



PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI (SUATU STUDI KASUS PADA BAGIAN KREDIT DI KOPERASI SIMPAN PINJAM SERAMBI DANA CILEUNYI KABUPATEN BANDUNG)

Martina Ruth Angelia^{1*}, Deden Komar Priatna², ³Nandan Limakrisna

AFILIASI:

1,2,3Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti

***KORESPONDENSI:**

Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 27 Oktober 2025

Diterima: 27 Oktober 2025

Abstrak

Martina Ruth Angelia, 2024. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Kasus Pada Bagian Kredit Di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung), Tesis Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti Program Studi Magister Manajemen. Dibawah bimbingan Nandan Limakrisna dan Annisa Fitri Anggraeni.

Kinerja seorang pegawai sangat berperan penting dalam kontribusinya terhadap pencapaian tujuan yang sudah dicanangkan oleh perusahaan. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai (Die Pratiwi, 2015). Menurut Andrew J. Dubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2013:77) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh Ananta Pradipta (2020). Dengan demikian, kinerja pegawai yang menjadi hal utama dalam proses kerja di bagian kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung sangat memerlukan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan agar kinerja pegawai lebih meningkat lagi sehingga dapat terus ber-kembang guna persaingan usaha di era revolusi industri jasa keuangan dewasa ini.

Kata Kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

Abstract

Martina Ruth Angelia, 2024. *The Influence of Motivation and Career Development on Employee Performance (A Case Study on the Credit Section at the Serambi Dana Cileunyi Savings and Loan Cooperative, Bandung Regency), Thesis of the Postgraduate Program of Winaya Mukti University, Master of Management Study Program. Under the guidance of Nandan Limakrisna and Annisa Fitri Anggraeni.*

An employee's performance plays a very important role in his contribution to the achievement of the goals that have been proclaimed by the company. Without good performance from all employees, success in achieving goals will be difficult to achieve. Performance basically includes mental attitudes and behaviors that always have the view that the work carried out today must be of higher quality than the implementation of past work, for the future time it is of higher quality than the present. The ability to provide good work results to meet the needs of the organization as a whole is a contribution to employee performance (Die Pratiwi, 2015). According to Andrew J. Dubrin (1982:197) in Mangkunegara (2013:77) stated that career development is a personnel activity that helps employees plan their future careers in the company so that the company and the employees concerned can develop themselves optimally. The type of research used is quantitative research. Overall, the results of this study explain that the variables of motivation and career development have a positive and significant influence on employee performance simultaneously which is in line with the results of research conducted by Teguh Ananta Pradipta (2020). Thus, employee performance, which is the main thing in the work process in the credit section at the Serambi Dana Cileunyi Savings and Loan Cooperative, Bandung Regency, urgently needs career development carried out by the company so that employee performance can improve even more so that it can continue to develop for business competition in the era of today's financial services industry revolution.

Keywords: Motivation, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja seorang pegawai sangat berperan penting dalam kontribusinya terhadap pencapaian tujuan yang sudah dicanangkan oleh perusahaan. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama didalam suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karier. Menurut Andrew J. Dubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2013:77) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Selain pengembangan karier, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, Teori motivasi dalam penelitian ini yaitu menggunakan teori Herzberg. Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja ia namakan faktor motivator, mencakup faktor intrinsik

dari pekerjaan, yaitu: a. Tanggung jawab (responsibility), b. Kemajuan (advancement), c. Pekerjaan itu sendiri, d. Capaian (achievement), e. Pengakuan (recognition). Kelompok faktor yang lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu: a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, b. Penyeliaan, c. Gaji, d. Hubungan antar pribadi, e. Kondisi kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eka Rulianti Putri (2018) menyatakan bahwa hasil uji pada variabel pengembangan karier, secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Belinda Renee Barnett dan Lisa Bradley (2017) bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data hasil kinerja pegawai dari Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung pada bagian kredit, dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 bahwa terjadi tidak stabilnya hasil kinerja pegawai dengan naik turunnya setoran pinjaman anggota dan kegagalan dropping dalam usahanya. Artinya terjadi melemahnya kinerja pegawai, Berikut data keluar masuk pegawai pada bagian kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung yang terjadi pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

Tabel 1.1 Data Keluar Masuknya Pegawai Berdasarkan Kepuasan Pelayanan

Tahun	Awal Tahun (Januari)	Akhir Tahun (Desember)	Keluar	Persentase
2019	70	120	20	5%
2020	100	140	70	15%
2021	70	130	50	13%
2022	80	180	60	12%
2023	120	150	60	11%

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung.

Dengan melihat data hasil kinerja setoran pinjaman anggota dan pinjaman pada anggota pada pegawai bagian kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 yaitu mengalami penurunan kinerja. Berdasarkan uraian dan inkonsistensi penelitian terdahulu diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul "**Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kredit Di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung**".

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Menurut Wijayanti (2018: 1) mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2018:

1) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara Bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan fungsi-fungsi perencanaan (Planing), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (execution). Dan pengawasan (controlling).

2. Pengertian Motivasi

Robbins (2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Sedangkan Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhandan kepuasan serta keseimbangan dan motivasi itu merupakan dorongan/daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan. Sebenarnya telah banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, dan disini penulis akan memaparkan beberapa teori yang paling terkenal diantara beberapa teori tersebut yakni

3. Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Samsudin (2010:141) pengembangan karier (*Career Development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Bagaimanapun juga, pengembangan karier masing-masing anggota organisasi tidak sama karena bergantung pada berbagai faktor terdahulu. Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan- kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Dengan demikian melalui adanya pengembangan karier para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara dikutip dalam Titisari (2014:73) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Sementara Titisari (2014:79) mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Darojat (2015:120) Penilaian kinerja pada dasarnya memiliki dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Untuk tujuan yang pertama, manajer memberi penilaian atas kinerja karyawan dengan menggunakan rating deskriptif. Tujuan penilaian kinerja tersebut diantaranya untuk pengambilan keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Adapun untuk tujuan pengembangan yaitu penilaian kinerja berguna meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yaitu metode deskriptif dan verifikatif, dengan asumsi bahwa metode ini paling relevan dengan menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian melalui parameter dan Teknik pengukuran statistik. karena akan diuji hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu pegawai di lingkungan bagian kredit Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung. Penelitian ini termasuk pada kategori *cross-sectional*, yaitu informasi dari responden dikumpulkan langsung di objek penelitian, dengan tujuan untuk dapat menduga pendapat responden terhadap objek penelitian.

Pokok masalah yang diteliti adalah persepsi mengenai Motivasi (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y). Arikunto (2003: 120) bahwa dalam pengambilan sampelnya, peneliti "mencampur" subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama. Namun karena unit analisis adalah Pegawai bagian Kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung, dalam penelitian ini ukuran populasi relatif sedikit, sehingga untuk menjaga validitas dan reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini diambil secara sensus (parametrik), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden yaitu seluruhnya sebanyak 152 orang Pegawai bagian Kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung.

Adapun Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) Menurut Wirasasmita (2004;1) analisis jalur membahas kontribusi pengaruh dan perbandingan kontribusi pengaruh (baik secara keseluruhan maupun parsial) Dengan analisis jalur, besarnya pengaruh antar variabel dapat ditentukan dan dinyatakan dalam persentase. Untuk mengetahui hubungan kausal antara pembagian kerja (Variabel X_1), motivasi (Variabel X_2), serta kinerja pegawai (variabel terikat Y) dapat digambarkan melalui Struktur Kausal Penelitian Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, maka variabel yang memiliki ukuran ordinal selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan *Method of Successive Intervals*. Sebelum penyebaran instrumen, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Corelation Product Moment* dan uji Reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alfa* dengan menggunakan SPSS ver. 23.0. Sebelum dianalisis dalam analisis jalur, terlebih dahulu data harus diuji dengan uji validitas dan uji realibitas.

HASIL

Berikut di bawah ini disajikan informasi mengenai Resume Skor Motivasi

Tabel 1.2 Resume Skor Motivasi

Item	Pernyataan Responden	Skor	Kriteria
1	Target Kerja yang Dicapai	258	Sangat Tinggi
2	Kualitas Kerja Pegawai pada Bagian Kredit	277	Sangat Tinggi
3	Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	271	Sangat Tinggi
4	Resiko yang Diambil dalam Pekerjaan	246	Tinggi
5	Interaksi Pegawai	278	Sangat Tinggi
6	Interaksi Pegawai dengan Pihak Lain	258	Sangat Tinggi
7	Persahabatan	273	Sangat Tinggi
8	Pemimpin	272	Sangat Tinggi
9	Duta Perusahaan	263	Sangat Tinggi
10	Keteladanan	279	Sangat Tinggi
Total	2.675	Sangat Tinggi	
Rata-Rata	267,5		

Sumber : Data Primer (2024)

Sesuai dengan data diatas dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel motivasi sebesar 279 yaitu adanya dorongan untuk menjadi contoh pegawai teladan. Sedangkan skor terendah 246 yaitu adanya suatu dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan yang diberikan kepada pegawai selama itu baik untuk kepentingan instansi. Hasil perhitungan rata – rata adalah 267.5 skor tersebut berada pada rentang 253 – 300 atau berada pada kriteria “Sangat Tinggi”. Maka dapat dikatakan bahwa Motivasi di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung Sangat Tinggi.

Berikut di bawah ini disajikan informasi mengenai Resume Skor Pengembangan Karier

Tabel 1.3 Resume Skor Pengembangan Karir

Item	Pernyataan Responden	Skor	Kriteria
1	Kesesuaian Minat dan Keahlian dengan Pekerjaan	256	Sangat Tinggi
2	Peluang Pengembangan Karier	286	Sangat Tinggi
3	Promosi Jabatan Karena Prestasi Kerja yang Baik	268	Sangat Tinggi

4	Peningkatan Karier	259	Sangat Tinggi
5	Fasilitas Pelatihan	254	Sangat Tinggi
6	Loyalitas Pegawai	270	Sangat Tinggi
7	Perilaku Pegawai	255	Sangat Tinggi
8	Informasi Peluang Promosi	261	Sangat Tinggi
Total		2.109	Sangat Tinggi
Rata-Rata		263,625	

Sumber : Data Primer (2024)

Sesuai dengan data diatas dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 286 yaitu Pegawai mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja yang baik Sedangkan skor terendah sebesar 254 yaitu Fasilitas pelatihan yang pegawai peroleh dari perusahaan dapat membantu karir pegawai di masa depan. Hasil perhitungan rata – rata adalah 263,625 skor tersebut berada pada rentang 253-300 atau berada pada kriteria “Sangat Tinggi”. Maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung Sangat Tinggi.

Berikut di bawah ini disajikan informasi mengenai Resume Skor Kinerja Pegawai

Tabel 1.4 Resume Skor Kinerja Pegawai

Item	Pernyataan Responden	Skor	Kriteria
1	Kesalahan dalam melakukan tugas	192	Cukup
2	Menjaga sarana dan prasarana	261	Sangat Tinggi
3	Kecermatan pegawai	236	Tinggi
4	Menyelesaikan pekerjaan	221	Tinggi
5	Kuantitas hasil kerja	202	Cukup
6	Ketepatan waktu	214	Tinggi
7	Pegawai dalam menyelesaikan tugas	220	Tinggi
8	Efisiensi waktu	247	Tinggi
9	Kerjasama pegawai	255	Sangat Tinggi
Total		2.048	Tinggi
Rata-Rata		227.55	

Sumber : Data Primer (2024)

Sesuai dengan data diatas dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 261 yaitu pegawai selalu menjaga sarana dan prasarana perusahaan dan pegawai tidak merusaknya. Sedangkan skor terendah 162 yaitu dalam melakukan tugas, pegawai jarang melakukan kesalahan. Hasil perhitungan rata – rata adalah 227,55 skor tersebut berada pada rentang 205-252 atau berada pada kriteria “Tinggi”. Maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung Tinggi.

Pengujian Hipotesis

Uji F atau Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	263,091	2	131,546	4,850	,011 ^b
Residual	1545,842	57	27,120		
Total	1808,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Motivasi

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan Uji F (Simultan) pada SPSS seperti yang terlihat pada tabel 4.41 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

H_0 = secara simultan Motivasi dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 = secara simultan Motivasi dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pada tabel di atas diperoleh nilai F 4,850 dengan tingkat signifikansi 0,011. Karena $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis diajukan dapat dikonfirmasi.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	10,385	8,928		1,163	,250
	Motivasi	,017	,297	,011	,058	,954
	Pengembangan_Karir	,654	,324	,373	2,020	,048

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan Uji T atau Uji Parsial pada SPSS seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Motivasi

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung

H_1 = Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung.

Hasil perhitungan uji-t untuk variabel Motivasi dalam tabel di atas nilai koefisiennya adalah sebesar 0,058 dan tingkat signifikasinya adalah 0,954. Karena $0,954 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan tidak dapat dikonfirmasi.

1. Pengembangan Karir

H_0 = Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai bagian kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung.

H_1 = Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung.

Hasil perhitungan uji-t untuk variabel Pengembangan Karir dalam tabel di atas nilai koefisiennya adalah sebesar 2,020 dan tingkat signifikasinya adalah 0,048. Karena $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan dapat dikonfirmasi.

PEMBAHASAN

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh Ananta Pradipta (2020). Dengan demikian, kinerja pegawai yang menjadi hal utama dalam proses kerja di bagian kredit di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung sangat memerlukan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan agar kinerja pegawai lebih meningkat lagi sehingga dapat terus berkembang guna persaingan usaha di era revolusi industri jasa keuangan dewasa ini. Penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa berdasarkan predikat motivasi di Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan predikat pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hasil perhitungan dalam penelitian ini bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya, namun tidak berlaku ketentuan yang sama dengan variabel motivasi.

Secara praktis, penelitian ini mengimplikasikan agar manajemen Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung ingin meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada bagian mantri. maka sebaiknya mereka harus fokus untuk meningkatkan pengembangan karir pada pegawai karena hasil penelitian dari variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun motivasi pun tetap dapat menjadi perhatian bagi manajemen, karena walaupun dari hasil penelitian motivasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, namun dimensi-dimensi yang terdapat di dalam motivasi akan tetap dapat mendukung terciptanya kinerja pegawai yang baik, sehingga jika seluruh variabel tersebut ditingkatkan, harapannya Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Serabi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung khususnya pada bagian Kredit dapat terus berkembang dan bertahan di tengah revolusi industry jasa keuangan dewasa ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. (1) Motivasi menurut tanggapan pegawai Koperasi Simpan Pinjam Serambi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung termasuk dalam kategori "sangat tinggi". (2) Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan yang berarti semakin tinggi pengembangan karir yang dilakukan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. (3) Kinerja pegawai menurut pegawai Koperasi Simpan Pinjam Serabi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung termasuk dalam kategori "Tinggi". Bagian tertinggi dinyatakan dengan pegawai selalu menjaga sarana dan prasarana perusahaan dan pegawai tidak merusaknya. Sedangkan bagian terendah dinyatakan dengan dalam melakukan tugas, pegawai jarang melakukan kesalahan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang sudah dipaparkan, Adapun saran yang diberikan melalui hasil penelitian sebagai berikut. (1) Dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai di lingkungan Koperasi Simpan Pinjam Serabi Dana Cileunyi Kabupaten Bandung, atasan perlu selektif dalam memberikan pujian atau penghargaan agar para pegawai menjadi termotivasi. (2) Perlu adanya peningkatan fasilitas pelatihan pegawai agar bisa meningkatkan pengembangan karier pegawai. (3) Dalam rangka meningkatkan kinerja perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas dengan melakukan evaluasi mengenai jumlah pekerjaan yang berhasil dilakukan. (4) Untuk lebih mengetahui secara lebih mendalam tentang

fenomena dari variable yang diteliti, maka diperlukan penelitian lanjutan selaras dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan kondisi lingkungan organisasi.

REFERENCE

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal dan Yantjie Uhing (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Air Manado*.
- Cardoso, Gomes, Faustino, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV. Andi Offset: PT. Refika Aditama.
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku. Darajat, Tubagus Achmad, 2015. *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung
- Deiby Christa Rusu, Lotje Kanet, Rita Taroreh (2017). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado*
- Dessler, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. JakartaBarat : PT. Indeks.
- Die, Pratiwi, 2015. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*.
- Edison, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana PrenadaMedia Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta..
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- M. Harlie (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada Pemerintah Kab. Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto, 2011. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan*,

Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A.. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi 16 Pearson. Alih bahasa oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rulianti, Eka, (2015) *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka setia
- Siregar, Sofyan. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM – Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Teguh Ananta Pradipta (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKBD)*.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi. Edisi kedua*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Zella Rifqi Fathurrohman (2013). *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Rsu di Banjarnegara*.