

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil Sejarah Singkat USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan**

USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong merupakan salah satu BMT yang berada di Kabupaten Pamekasan yang letaknya di Desa Bandungan Kecamatan Pakong. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong didirikan pada tanggal 02 Mei tahun 2018, USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong berfungsi seperti lembaga keuangan pada umumnya sebagai lembaga intermediasi yaitu menghimpun dana dari masyarakat kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan.

##### **2. Visi dan misi USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan**

Tujuan didirikanya lembaga perekonomian USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong pamekasan tertuang dalam visi dan misi yaitu :

###### **a. Visi BMT USSPS mawaddah cabang bandungan pakong pamekasan**

Perekonomian maju berdasarkan prinsip syariah islam demi kebahagiaan dunia akhir.

b. Misi USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan

Misi USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan yaitu :

- 1) Memajukan usaha-usaha ekonomi produktif dan investasi umat islami.
- 2) Mendayagunakan dana-dana sosial untuk pemberdayaan dan kemajuan ekonomi ummat.

**3. Lokasi USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan**

Kantor USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan ini berkedudukan di pamekasan di kecamatan pakong desa bandungan di pertigaan jalan raya pakong.

**4. Produk-produk USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan**

USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan ini berkedudukan di pamekasan dalam menjaga keberlangsungan usah dan juga untuk mendapatkan hasil (*profit*)USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan ini berkedudukan di pamekasan menjalankan usahanya sebagai lembaga keuangan mikro yang terbagialam produk menghimpun dana dan penyaluran dana diantaranya adalah.

## **a. Produk Penghimpunan Dana**

### **1) Tabungan biasa**

Tabungan yang penyetoran dan penarikannya dapat dilakukan pada setiap saat pada jam buka USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan

### **2) Tabungan Berjangka (Deposito)**

Tabungan yang penyetoran dan penarikannya dapat dilakukan saat jatuh tempo (1,3,6 atau 12 bulan)

### **3) Tabungan Khusus**

Tabungan untuk tujuan khusus dan penarikan tabungan sesuai kesepakatan, diantaranya:

#### **a) Tabungan Pendidikan**

Tabungan pendidikan adalah tabungan yang dikhususkan untuk rencana pendidikan, yang penarikan dilakukan setiap semester atau awal tahun pelajaran

#### **b) Tabungan Hari Raya**

Tabungan hari raya adalah tabungan yang direncanakan untuk memenuhi kebutuhan hari raya dan dapat diambil pada saat mendekati hari raya Idul Fitri atau Idul Adha

#### **c) Tabungan Haji**

Tabungan haji adalah tabungan untuk rencana keberangkatan haji ketanah suci Mekkah dan penarikan dilakukan pada saat akan mendaftar sebagai calon jamaah haji serta jumlah tabungannya telah memenuhi syarat pendaftaran

**d) Tabungan Perkawina**

Tabungan perkawinan adalah tabungan untuk keperluan perkawinan yang dapat di ambil saat akan melaksanakan perkawinan atau karena *udzur sya'i*

**b. Produk Pembiayaan**

**1) Produk pembiayaan mudharabah (bagi hasil)**

Pembiayaan untuk keperluan modal kerja kepada anggota atau nasabah, keuntungannya akan dibagai sesuai kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.

**2) Pembiayaan murabahah (jual beli)**

Pembiayaan atas dasar jual beli harga jual didasarkan atas harga perolehan ditambah keuntungan yang dikehendaki USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan

**3) Pembiayaan bai'bitsamanilajil (investasi)**

Pembiayaan dengan sistem jual beli yang dilakukan secara angsuran terhadap pembelian suatu barang. Jumlah kewajiban

yang harus dibayar oleh pengguna jasa sebesar jumlah harga barang dan keuntungan yang telah disepakati.

#### **4) Pembiayaan musyarakah (penyertaan)**

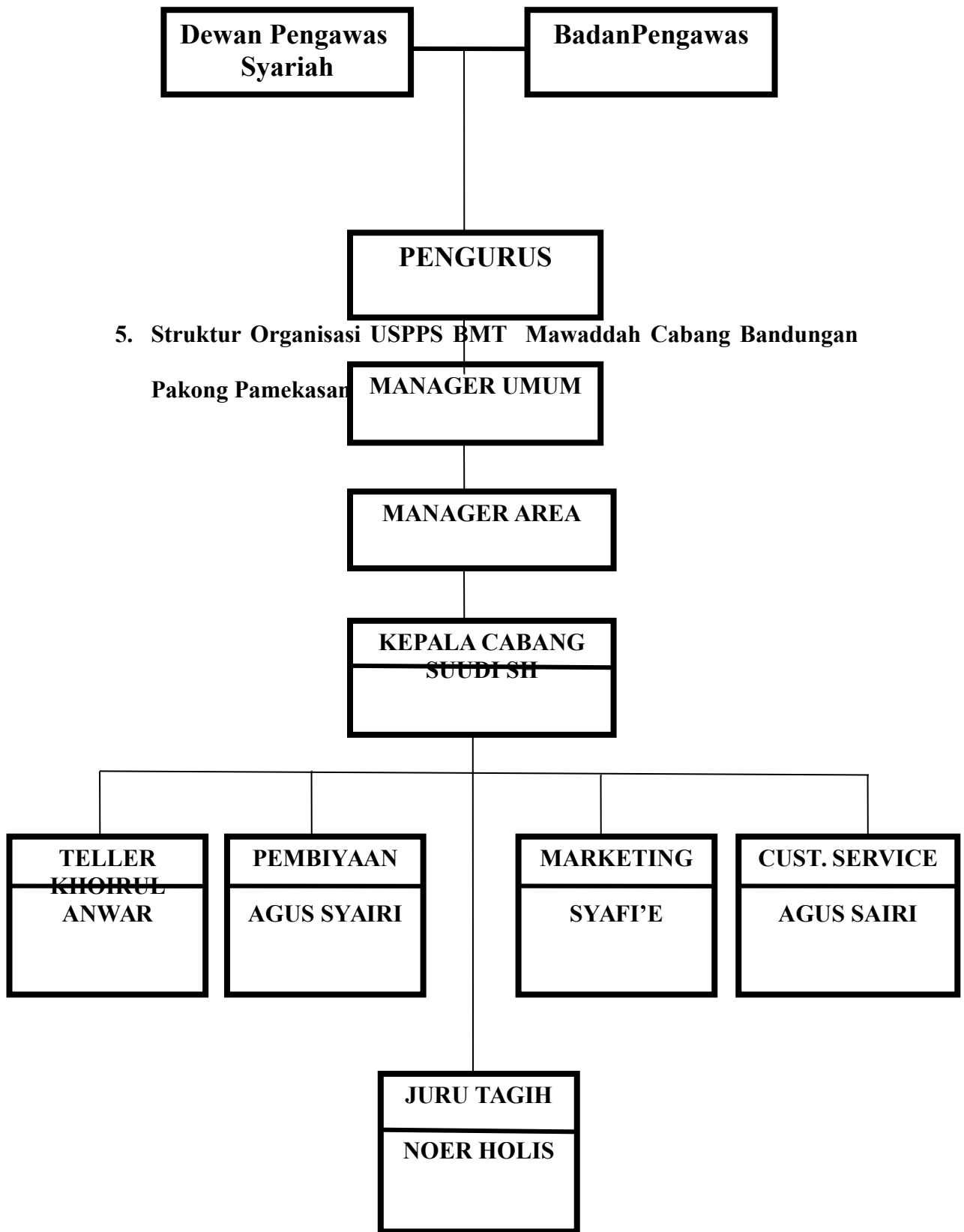
Pembiayaan sebagai modal yang diberikan kepada anggota pada modal keseluruhannya. Masing-masing pihak kerja dan yang memiliki hak untuk turut serta mewakili dan menggugurkan hak-haknya dalam manajemen usaha tersebut. Keuntungan pada usaha ini akan dibagi menurut porsi penyertaan modal atau kesesuaian kesepakatan bersama.

#### **5) Pembiayaan qard (kebaikan)**

Pinjaman yang diberikan kepada anggota atau nasabah tanpa adanya dan kewajiban pihak peminjam mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu

#### **6) Pembiayaan rahn (gadai emas)**

Pembiayaan rahn merupakan akad perjanjian pinjam-meminjam dengan menyertakan barang sebagai agunan utam dan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan mendapat *ujrah* atau balas jasa atas penitipan agunan sesuai kesepakatan. Agunan yang diperoleh berupa emas.



## **B. Paparan Data**

Setelah beberapa profil BMT USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong peneliti uraikan di atas, selanjutnya peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang didapat di lapangan sesuai dengan fokus penelitian yang telah dirumuskan sebagai berikut:

### **1. Implementasi Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong**

#### **a. Implementasi Pengembangan Karir**

Prestasi dalam dunia kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan

bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Selain itu Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Oleh karena itu penilaian harus menggambarkan kinerja pegawai. Bapak Suudi SH selaku Kepala Cabang di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan menjelaskan.

Mekanisme pengembangan karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan selama ini telah dilakukan dengan cukup baik. Meskipun prosedur mekanisme tersebut masih harus terus dilakukan perbaikan agar lebih baik lagi ditahun yang akan datang dan sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. Program pengembangan karir belum sepenuhnya diketahui oleh pegawai secara luas, karena bagian kepegawaian masih kurang melakukan sosialisasitentangpengembangan karir pegawai. Penerapan pengembangan karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan dilakukan mulai dari perekrutan karyawan, penetapan posisi karyawan sampai jadi karyawan tetap, pihak USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan selalu memberi peluang kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya dan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan memberikan pelatihan setiap 1 tahun 3 kali untuk memberikan gambaran hal-hal yang harus dilakukan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan dan untuk mengembangkan karir karyawan. Diharapkan dengan kegiatan-kegiatan tersebut mampu menambah ilmu, pengetahuan karyawan dan bisa menambah jenjang karir karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan.<sup>1</sup>

Sementara bapak Agus Sairi selaku karyawan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan menambahkan penjelasan

---

<sup>1</sup>Bpk Suudi, Kepala Cabang USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (7 April 2020).

Bpk Suudi, Kepala Cabang USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (7 April 2020).



Rasa kekeluargaan yang ada di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan sangat baik dengan selalu bergotong royong dan membantu apabila ada masalah di cari jalan keluarnya bersama-sama sehingga karyawan yang memiliki masalah itu dapat menyelesaikan masalahnya dengan baik dan benar karena dalam pengambilan keputusannya ada yang meninjau baik buruknya. Kekompakan antar karyawan akan memupuk rasa kekeluargaan sesama karyawan karena apabila bekerja saling mendukung akan meringankan pekerjaan. Di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan selalumengedepankan rasa kekeluargaan dalam kesehariannya karena dengan begitu karyawan akan bekerja dengan merasa nyaman. Motivasi kerja dengan atasan memperlakukan karyawan seperti saudara atau keluarga akan menambah motivasi kerja karyawan karena karyawan merasa kan nyaman di lingkungan kerjanya. dengan cara seperti itu dukungan dari karyawan satu dengan yang lain, atasan maupun bawahan juga saling mendukung hal itulah yang dapat memudahkan mengembangkan karir

Dari wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa pengembangan karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan selama ini telah dilakukan dengan cukup baik. Penerapan pengembangam karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dilakukan mulai dari perekrutan karyawan, penetapan posisi karyawan sampai jadi karyawan tetap, USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan memberikan pelatihan setiap 1 tahun 3 kali dan dorongan dan bantuan dari semua pihak akan memumudahkan seseorang untuk mengembangkan karirnya

b. Kegiatan Dan Program Pengembangan Karir

Untuk mengoptimalkan potensi SDM yang ada di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan telah menyusun program Pengembangan karir yang dilakukan secara

terpadu dengan merujuk pada perencanaan korporasi jangka panjang maupun tahunan. Penyusunan pengembangan karir ini juga didasarkan atas hasil analisis terhadap penawaran dan permintaan yang akurat dan efektif serta terstruktur. Saudara Syafi'i selaku marketing di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menjelaskan.

Pengembangan karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan setiap tahun tiga kali untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang semakin meningkat setiap tahunnya. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara menyeluruh baik proses seleksi, penilaian kinerja, serta pelatihan dan pendidikan. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang telah ditargetkan. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan mempunyai komitmen untuk terus mengembangkan potensi karyawan secara konsisten dan berkesinambungan melalui proses pembelajaran, antara lain menyelenggarakan berbagai pendidikan, pelatihan dan workshop baik secara internal maupun secara eksternal bekerjasama dengan lembaga keuangan lainnya. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, pengelolaan resiko, profesionalitas serta biasa mengembangkan karir karyawan.<sup>2</sup>

Bapak Suudi SH selaku Kepala Cabang di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menambah penjelasan.

USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Program pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan dan pengembangan individu untuk menunjang keberhasilan kinerja dan karir mereka, serta diselaraskan dengan kebutuhan perusahaan dan mengacu pada strategi bisnis yang diterapkan USPPS BMT Mawaddah Pusat Pamekasan. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan juga menyelenggarakan program pelatihan bagi calon pemimpin masa depan disiapkan melalui program pengembangan

---

<sup>2</sup> Sdr Syafi'i, Marketing USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (12 April 2020).

karir. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas SDM karena USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan meyakini dengan karir yang tangguh maka akan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis di BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan.<sup>3</sup>

Bapak Suudi SH selaku Kepala Cabang di USPPS BMT

Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan melanjutkan. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan pengembangan karir merupakan komponen yang sangat penting dalam rangka mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan terus berupaya meningkatkan kualitas SDM karena USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan meyakini bahwa kualitas SDM sangat berperan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Upaya tersebut salah satunya dilakukan melalui pelatihan profesional yang berkelanjutan maupun dengan merekrut SDM yang berkualitas. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan senantiasa berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan berdasarkan pencapaian kinerja secara adil dan objektif. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik merupakan bagian dari kebijakan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dalam membina, memotivasi dan membangun loyalitas karyawan. Setiap tahun, USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam mendukung pencapaian target bisnis.<sup>4</sup>

Dari wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa Pengembangan karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan setiap 1 tahun tiga kali untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang semakin meningkat setiap tahunnya. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh

---

<sup>3</sup> Bpk Suudi, Kepala Cabang USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (7 April 2020).

<sup>4</sup> Ibid

karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Program pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan dan pengembangan individu untuk menunjang keberhasilan kinerja dan karir mereka, pengembangan karir merupakan komponen yang sangat penting dalam rangka mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan terus berupaya meningkatkan kualitas SDM

c. Pengembangan Karir Yang Dilakukan Oleh USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan

Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana. Munculnya fenomena penurunan jabatan dan kemangkiran pegawai (demosi), perpindahan pegawai yang dikenal dengan mutasi serta adanya suatu promosi pegawai merupakan bentuk pengembangan karir. Pentingnya kebijakan instansi dirumuskan untuk mengatur administrasi dari semua jenis pemindahan pegawai. Salah satu langkah yang ditempuh suatu instansi pemerintahan untuk memenangkan persaingan adalah peningkatan kualitas sumber daya. Bapak Suudi SH selaku Kepala Cabang di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menjelaskan.

USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan melakukan pengembangan karir bagi setiap karyawan kegiatan pengembangan karir dilakukan setiap 1 tahun 3 kali melalui pelatihan, seminar, woksop dan lain-lain, kegiatan tersebut dilakukan untuk memupuk karir karyawan kegiatan tersebut biasa melibatkan lembaga lain untuk mengisi acara tersebut, juru bibacara atau pemateri mendatangkan dari lembaga ternama seperti Bank Rakyat Indonesia

Syariah (BRIS), Bank Negara Indonesia Syariah (BNI Syariah) dan lembaga-lembaga ternama lainnya. diharapkan dengan kegiatan-kegiatan tersebut mampum menambah ilmu, pengetahuan karyawan dan bisa menambah jenjang karir karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan.<sup>5</sup>

Sementara bapak Noer Holis selaku karyawan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menambahkan penjelasan

Pengembangan karir juga bisa didapat oleh dukungan dari karyawan lain atau temen kerja seperti memberi nasehat, dukungan dan motivasi. Dalam pemberian motivasi kepada karyawan secara langsung bertujuan untuk meningkatkan etos kerja karyawan karena dengan begitu karyawan merasakan di perhatikan oleh atasan maupun rekan kerjanya sehingga dalam melakukan segala pekerjaan menjadi semakin giat dan baik. motivasi merupakan pondasi awal bagi seorang karyawan sebelum bekerja untuk perusahaan. Untuk itu saya selalu memberikan semangat kepada mereka agar mereka fokus kepada Peraturan Perusahaan dan pekerjaannya. Motivasi kerja harus selalu diberikan kepada karyawan agar karyawan memiliki etos serta semangat kerja yang berdampak pada diri karyawan itu sendiri dan perusahaan. Motivasi langsung selalu diberikan kepada setiap karyawan, dengan cara menelfon secara berkala, dengan tujuan mengetahui keadaan karyawan serta secara tidak langsung mengetahui apakah karyawan menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut juga mendukung pengembangan karir karyawan<sup>6</sup>

Dari wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa kegiatan pengembangan karir dilakukan setiap 1 tahun 3 kali melalu pelatihan, seminar, woksop dan lain-lain, kegitan tersebut dilakukan untuk memupuk karir karyawan kagitan tersebut biasa melibatkan lembaga lain. Pengembangan karir juga bisa didapat oleh dukungan dari karyawan lain atau temen kerja seperti memberi nasehat, dukungan dan motivasi.

---

<sup>5</sup>Bpk Suudi, Kepala Cabang USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (7 April 2020).

<sup>6</sup>Bpk Noer Holis, Karyawan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (7 April 2020).

## **2. Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong**

### **a. Rangsangan Motivasi Baik Dari Luar Maupun Dari Dalam Diri Karyawan**

Rasa kekeluargaan sangat baik dengan selalu bergotong royong dan membantu apabila ada masalah di cari jalan keluarnya bersama-sama sehingga karyawan yang memiliki masalah itu dapat menyelesaikan masalahnya dengan baik dan benar karena dalam pengambilan keputusannya ada yang meninjau baik buruknya. Sementara bapak Noer Holis selaku karyawan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menjelaskan

Bentuk motivasi kerja di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan yakni semangat secara langsung yakni mengucapkan salam, mengembangkan jabat tangan yang hangat dengan menatap matanya, memberikan pujian yang tulus dan menghargai orang, memberikan senyuman saat bertemu dan berpisah. Kemudian juga ucapan oleh manager atau pimpinan kepada karyawan yang bertujuan untuk memupuk karyawan agar lebih semangat lagi, memperoleh kesempatan yang sama untuk bekerja sesuai dengan kompetensinya di perusahaan, selalu diberi kesempatan mengutarakan pendapat, usul dan saran yang baik demi membangun perbaikan kinerja khususnya dan kemajuan perusahaan pada umumnya.<sup>7</sup>

Bapak Suudi SH selaku Kepala Cabang di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menambah penjelasan.

Dalam pemberian motivasi kepada karyawan secara langsung bertujuan untuk meningkatkan etos kerja karyawan karena dengan begitu karyawan merasakan di perhatikan oleh atasan

---

<sup>7</sup>Bpk Noer Holis, Karyawan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (7 April 2020).

maupun rekan kerjanya sehingga dalam melakukan segala pekerjaan menjadi semakin giat dan baik. Motivasi tidak langsung juga dimiliki oleh setiap karyawan hal itu juga dibutuhkan agar karyawan bisa menyadari diri sendiri dan bisa membangkitkan dirinya motivasi dari dalam diri masing-masing karyawan inilah yang sangat dibutuhkan Motivasi merupakan pondasi awal bagi seorang karyawan sebelum bekerja untuk perusahaan. Untuk itu saya selalu memberikan semangat kepada mereka agar mereka fokus kepada Peraturan Perusahaan dan pekerjaannya. Motivasi kerja harus selalu diberikan kepada karyawan agar karyawan memiliki etos serta semangat kerja yang berdampak pada diri karyawan itu sendiri dan perusahaan. Motivasi langsung selalu diberikan kepada setiap karyawan, dengan cara menelfon secara berkala, dengan tujuan mengetahui keadaan karyawan serta secara tidak langsung mengetahui apakah karyawan menjalankan pekerjaannya.<sup>8</sup>

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Bentuk motivasi kerja di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan yakni dengan memberikan semangat secara langsung yakni mengucapkan salam, mengembangkan jabat tangan yang hangat, memberikan pujian yang tulus dan menghargai orang lain, memberikan senyuman saat bertemu dan berpisah. Dalam pemberian motivasi kepada karyawan secara langsung bertujuan untuk meningkatkan etos kerja karyawan karena dengan begitu karyawan merasakan di perhatikan oleh atasan maupun rekan kerjanya sehingga dalam melakukan segala pekerjaan menjadi semakin giat dan baik. Motivasi tidak langsung juga dimiliki oleh setiap karyawan hal itu juga dibutuhkan agar karyawan bisa menyadari diri sendiri dan bisa membangkitkan dirinya motivasi dari dalam diri masing-masing karyawan inilah yang sangat dibutuhkan

---

<sup>8</sup>Bpk Suudi, Kepala Cabang USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (7 April 2020).

b. Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Saudara Syafi'i selaku marketing di USPPS BMT Mawaddah

Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menjelaskan

Dengan pemberian jenjang karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan akan memacu semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan semakin giat dalam bekerja karena pemberian jenjang karir ini berpengaruh pada kedudukan dan pengakuan karyawan di perusahaan tempat ia bekerja. Proses promosi terhadap karyawan yang berpotensi harus dilakukan melalui proses seleksi yang transparan, objektif dan berkeadilan. Pemberian jenjang karir kepada karyawan guna untuk memotivasi karyawan agar selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karyawan yang selalu mencapai target, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu maka kesempatan mendapat jenjang karir. Dengan adanya jenjang karir karyawan semakin produktif dalam bekerja karena ada acuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterima.<sup>9</sup>

Bapak Suudi SH selaku Kepala Cabang di USPPS BMT

Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menambah penjelasan.

Setiap 1 tahun 3 kali USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan selalu mengadakan pelatihan untuk karyawan agar semakin mempunyai wawasan yang lebih luas lagi tentang bidang pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam rangka mengembangkankompetensikaryawanperusahaanmenyelenggarakanprogrampendidikan, pelatihan dan pengembangan karir karyawan sesuai dengankemampuan perusahaan. Setiap karyawan wajib mengembangkankompetensinyadan atasan langsung wajib memfasilitasi pengembangan kompetensi karyawan sesuai kewenangan. Setiap perusahaan selalu memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya karena untuk menambah wawasan karyawan karena ilmu selalu berkembang dari waktu ke waktu. Pemberian pelatihan ini di harapkan agar karyawan semakin luas pemahaman dibidang yang sedang mereka kerjakan karena setiap tahunnya perkembangan ilmu semakin meluas. Setiap perusahaan selalu ingin mempertahankan karyawan yang kompeten dalam bidangnya karena ituUSPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan setiap 1 tahun 3 kali selalu diadakan pelatihan

---

<sup>9</sup>Sdr Syafi'i, Marketing USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (12 April 2020).



untuk para karyawan agar selalu mencintai pekerjaan yang mereka kuasai itu. Dengan adanya kegiatan tersebut yang dilakukan oleh USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan alhamdulillah mampu memberikan tambahan pengetahuan, ilmu, motivasi, pengalaman dan bisa mengembangkan karir karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan baik karyawan yang lama maupun karyawan yang baru dan bisa meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya<sup>10</sup>

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian jenjang karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan akan memacu semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan semakin giat dalam bekerja. Setiap 1 tahun 3 kali USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan selalu mengadakan pelatihan untuk karyawan agar semakin mempunyai wawasan yang lebih luas lagi tentang bidang pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam rangka mengembangkan kompetensi karyawan perusahaan menyelenggarakan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Dengan adanya kegiatan tersebut yang dilakukan oleh USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan alhamdulillah mampu memberikan tambahan pengetahuan, ilmu, motivasi, pengalaman dan bisa mengembangkan karir karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan

c. Faktor-Faktor Pendukung Dan Hambatan Penerapan Pengembangan Karir

1 Faktor Pendukung

---

<sup>10</sup>Bpk Suudi, Kepala Cabang USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (7 April 2020).

Bapak Suudi SH selaku Kepala Cabang di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menjelaskan.

Sistem pola karir yang jelas, dimana organisasi bertanggung jawab penuh dalam memberikan sosialisasi dan pengetahuan tentang kejelasan karir yang akan dijalani seseorang dalam kehidupan karirnya, melalui mekanisme perencanaan karir organisasional. Juga adanya komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, adanya kejelasan pembagian kewenangan, kedudukan, dan tugas yang jelas. Serta tersedianya beberapa lembaga yang sudah bekerjasama dalam bidang pengembangan SDM. diharapkan dengan kegiatan-kegiatan tersebut mampu menambah ilmu, pengetahuan karyawan dan bisa menambah jenjang karir karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan karena dukungan dari lembaga pimpinan sangat baik<sup>11</sup>

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung adalah sistem pola karir yang jelas, dimana organisasi bertanggung jawab penuh dalam memberikan sosialisasi dan pengetahuan tentang kejelasan karir yang akan dijalani seseorang dalam kehidupan karirnya,

## 2 Faktor Penghambat

Bapak Suudi SH selaku Kepala Cabang di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan menjelaskan.

Belum adanya badan diklat resmi yang dimiliki USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan. Kurangnya anggaran atau dana yang tersedia untuk mengikuti berbagai kegiatan atau pelatihan, belum optimalnya perencanaan, evaluasi dan monitoring dalam pelaksanaan peraturan tentang pembinaan kepegawaian, lingkungan kerja yang tidak mendukung kebutuhan organisasi, belum optimalnya sistem informasi manajemen kepegawaian, serta belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dan koordinasi antar bidang yang ada. Pembinaan Karir harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar dapat menjadi lebih baik dalam bekerja. Perlu komunikasi yang lebih intens antara atasan dan bawahan agar terjalin pengembangan

---

<sup>11</sup>Bpk Suudi, Kepala Cabang USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan, wawancara langsung, (7 April 2020).

karir yang tepat Prestasi kerja, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja merupakan bagian penting untuk pembinaan karir oleh sebab itu ada baiknya jika proses pembinaan karir harus terus ditingkatkan lagi.<sup>12</sup>

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat adalah Belum adanya badan diklat resmi yang dimiliki USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan, Kurangnya anggaran atau dana yang tersedia untuk mengikuti berbagai kegiatan atau pelatihan.

### **C. Temuan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dituangkan dalam paparan data di atas, yang peneliti kumpulkan dari wawancara, observasi serta dokumentasi peneliti menemukan beberapa hal sebagai temuan penelitian sebagai berikut:

#### **1. Implementasi Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong**

- a Implementasi pengembangan karir, Penerapan pengembangan karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan dilakukan mulai dari perekrutan karyawan, penetapan posisi karyawan sampai jadi karyawan tetap, pihak USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan memberikan pelatihan setiap 1 tahun 3 kali untuk memberikan gambaran hal-hal yang harus dilakukan di USPPS

---

12 Ibid

BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dan untuk mengembangkan karir karyawan.

- b Pengembangan karir yang dilakukan oleh USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan. USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan melakukan pengembangan karir bagi setiap karyawan kegiatan pengembangan karir dilakukan setiap 1 tahun 3 kali melalui pelatihan, seminar, woksop dan lain-lain, kegiatan tersebut dilakukan untuk memupuk karir karyawan kegiatan tersebut biasa melibatkan lembaga lain untuk mengisi acara tersebut.

## **2. Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong**

- a Kegiatan program pengembangan karir, pengembangan karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan setiap 1 tahun tiga kali untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang semakin meningkat setiap tahunnya.
- b Rangsangan motivasi baik dari luar maupun dari dalam diri karyawan Bentuk motivasi kerja di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan yakni semangat secara langsung yakni mengucapkan salam, mengembangkan jabat tangan yang hangat, memberikan pujian yang tulus dan menghargai orang, memberikan senyuman saat bertemu dan berpisah. Kemudian juga motivasi tidak langsung juga dimiliki oleh setiap karyawan hal itu

juga dibutuhkan agar karyawan bisa menyadari diri sendiri dan bisa membangkitkan dirinya

**c** Peran pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu ingin mempertahankan karyawan yang kompeten dalam bidangnya karena itu USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan setiap 1 tahun 3 kali selalu diadakan pelatihan untuk para karyawan agar selalu mencintai pekerjaan yang mereka kuasai itu. Dengan adanya kegiatan tersebut yang dilalukan oleh USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan alhamdulillah mampu memberikan tambahan pengetahuan, ilmu, motivasi, pengelamana, mengembangkan karir karyawan dan bisa meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya

**d** faktor-faktor pendukung dan hambatan penerapan pengembangan karir

faktor pendukungnya adalah sistem pola karir yang jelas, dimana organisasi bertanggung jawab penuh dalam memberikan sosialisasi dan pengetahuan tentang kejelasan karir yang akan dijalani seseorang dalam kehidupan karirnya, melalui sedangkan faktor penghambatnya adalah Belum adanya badan diklat resmi yang dimiliki USPPS BMTMawaddah Cabang Bandungan Pakong PamekasanKurangny anggaran atau dana yang tersedia untuk mengikuti berbagai kegiatan atau pelatihan,Belum optimalnya perencanaan, evaluasi dan monitoring dalam pelaksanaan peraturan tentang pembinaan kepegawaian

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh dari paparan data di atas, kemudian akan dibahas lebih detail dengan memaparkan letak keterkaitan atau ketidak sesuaian dengan teori yang sudah dipaparkan di Bab II sebelumnya. Berikut pembahasannya:

### **1. Implementasi Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong**

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>13</sup> Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>14</sup> Karier adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang.<sup>15</sup>

Sedangkan pengembangan karir menurut pendapat Andrew J Fubrin yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara, “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu

---

<sup>13</sup>Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta, Grasindo, 2002) hlm. 170

<sup>14</sup>M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 124

<sup>15</sup>Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Pustaka Setia, 2010) hlm. 137

pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.<sup>16</sup>

**a Implementasi Pengembangan Karir**

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>17</sup> sedangkan “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.<sup>18</sup> Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya.<sup>19</sup>

Sendangkan penerapan pengembagam karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dilakukan mulai dari perekrutan karyawan, penetapan posisi karyawan sampai jadi karyawan tetap, pihak USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan selalu memberi peluang kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya dan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong

---

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 77

<sup>17</sup> M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 124

<sup>18</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 77

<sup>19</sup> Irianto Jusuf, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan* (Jakarta: Insani Cendekia, 2001) hlm: 135

Pamekasan memberikan pelatihan setiap 1 tahun 3 kali untuk memberikan gambar hal-hal yang harus dilakukan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan dan untuk mengembangkan karir karyawan. diharapkan dengan kegiatan-kegiatan tersebut mampun menambah ilmu, pengetahuan karyawan dan bisa menambah jenjang karir karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan.

**b Pengembangan Karir Yang Dilakukan Oleh USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan.**

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.<sup>20</sup> Berdasarkan pendapat Andrew J Fubrin yang di kutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara, “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.<sup>21</sup>

USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan melakukan pengembangan karir bagi setiap karyawan kegiatan pengembangan karir dilakukan setiap 1 tahun 3 kali melalui pelatihan, seminar, woksop dan lain-lain, kegiatan tersebut dilakukan untuk memupuk karir karyawan kegiatan tersebut biasa melibatkan lembaga lain untuk mengisi acara tersebut, juru bibicara

---

20 Ahamad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Pres, 2011), hlm. 91

21 Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 77



atau pemateri mendatangkan dari lembaga ternama seperti Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS), Bank Negara Indonesia Syariah (BNI Syariah) dan lembaga-lembaga ternama lainnya. diharapkan dengan kegiatan-kegiatan tersebut mampu menambah ilmu, pengetahuan karyawan dan bisa menambah jenjang karir karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan. di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan. Pengembangan karir juga bisa didapat oleh dukungan dari karyawan lain atau teman kerja seperti memberi nasehat, dukungan dan motivasi.

## **2. Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong**

Peran dalam kamus besar bahasa Indonesia mempunyai arti pemain sandiwara atau film, tukang lawak, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di peserta didik.<sup>22</sup> Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan maka seseorang yang diberi suatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut, karena itulah ada yang disebut *role expectation* (harapan peran). Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan

---

<sup>22</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia ( Jakarta : Balai Pustaka, 2007 ) hlm. 845

pelatihan.<sup>23</sup>Karier adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang.<sup>24</sup>Sedangkan “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.<sup>25</sup>

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya<sup>26</sup>.Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu periode seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya- biaya masa lalu dan semacamnya.<sup>27</sup>

#### **a Kegiatan Program Pengembangan Karir**

Menurut kamus besar bahasa indonesia, kegiatan adalah aktivitas, usaha, pekerjaan atau kekuatan dan ketangkasan serta

---

23 M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 124

24Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,( Bandung, Pustaka Setia, 2010) hlm. 137

25 Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 77

26 Marwansyah, *Manajemen sumber daya manusia*, hlm. 229.

27 Rofiaty, *Inovasi Dan Kinerja*, (Malang: UB Press, 2012). Hlm.56

kegairahan.<sup>28</sup>Ramlan. S mendefinisikan kegiatan sebagai bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program.<sup>29</sup> Berdasarkan berbagai definisi kegiatan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kegiatan adalah suatu tindakan, pekerjaan dan bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa unit kerja atau lembaga. Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya.<sup>30</sup>

Pengembangan karir di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang diadakan setiap 1 tahun tiga kali untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang semakin meningkat setiap tahunnya. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara menyeluruh baik proses seleksi, penilaian kinerja, serta pelatihan dan pendidikan. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang telah ditargetkan USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan juga memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Program pelatihan tersebut disusun

---

<sup>28</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia ( Jakarta : Balai Pustaka,2007 ) hlm.126

<sup>29</sup> (<http://www.lepank.com/2012/08/pengertian-kegiatan-menurut-beberapa.html>)

<sup>30</sup>Irianto Jusuf, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Jakarta: Insani Cendekia, 2001) hlm: 135

berdasarkan kebutuhan dan pengembangan individu untuk menunjang keberhasilan kinerja dan karir mereka

#### **b Rangsangan Motivasi Baik Dari Luar Maupun Dari Dalam Diri Karyawan**

Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar atau tidak sadar. Dorongan itu pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum.<sup>31</sup> Sedangkan motivasi bisa berasal dari dalam atau luar diri karyawan. Motivasi yang berasal dari dalam diri adalah ketika individu tersebut memiliki dorongan untuk mendapatkan hal yang diinginkan didasarkan atas keinginan dari dalam dirinya, sedangkan motivasi yang berasal dari luar didasarkan atas dorongan individu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga individu tersebut memiliki keinginan untuk menghasilkan tujuan yang diinginkan.<sup>32</sup>

Bentuk motivasi kerja di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandung Pakong Pamekasan. Dalam pemberian motivasi kepada karyawan secara langsung bertujuan untuk meningkatkan etos kerja karyawan karena dengan begitu karyawan merasakan di perhatikan oleh atasan maupun rekan kerjanya sehingga dalam melakukan segala pekerjaan menjadi semakin

---

<sup>31</sup>Thoha, Miftah.. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. (Jakarta : Rajawali Pers. 2001) hlm 45

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm.67

giat dan baik. Motivasi tidak langsung juga dimiliki oleh setiap karyawan hal itu juga dibutuhkan agar karyawan bisa menyadari diri sendiri dan bisa membangkitkan dirinya motivasi dari dalam diri masing-masing karyawan inilah yang sangat dibutuhkan motivasi merupakan pondasi awal bagi seorang karyawan sebelum bekerja untuk perusahaan

### **c Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Peran dalam kamus besar bahasa Indonesia mempunyai arti pemain sandiwara atau film, tukang lawak, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di peserta didik.<sup>33</sup> Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan maka seseorang yang diberi suatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut, karena itulah ada yang disebut *role expectation* (harapan peran). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.<sup>34</sup> Berdasarkan pendapat Andrew J. Fubrin yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara, “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan

---

33 Kamus Besar Bahasa Indonesia ( Jakarta : Balai Pustaka, 2007 ) hlm. 845

34 Ahamad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Pres, 2011), hlm. 91

dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.<sup>35</sup>

Setiap perusahaan selalu memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya karena untuk menambah wawasan karyawan karena ilmu selalu berkembang dari waktu ke waktu. Begitu juga yang dilakukan oleh USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diadakan setiap 1 tahun tiga kali untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan bisnis yang semakin meningkat setiap tahunnya. Pemberian pelatihan ini di harapkan agar karyawan semakin luas pemahaman dibidang yang sedang mereka kerjakan karena setiap tahunnya perkembangan ilmu semakin meluas. Setiap perusahaan selalu ingin mempertahankan karyawan yang kompeten dalam bidangnya karena itudi USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan setiap 1 tahun 3 sekali selalu diadakan pelatihan untuk para karyawan agar selalu mencintai pekerjaan yang mereka kuasai itu. Dengan adanya kegiatan tersebut yang dilalukan oleh USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan alhamdulillah mampu memberikan tambahan pengetahuan, ilmu, motivasi, pengelamana dan bisa mengembangkan karir karyawan di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan baik karyawan yang lama maupun karyawan yang baru dan bisa menimngkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya

---

35 Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakaraya, 2001), hlm. 77

#### **d Faktor-Faktor Pendukung Dan Hambatan Penerapan Pengembangan Karir**

Faktor adalah hal (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu. Pendukung dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang sifatnya menyokong, menunjang, membantu dan lain sebagainya. Sementara arti dari Penghambat adalah sesuatu yang sifatnya menghambat. Hambat sendiri maksudnya adalah membuat sesuatu hal bisa perjalanan, pekerjaan dan sebagainya menjadi tidak lancar, lambat atau tertahan. Faktor Pendukung adalah faktor yang mendukung, mengajak, dan bersifat untuk ikut serta dalam dukungan suatu kegiatan sedangkan faktor Penghambat adalah faktor yang sifatnya menghambat jalannya suatu kegiatan dan bersifat seperti menggagalkan suatu hal

Faktor pendukungnya di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dalam melakukan pengembangan karir adalah sistem pola karir yang jelas, dimana organisasi bertanggung jawab penuh dalam memberikan sosialisasi dan pengetahuan tentang kejelasan karir yang akan dijalani seseorang dalam kehidupan karirnya, melalui mekanisme perencanaan karir organisasional. Juga adanya komitmen pimpinan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, adanya kejelasan pembagian kewenangan, kedudukan, dan tugas yang jelas sedangkan faktor penghambatnya di USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan dalam melaksanakan kegiatan pengembangan

karir adalah Belum adanya badan diklat resmi yang dimiliki USPPS BMT Mawaddah Cabang Bandungan Pakong Pamekasan Kurangnya anggaran atau dana yang tersedia untuk mengikuti berbagai kegiatan atau pelatihan, Belum optimalnya perencanaan, evaluasi dan monitoring dalam pelaksanaan peraturan tentang pembinaan kepegawaian