

PENGARUH PELATIHAN, DESKRIPSI PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH KOTA MALANG

Limgiani

Pascasarjana MM Universitas Wisnuwardhana Malang

Limgiani15@gmail.com

Klemen Mere

Pascasarjana MM Universitas Wisnuwardhana Malang

magmjm_uw16@yahoo.com

Abstract. *Empowering Cooperatives and Micro, Small and Medium Enterprises is an integral part of the National Development and became a strategic step in improving and strengthening the basis of economic life. Thus the development of cooperatives and SMEs is a priority and become very urgent and vital. Under these conditions an employee is required to continue to hone and emingkatkan his work, thus impacting positively on the performance of employees. The purpose of this study to see the effect of simultaneous and partial training, employment and career development desripsi on the performance of staff at the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises Malang. Samples are 49 respondents who are employees of Department of Cooperatives and Micro, Small and Medium Malang. The analysis used multiple linear regression. The results showed that simultaneous and partial training, employment and career development desripsi on the performance of staff at the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises Malang. While the dominant variable career development is the most dominant variable affecting the work performance of employees.*

Keywords: *Effects of Training, Job Description, Career Development, Employee Job*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan di dalam menjalankan aktivitasnya pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Di dalam mencapai tujuan tersebut manusia memegang peranan yang menentukan dalam keberhasilan pelaksanaan operasional suatu organisasi atau perusahaan walaupun unsur-unsur yang

lain tidak bisa diabaikan pengaruhnya. Melihat pentingnya manusia dalam suatu organisasi, maka hal-hal yang berkenaan dengan manusia harus mendapatkan perhatian besar, karena semua ide dan perilaku organisasi berasal dari pemikiran-pemikiran manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia menghendaki adanya suatu

falsafah pengelolaan yang mengakui pentingnya efektifitas kerja seseorang sebagai individu. Hal ini penting karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kesediaan dan kemampuan individu untuk memberikan sebagian daya upaya masing masing secara nyata pada sistem kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian efektifitas kerja yang tinggi, maka tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan akan tercapai. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan pengelolaan manajemen menjadi efektif dan efisien tidak terlepas dari sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya deskripsi pekerjaan terhadap masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa deskripsi pekerjaan (*Job description*) merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. *Job description* akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pegawai, dimanamenjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. *Job description* yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini

mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Deskripsi pekerjaan merupakan hal yang penting untuk diberikan pada pegawai dalam suatu organisasi, peran pelatihan merupakan hal yang harus dilaksanakan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Peningkatan kualitas dan prestasi kerja pegawai yang ada di organisasi dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Setiap organisasi yang menginginkan pegawainya dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, sama sekali tidak boleh mengesampingkan masalah pelatihan. Dengan adanya pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Mangkuprawira (2009) mengungkapkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Pada saat program pelatihan sudah dilaksanakan secara terpadu, maka aktivitas didalam organisasi tersebut akan berjalan lancar. Hal ini akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi tersebut. Program pelatihan yang diikuti digunakan sebagai modal dasar dalam melaksanakan aktivitas tugas yang diberikan. Sehingga, pada saat pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, maka organisasi dapat berkembang dengan pesat dan kebutuhan karyawan akan terpenuhi.

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan pegawai tersebut tidak hanya pada pemenuhan kebutuhan yang bersifat material saja, akan tetapi berusaha memenuhi kebutuhan yang bersifat non material antara lain kepastian karier. Karir juga digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peranan atau status. Tiga pengertian karir dikemukakan oleh Handoko (2010): a) Sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan lateral kejabatan dan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik yaitu dalam atau hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang, b) Sebagai petunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas-jelas karir, c) Sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Jenjang karir yang diinginkan pegawai diperlukan suatu perencanaan melalui pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut terutama harus dilakukan oleh individu yang bersangkutan, karena bagaimanapun dialah yang paling berkepentingan dan yang akan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental. Meskipun demikian tidak berarti organisasi tidak berkepentingan dan gabungan antara upaya kedua pihak (sistematis dan programatis) tentunya menghasilkan yang terbaik.

Pada saat karyawan berusaha memenuhi kebutuhan kariernya, maka dengan sendirinya karyawan tersebut berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu penyelesaian tugas.

Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah merupakan bagian integral dari Pembangunan Nasional dan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan dan memperkuat dasar kehidupan perekonomian. Dengan demikian pengembangan Koperasi dan UMKM merupakan prioritas dan menjadi sangat urgen dan vital. Oleh karena itu Pemberdayaan Koperasi dan UMKM harus selaras dengan perkembangan otonomi daerah, sehingga Pembangunan Koperasi dan UMKM merupakan langkah strategis dalam meningkatkan taraf hidup rakyat banyak untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah serta sebagai upaya dalam menciptakan lapangan kerja baru.

Visi dinas Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah adalah terwujudnya Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah menjadi Lembaga yang Tumbuh dan Berkembang secara Sehat, Tangguh dan Mandiri dengan Tingkat Daya Saing yang Tinggi sehingga dapat berperan sebagai Pelaku Utama dalam Perekonomian Kota Malang yang bertumpu pada Mekanisme yang

Berkeadilan dan menjadi Fasilitator yang memiliki Kompetensi tinggi.

Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, memerlukan dukungan dari aparatur yang bertanggung jawab sehingga dapat mengembangkan potensi yang ada di daerah secara lebih berdaya guna dan berhasil guna. Untuk itu, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang handal dan untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, perlu pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karier bagi pegawai yang diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil kajian ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini dilakukan oleh Mudayen (2010) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerjaterhadap prestasi kerjakaryawan Penerbit dan Percetakan Kanisius. Moses (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara pelatihan dan prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kota Jayapura. Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara pelatihan dan prestasi kerja, dimana koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 87 % sedangkan sisanya 13 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Afiq (2012) menunjukkan hasil bahwa motivasi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit

lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung baik secara parsial maupun secara simultan.

TUJUAN

Sesuai latar belakang yang sudah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang. Selain itu, menganalisis diantara variabel pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan survei. Sugiyono (2010) Penelitian eksplanatif (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan yang terjadi antara fakta-fakta dari pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang. Sedangkan metode survei adalah mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu pengambilan data primer dari responden (Supranto, 2009).

Tehnik Pengambilan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang yang berjumlah 49 pegawai. Metode pengambilan sampel yang diuraikan di atas sama halnya dengan apa yang disebut sebagai sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan karena jumlah populasi relatif dapat teridentifikasi dan terjangkau. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 49 responden.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang. Hipotesis pertama akan diuji berdasarkan pada analisis nilai F . Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka apabila $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengujian Hipotesis Dua (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang. Hipotesis kedua akan diuji berdasarkan pada analisis nilai t , yang dihasilkan dari model regresi berganda. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent.

Pengujian Hipotesis Tiga (Pengujian Secara Dominan)

Hipotesis ini diuji berdasarkan pada analisis nilai t , yang dihasilkan dari model regresi berganda. Diantara variabel pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir yang memiliki nilai t terbesar, maka variabel tersebut dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh baik secara simultan maupun parsial tentang pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan menengah Kota Malang. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 15.0 for windows*, seperti yang ditampilkan pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	b	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	1,076			
Pelatihan	0,287	2,240	0,030	Signifikan
Deskripsi Pekerjaan	0,289	2,294	0,027	Signifikan
Pengembangan Karir	0,299	3,464	0,001	Signifikan
α : 5 % R : 0,844 R Square: 0,712 F hitung : 37,121 Sig. F : 0,000				

Sumber : Data Primer Diolah

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 84,4 % hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang sebesar 84,4%.

Daya prediksi dari model regresi (R-square) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 71,2 %. hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan, kedisiplinan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 71,2% dan sisanya sebesar 28,8 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis satu dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara simultan variabel pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang. Dalam pengujian hipotesis satu ini akan diuji dengan uji F yang dihasilkan dari model regresi linier berganda. Seperti tampak pada tabel 1, diperoleh nilai F hitung sebesar 37,121 dengan tingkat signifikansi (sig F) sebesar 0.000. Nilai sig.F tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang.

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis satu sampai tiga dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara parsial variabel pelatihan, deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan

Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang. Dalam pengujian hipotesis satu ini akan diuji dengan uji t yang dihasilkan dari model regresi linier berganda.

Seperti tampak pada tabel 1, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 2,240 dengan tingkat signifikansi ($\text{sig } t$) sebesar 0,030. Nilai $\text{sig.}t$ tersebut lebih kecil dari nilai α dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang.

Seperti tampak pada tabel 1, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel deskripsi pekerjaan sebesar 2,294 dengan tingkat signifikansi ($\text{sig } t$) sebesar 0.027. Nilai $\text{sig.}t$ tersebut lebih kecil dari nilai α dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang.

Seperti tampak pada tabel 1, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar 3,464 dengan tingkat signifikansi ($\text{sig } t$) sebesar 0.000. Nilai $\text{sig.}t$ tersebut lebih kecil dari nilai α dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh

terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil analisa statistik nilai beta terbesar pada penelitian, variabel pengembangan karir sebesar 0,299 meskipun tipis dari nilai beta variabel pelatihan dan deskripsi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang adalah deskripsi pekerjaan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan regresi linier berganda ternyata pelatihan, deskripsi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa karir seorang pegawai dapat berkembang apabila pegawai tersebut memiliki inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Guna mendukung inovasi dan kreativitas tersebut, diperlukan suatu kesediaan dari pegawai untuk mengikuti pelatihan baik di dalam maupun di luar Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang.

Dengan mengikutsertakan pegawai dalam mengikuti pelatihan, maka pegawai dapat memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, memiliki ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai yang menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi

pekerjaan serta evaluasi pekerjaan yang pada akhirnya pegawai dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini mengakibatkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pada saat pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan jenjang karir pegawai melalui promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh secara langsung pelatihan terhadap pengembangan karir dikarenakan pegawai yang mengikuti pelatihan di dalam dan di luar institusi mempunyai tujuan untuk mendapatkan materi dan metode yang dapat dikembangkan atau diterapkan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang, untuk selalu mengembangkan skill dan keahlian pegawainya agar lebih profesional sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan mengikutsertakan pegawai mengikuti pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri, maka hasil pelatihan baik materi maupun metode selama mengikuti pelatihan dapat diterapkan dalam kegiatan tugas atau pekerjaan sehari-hari. Apabila penerapan metode dan materi yang didapat selama mengikuti pelatihan dapat dilaksanakan secara profesional maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan tanggung jawabnya dan adanya efisiensi dan efektivitas terhadap waktu yang dipakai pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Hasil ini mendukung konsep teoritis yang dikemukakan oleh Hamalik (2010) bahwa pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Moses (2011) bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara pelatihan dan prestasi kerja, dimana koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 87 % sedangkan sisanya 13 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Afiq (2012) Variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung baik secara parsial maupun secara simultan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskripsi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pada saat pegawai dapat memahami dan melaksanakan deskripsi kerja maka pegawai tersebut memiliki ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai yang menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan serta evaluasi pekerjaan, sehingga pegawai dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini mengakibatkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pada saat pegawai dapat

mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan jenjang karir pegawai melalui promosi jabatan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) bahwa uraian pekerjaan harus jelas dan persepsinya mudah dipahami, serta menguraikan hal-hal yang antara lain penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana pegawai dipromosikan dan ke jabatan mana pegawai akan dipromosikan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang dalam melaksanakan pekerjaannya sudah diatur dalam deskripsi kerjanya, sehingga dengan deskripsi kerja yang jelas akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh pegawai. Hal ini dikarenakan deskripsi kerja menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi seorang pegawai, sehingga deskripsi kerja yang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.

Pada saat pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka kualitas dan kuantitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dapat tercapai secara optimal dan adanya efisiensi dan efektifitas terhadap waktu yang dipakai pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Peningkatan prestasi kerja pegawai akan tercapai apabila didukung suatu pengembangan karir, dimana apabila pimpinan memberikan

penghargaan atas ketuntasan penyelesaian tugas-tugas melalui promosi jabatan, hal ini dapat digunakan sebagai motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Handoko (2010), dalam rangka pengembangan karir perlunya individu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut: 1) Membina karir dengan memperhatikan situasi dan kondisi kerja atau organisasi, 2) Menghadapi atasan dengan memperhatikan situasi dan kondisi atasan sebagai seorang manusia yang mempunyai kelebihan dan kelemahan, 3) Membangun kesan positif dengan mengembangkan sikap saling membutuhkan dan saling menghargai tanpa mengesankan ambisius yang berlebihan.

Hasil ini mendukung konsep yang dikemukakan Siagian (2010) tentang beberapa hal yang perlu didapat dari individu yang sudah memutuskan rencana karirnya, antara lain prestasi kerja yang memuaskan terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang sedang diembannya sebagai modal dasar bagi pengembangan karir yang lebih tinggi.

Hasil empirik ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mudayen (2010) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Afiq (2012) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kredit lini PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tulungagung.

KESIMPULAN

Secara simultan dan parsial variabel pelatihan, deskripsi kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang. Variabel pengembangan karir mempunyai nilai beta tertinggi dari ketiga variabel independen yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiq.2012 Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap Pengembangan karir dan prestasi kerja Karyawan bagian kredit lini (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia TBK. Cabang Tulungagung). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012*
- Hamalik, Oemar. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Edisi Ketiga. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2010. *Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Moses. 2011. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Penjurangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Jayapura. Analisis Manajemen Vol. 5 No. 2 Desember 2011*
- Mudayen. 2010. *Pengaruh kompensasi, Pengembangan karir, lingkungan dan pengalaman terhadap motivasi dan prestasi kerja (Studi Kasus: Karyawan Penerbit dan Percetakan Kanisius, Jl. Cempaka 9, Deresan, Yogyakarta)*. *Jurnal Penelitian Vol. 13, No. 2, Mei 2010*
- Nadeem, m., 2012. *Role of Training in Determining the Employee Corporate Behavior with Respect to Organizational Productivity: Developing and Proposing a Conceptual Model*. *International Journal of Business and Management*.
- Priono, Hero. 2009. *Pengaruh Pelatihan Dan Pelibatan Karyawan Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk*. *Jurnal Arthavidya*, Tahun 6, Nomor 1. hal. 79-98.
- Robbins, Stephen dan Timothy. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supranto, 2009, *Statistik 2*, Edisi keenam, Erlangga Jakarta

Sugiyono., 2010. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D. Alfabeta, Bandung.