



Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bank Bjb Sindangkasih Kabupaten Ciamis)

Sidna Anggia Pravitadewi¹, Ading Rahman Sukmara^{2*}, Luffi Septian³

^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

Email: ading_rahman34@unigal.ac.id, luffi.septian@unigal.ac.id

*Korespondensi: ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract: *This research is motivated by the low motivation of employees in carrying out their main tasks and functions. This can be seen from the lack of enthusiasm of employees in carrying out their duties and the lack of obsession to progress. This low employee motivation is thought to be caused by two factors, namely, less than optimal career planning and the unclear arrangement of career development for employees who are considered to have achieved. The purpose of this study is to determine how career planning affects employee work motivation, how career development affects employee work motivation, and how career planning and development together affect employee work motivation. The method used in this study uses a quantitative descriptive method. To analyze it, correlation and multiple regression statistical test data analysis was used using SPSS version 22.00. The results of the study obtained provide the conclusion that career planning has a positive and significant effect on employee work motivation, career development has a positive and significant effect on employee work motivation, and career planning and career development have a positive and significant effect on employee work motivation.*

Keywords: *employee work motivation, career development, career planning*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini terlihat dari kurang bersemangatnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan kurang memiliki obsesi untuk maju. Rendahnya motivasi pegawai ini diduga diakibatkan oleh dua faktor yaitu, kurang optimalnya perencanaan karir dan masih belum jelasnya pengaturan pengembangan karir bagi pegawai yang dianggap berprestasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh perencanaan karir terhadap motivasi kerja pegawai, bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai, dan bagaimana pengaruh perencanaan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk menganalisisnya digunakan analisis data uji statistik korelasi dan regresi ganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.00. Hasil penelitian yang diperoleh memberikan kesimpulan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, serta perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Kata kunci: motivasi kerja pegawai, pengembangan karir, perencanaan karir

1. PENDAHULUAN

Setiap pegawai perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien dalam menunjang tujuan perusahaan, supaya pegawai dapat bekerja efektif dan efisien, kualitas dan kuantitas harus sesuai kebutuhan perusahaan. Pegawai yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil dapat mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktunya. Supaya hal ini tidak terjadi, maka pekerjaan yang akan diselesaikan harus dilaksanakan seefektif mungkin.

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Pendapat Harold Koontz (1987) dalam Suharto dan Cahyono (2005:17) mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri karyawan yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Steer (1985) dalam Suharto dan Cahyono (2005:14) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, selanjutnya dijelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Karyawan memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan karyawan akan terus mendedikasikan diri lewat segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Namun pada kenyataannya motivasi kerja pegawai masih rendah. Rendahnya motivasi kerja pegawai untuk bekerja terlihat dari tingkat efisiensi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Tingkat efisiensi kerja pegawai mengindikasikan kurangnya motivasi kerja pegawai untuk mencapai prestasi karirnya dalam bekerja. Adanya

beberapa pegawai yang tidak efisien dalam bekerja berdampak pada penurunan kinerja.

Perencanaan dan pengembangan karir menjadi salah satu tujuan dalam berorganisasi. Perencanaan yang matang dan ditunjang dengan pengembangan yang sempurna, menjadi pendorong seseorang dapat termotivasi dalam bekerjanya. Hal itu semua akan berdampak pada efektivitas kerja pegawai di instansi tersebut. Tidak terkecuali pada Bank Bjb Cabang Sindangkasih Ciamis. Hal ini didukung berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh keterangan bahwa perencanaan dan pengembangan karir pada bank Bjb Cabang Sindangkasih Ciamis belum maksimal, sehingga banyak pegawai yang tidak termotivasi untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh instansi, manajer ataupun pihak lain. Ada sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu.

Fenomena masalah yang terjadi di Bjb Sindangkasih Ciamis saat ini rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini terlihat dari kurang bersemangatnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan kurang memiliki obsesi untuk maju. Rendahnya motivasi pegawai ini diduga diakibatkan oleh dua faktor yaitu, kurang optimalnya perencanaan karir dan masih belum jelasnya pengaturan pengembangan karir bagi pegawai yang dianggap berprestasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis dengan sejumlah pegawai Bjb Sindangkasih Kabupaten Ciamis, perencanaan karir di tempat kerja mereka masih belum terstruktur secara jelas sehingga pegawai tidak mengetahui secara jelas dan pasti kapan mereka akan dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Padahal sebagai pegawai yang notabene sangat manusiawi jika mereka mengaharapkan kejelasan perencanaan karir karena karir akan menentukan penghasilan (gain) yang mereka peroleh dari hasil kerja mereka.

Pengembangan karir di Bjb Sindangkasih Kabupaten Ciamis pun diduga masih belum optimal yang mana dapat terlihat bahwa kenaikan karir pegawai masih berdasarkan pada like and dislike, yang mana pengangkatan jabatan seseorang untuk menduduki posisi tertentu didasarkan pada unsur subjektivitas dan kedekatan emosional pihak pimpinan dengan pegawai yang ditunjuk. Selain itu, pengembangan karir di Bank Bjb Sindangkasih pun masih dipengaruhi oleh unsur politis, di mana masih banyak kerabat, relasi atau sanak famili dari para pejabat daerah yang ditempatkan pada posisi jabatan yang tidak prosedural. Tentunya hal ini dirasa sangat tidak profesional meskipun pihak pemerintah daerah memiliki jumlah saham yang besar di Bank BJB.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama enam bulan, dimulai dari observasi lapangan, penelitian langsung, pengolahan data dan penyusunan tesis. Tempat penelitian yang dilakukan adalah di lingkup Bank Bjb Sindangkasih Kabupaten Ciamis.

Subjek Penelitian

Mengenai populasi oleh Sugiyono (2009: 80) dijelaskan sebagai berikut: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian yang penulis lakukan, populasi penelitian ini adalah para karyawan BJB cabang Ciamis, yaitu sebanyak 72 orang. Populasi penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin Cabang	1
2	Manager	8
3	Asisten Senior Manager	14
4	Asisten Junior	12
5	Officer mikro	1
6	Analisis Mikro Utama	3
7	Customer Service	8
8	Teller	10
9	Staf Junior	15
Jumlah		72

Sebagian yang diambil dari populasi disebut sampel penelitian. Mengenai hal ini, Sugiyono (2009: 81) menjelaskan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Berkaitan dengan teknik sampling, Sugiyono (2009: 81) menjelaskan bahwa :

“Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* meliputi, *simple random*, *proportionate stratified random*, *disproportionate stratified random*, dan *area random*. *Nonprobability sampling* meliputi, sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, *purposive sampling*, sampling jenuh, dan *snowball sampling*”.

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam menentukan sampelnya. Tentang teknik sampling jenuh, Sugiyono (2009: 85) menjelaskan bahwa : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Jadi dengan menggunakan teknik sampling jenuh, diperoleh sampel sebanyak 72 orang dengan pengambilan sampel dari masing-masing bidang digambarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin Cabang	1
2	Manager	8
3	Asisten Senior Manager	14
4	Asisten Junior	12
5	Officer mikro	1
6	Analisis Mikro Utama	3
7	Customer Service	8
8	Teller	10
9	Staf Junior	15
Jumlah		72

Prosedur

Prosedur penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan topik penelitian, yang mana mengambil fenomena masalah yang peneliti temukan di lapangan.
2. Mengkaji literatur yang relevan dengan masalah dan hasil penelitian yang terdahulu.
3. Memilih, menyatakan dan merumuskan masalah.
4. Merumuskan hipotesis
5. Menetapkan desain dan metode penelitian.
6. Mengumpulkan data.
7. Mengolah dan menganalisis data.
8. Menginterpretasikan temuan-temuan sesuai hasil analisis, dan menyusun kesimpulannya.
9. Menyusun laporan.

(Trisnamansyah, 2009: 19)

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data supaya menghasilkan data yang obyektif, valid dan reliabel, penulis menyusun sejumlah kuesioner yang merupakan pengembangan dari sejumlah indikator dari berbagai teori perencanaan karir, pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai. Kuesioner yang telah dikembangkan lantas dijadikan sebagai instrumen. Sebelum instrument tersebut disebarkan kepada responden, sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya kepada responden uji coba. Setelah diperoleh nilai validitas dan reliabilitasnya, maka untuk memperoleh data, intrumen tersebut disebarkan di lapangan kepada responden.

Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengukur variabel perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai.
 - a. Untuk mengukur variabel perencanaan karir yaitu dengan cara: skor yang diperoleh sebagai hasil penyebaran angket dibandingkan dengan nilai total atau nilai kriteria, yang ditentukan dengan nilai total atau nilai kriteria yang ditentukan, kali 100% dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor Kriteria}} \times 100\%$$

- b. Untuk mengukur variabel pengembangan karir yaitu dengan cara: skor yang diperoleh sebagai hasil penyebaran angket dibandingkan dengan nilai total atau nilai kriteria, yang ditentukan dengan nilai total atau nilai kriteria yang ditentukan, kali 100% dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor Kriteria}} \times 100\%$$

- c. Untuk mengukur variabel motivasi kerja pegawai dengan cara: skor yang diperoleh sebagai hasil penyebaran angket dibandingkan dengan nilai total atau nilai kriteria, yang ditentukan dengan nilai total atau nilai kriteria yang ditentukan, kali 100% dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Skor perolehan}}{\text{Skor Kriteria}} \times 100\%$$

2. Mengukur keeratan hubungan (korelasi) antar variabel

- a) Variabel perencanaan karir dengan pencapaian motivasi kerja pegawai
 b) Variabel pengembangan karir dengan motivasi kerja pegawai digunakan teknik korelasi *product moment pearson*, dengan rumus:

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

(Riduwan, 2008:227)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

n : Jumlah responden

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ + 1). Apabila nilai r = -1, artinya korelasinya negatif sempurna; r = 0, artinya

tidak ada korelasi; dan $r = 1$, berarti korelasinya sangat kuat, sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r , sebagai berikut.

Tabel 4

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,00	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,22-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

3. Mengukur besarnya pengaruh antar variabel

Untuk mengukur besarnya pengaruh perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai, digunakan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \text{Riduwan (2008:152)}$$

Keterangan:

Y = motivasi kerja pegawai

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi berganda antara X_1 dan Y

b_2 = koefisien regresi berganda antara X_2 dan Y

X_1 = perencanaan karir

X_2 = pengembangan karir

Untuk mempermudah dan menghemat waktu, maka dalam penghitungannya, penelitian ini dibantu dengan program komputer *SPSS 20 for windows*.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Riduwan (2008:154)

Keterangan

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Kaidah keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan korelasi berganda dicari dulu f_{hitung} , kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , dengan rumus:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}} \quad \text{Riduwan (2008:154)}$$

Keterangan

- R = Nilai Koefisien Korelasi Berganda
 k = Jumlah variabel bebas (*independen*)
 n = Jumlah sampel
 F_{hitung} = Nilai f yang dihitung

Kaidah pengujian adalah sebagai berikut.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan

Untuk analisis data selanjutnya, digunakan analisis data dengan menggunakan program SPSS for windows versi 22.00.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Perencanaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel perencanaan, pengembangan karir secara bersama-sama terhadap variabel motivasi kerja pegawai.

Perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi (Mathis 2006 : 343). Perencanaan karir adalah proses dimana perusahaan menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir dalam mencapai rencana karir (Rivai 2009 : 266). Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerjaan disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis,

rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Lebih lanjut (Sunyoto, 2013:183) bahwa:

“Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut”.

Secara umum proses pengembangan karir di mulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dan hasil penelitian kinerja ini kita mendapat masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Dan masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah fokus kemajuan jalan karir yang ditempuh oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin baik pengembangan karir, maka akan semakin meningkat pula dalam motivasi kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Handoko (2000:123) bahwa, rencana karir seperti “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi kerja dibutuhkan sebagai landasan terdapatnya motivator, yaitu dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Sustermeister (dalam Djatmiko, 2004:67) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kondisi kerja (kondisi fisik kerja dan kondisi sosial kerja).

Menurut Robert Dubin (dalam Danim, 2004:15) bahwa “Motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi”. Senada dengan yang diungkapkan oleh Danim (2004:3) bahwa “Faktor internal dan eksternal motivasi itu dapat diaktualisasikan dan berorientasi oleh individu dalam bentuk kapasitas untuk kerja (*working performance*) atau kapasitas

berproduksi, baik yang dapat dikuantifikasi secara hampir pasti maupun yang bersifat variabilitas”.

Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari variabel perencanaan karir, pengembangan karir secara bersama-sama terhadap variabel motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin efektif dalam perencanaan suatu perusahaan, maka pengembangan karir yang diberikan oleh pimpinan akan bertambah seiring dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai.

Pengertian perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi (Mathis 2006 : 343).

Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan yang diungkapkan oleh Handoko (2000:123) bahwa, rencana karir seperti “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Sedangkan motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja pegawai, dapat dilakukan melalui proses perencanaan dan pengembangan karir sehingga dapat berjalan dengan baik dan lancar.

3. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Bjb Sindangkasih Kabupaten Ciamis. Artinya, jika perencanaan karir dilaksanakan dengan baik maka motivasi kerja pegawai akan meningkat.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, motivasi kerja pegawai tidak akan tercapai secara optimal jika para pegawai tidak memiliki pengembangan karir yang baik.
3. Perencanaan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian di atas. Artinya motivasi pegawai tidak akan tercapai secara optimal jika para pegawai tidak memiliki perencanaan dan pengembangan karir yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Djarmiko, S. (2004). *Perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia (Edisi II, Cetakan ke-14)*. Yogyakarta: BPF.
- Koontz, H., O'Donnel, C., & Weinrich, H. (1980). *Management (7th ed.)*. Tokyo: Kogakusha, McGraw Hill.
- Mathis, R. L. (2006). *Human resource management (10th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2023). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Riduwan. (2010). *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, & Cahyono, B. (2005). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset & Bisnis Indonesia*, 1(1).
- Sunyoto. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Trisnamansyah, & Sukmadinata. (2004). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.