ada adalah kuat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur dapat disimpulkan bahwa, pengembangan karier memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Pengembangan karier yang efektif yaitu melalui pelatihan pendidikan. Kesempatan untuk berkembang terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dari hasil korelasi antara pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur yang diperoleh angka 'r' adalah 0,61, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,61 terletak antara 0,600 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Binangun Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh 't' tabel 1,860, sedangkan 't' hitung 2,1771 yang dapat disimpulkan bahwa 't' hitung lebih besar dari 't' tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti, karena korelasi yang ada adalah kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Y., & Iskandar, R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pusat Karir Di Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 2(2).
- Davis, G. B. (2002). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Dinar Mahdalena, Mungin Eddy Wibowo, I. T. (2013). Pengembangan Modul Bimbingan Karir Berbasis Multimedia Interaktif Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(1), 1–9.
- Faisal, F., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Sistem Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Simdik Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*, 3(1), 77–85.
- Fauzi, Rita Irviani, W. (2021). *PENGUATAN ORGANISASI Teori & Empiris*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Jonathan P. Allen. (2019). *Digital Entrepreneurship*. New York: Routledge.
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN*, 02(02), 84–90.