

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Secara umum, Koperasi merupakan sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya yang berlandaskan gerakan ekonomi kerakyatan yang menggunakan asas kekeluargaan dan gotong royong untuk memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggotanya dan sangat bermanfaat untuk banyak orang, di Indonesia sudah sangat berkontribusi cukup besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan nasional. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, dijelaskan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan. Pada tahun 2015 jumlah UMKM berdasarkan data kementerian koperasi kurang lebih sebanyak 57,9 juta dan tingkat penyerapkn tenaga kerja sebanyak 97,30%. Koperasi merupakan bagian dari pengaturan struktur ekonomi, yang berarti bahwa koperasi ikut serta dalam kegiatan gotong royong dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan kemakmuran baik bagi mereka yang menjadi anggotanya sendiri mungkin masyarakat sekitar (Rizaldi & Putri, 2021). Dengan tujuan membantu taraf hidup maupun ekonomi para anggotanya maupun masyarakat sekitar serta membantu pemerintah mewujudkan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa disekeliling koperasi pastinya akan ada para UMKM didalamnya yang membantu perekonomian koperasi itu sendiri.

UMKM merupakan usaha mikro, kecil, menengah yang menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2008 serta Undang-Undang no 25 tahun 1992 tentang perkoperasian koperasi merupakan badan usaha beraggotakan orang seseorang ataupun badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya bersumber pada prinsip koperasi sekaligus selaku gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Usaha mikro merupakan usaha produktif kepunyaan perorangan ataupun badan usaha kepunyaan perorangan dengan jumlah asset optimal 0 hingga Rp. 50 juta serta omset total 0 hingga Rp. 300 juta. Usaha kecil sendiri merupakan usaha ekonomi milik perorangan ataupun badan usaha tetapi tidak tercantum anak perseroan dengan jumlah asset lebih dari Rp. 50 juta hingga Rp. 500 juta serta omset total Rp. 300 juta hingga Rp. 2,5 milyar. Usaha menengah merupakan usaha ekonomi dengan badan usaha milik perorangan yang dilakukan sendiri ataupun cabang perseorangan tetapi bukan menggambarkan anak perusahaan dengan jumlah kekayaan bersih lebih dari Rp. 500 juta hingga Rp. 100 milyar serta total omset Rp. 2,5 milyar hingga Rp. 50 milyar.

Hal ini mengindikasikan bahwa koperasi dan UMKM tidak bisa dipandang sebelah mata, pengembangan koperasi dan UMKM mutlak harus dilakukan oleh seluruh stakeholder karena koperasi dan UMKM merupakan sokoguru perekonomian Indonesia berdasarkan atas azas kekeluargaan. Kedua, karena koperasi dan UMKM merupakan bentuk usaha yang padat karya sehingga dapat menjadi mitra pemerintah dalam mengatasi permasalahan perekonomian di Indonesia serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Karena suatu koperasi salah satunya ditentukan oleh faktor partisipasi anggota, yang mana

partisipasi anggota adalah salah satu perilaku yang diharapkan dari perilaku individu dalam anggotanya disebut koperasi (Wulantika, 2018).

Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur yang bergerak pada pelayanan publik dalam hal pengawasan koperasi dan perdagangan. Menurut Undang-Undang nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian koperasi. Sejumlah pegawai yang berkerja di dalam instansi tersebut harus saling bekerjasama dengan tujuan tertentu yang dituangkan pada visi misi instansi organisasi tersebut, semua orang didalam instansi tersebut harus terlibat dan melibatkan diri dengan tujuan instansi dan memiliki dorongan yang kuat pada diri sendiri untuk mencapai tujuan dari Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur dengan memperhatikan faktor yang dapat mendorong produktivitas pegawainya, Sehingga dengan adanya koperasi dan UMKM di Indonesia serta pembinaan dari pemerintah dalam mengelola dan mengembangkannya untuk membentuk pelaku UMKM yang mandiri dengan berharap adanya program dari pemerintah ini dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing di Indonesia.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan berarti dalam keberlangsungan sesuatu organisasi sebab bagaimana pun juga keberhasilan sesuatu kegiatan organisasi tidak lepas dari kedudukan sumber daya manusia yang baik. Salah satu bagian bernilai guna memastikan keberhasilan instansi atau perusahaan yakni dengan melakukan pembinaan tenaga kerja yang potensial, perusahaan bekerja keras untuk membina pegawai dengan semangat tinggi dan mendesak dan menciptakan serta memelihara keunggulan sumber daya manusia

yang dapat bersaing. Tidak hanya itu mengelola sumber daya manusia merupakan aspek penentu tercapainya suatu organisasi, dengan mengelola manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga kinerja pegawai akan terus menjadi meningkat serta berkualitas, sehingga bagaimana pun perusahaan akan terus membangun kinerja pegawai agar terus berkembang. Menurut Dessler (2010) dalam Widodo (2015: 2) berpendapat “*Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns*”. Manajemen sumber daya manusia ialah sesuatu proses memperoleh, melatih, menilai, serta membagikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, serta permasalahan keadilan yang diperlukan oleh tiap karyawan dalam menuntut adanya keadilan yang diberikan pada mereka hingga dari itu deskripsi pekerjaan pegawai sangat berarti untuk keberlangsungan kerja pegawai itu sendiri disiplin jadi perihal yang sepatutnya dicoba oleh perusahaan terhadap karyawan dikarenakan disiplin karyawan dapat bersaing dengan perusahaan lain. dengan sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam aktivitas organisasi (Sulasri & Suhardi, 2017). Oleh karena itu, seluruh pilar perekonomian di Indonesia harus dapat bekerjasama dalam mengembangkan diberbagai sektor sekaligus harus dapat bersaing untuk menjadi yang paling menguntungkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, terutama sebagai penggerak ekonomi untuk meningkatkan produktivitas (Rizaldi, 2022).

Sehingga untuk memperoleh pegawai yang mempunyai produktivitas yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan pegawainya,

salah satunya bisa melalui kompetensi dan pengembangan karir untuk pegawainya, untuk terwujudnya tujuan perusahaan itu, maka perusahaan harus memberikan pengalaman yang terbaik bisa seperti membuat perencanaan pengembangan karir untuk pegawainya, maka untuk sebagian pegawai peningkatan dalam berkarir adalah suatu yang penting karena sangat krusial, mereka akan tau dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih sehingga mereka akan terus termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensinya. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan dan sering membuat pegawai memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika pegawai percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, mereka akan lebih memilih keluar dari pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaan atau pengembangan karir pegawai di perusahaan tersebut (Lee & Yeo, 2016).

Deskripsi pekerjaan merupakan uraian jabatan atau gambaran tugas adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu jabatan/tugas. Uraian ini berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya di luar lingkup pekerjaannya dan di luar organisasi (eksternal) untuk mencapai tujuan unit kerja dan perusahaan secara luas. Menurut Mondy & Martocchio (2016). Job Description merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah di rincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan. Deskripsi pekerjaan harus sesuai dengan posisi pegawai sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengamati perkembangan

pegawai selama pegawai bekerja apabila job description telah tersusun dengan baik, maka job specification atau spesifikasi jabatan akan mulai dikembangkan. Job description merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan dalam suatu sistematis tentang wewenang untuk tanggung jawab di dalam suatu kedudukan tertentu, akan tetapi seringkali pemahaman tentang jabatan wewenang dari posisi tersebut tidak diperhatikan baik dalam jabatan pemerintah maupun swasta sehingga banyak pekerjaan yang tidak terorganisasi dengan baik dan pekerjaan rutin pun banyak diabaikan pegawai dan kurangnya tanggung jawab apa yang mereka pegang sesuai dengan pekerjaannya karena tidak mengertinya deskripsi tentang apa itu tugas yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan jabatan.

Deskripsi pekerjaan yang harusnya dipahami oleh semua bagian unit kerja sehingga tidak ada penyerahan tugas dan tanggung jawab yang berlebih hanya pada salah satu unit kerja. Menurut Ardana *et.al* (2012) Deskripsi jabatan disusun secara teliti dan terperinci dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang sesungguhnya dilakukan di dalam mengemban pekerjaan.

Pengembangan karir bisa didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang artinya bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus yang akan memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Adapun pengembangan karir kegiatan penambangan ilmu pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang memperbaiki kemampuan pegawai untuk menghadapi perubahan persyaratan kerja dan permintaan klien, pengembangan dapat pula diartikan bahwa usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan melalui proses pelatihan, baik jangka panjang dan keterampilan dalam teknis untuk tujuan-tujuan tertentu ataupun pelatihan jangka pendek.

Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, kurangnya anggaran kantor sebagai penunjang pengembangan karir pegawai menjadikan penghambat pengembangan karir pada pegawai. Sehingga pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai. Dengan adanya pengembangan karir terhadap pegawai, perusahaan berfungsi sebagai fasilitator yang memberikan dukungan dengan melalui pelatihan, pembelajaran dan pendalaman tugas yang dapat meningkatkan kompetensi, dalam meningkatkan kompetensi pegawai dapat dilakukan dengan beberapa upaya perusahaan salah satunya dengan pelatihan pengembangan karir, karena dengan pengembangan karir pegawai bisa berusaha agar meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya secara optimal, karena apabila kompetensi yang menurun dapat mengakibatkan produktivitas pegawai yang kurang maksimal, oleh karena itu semakin tinggi kemampuan seorang pegawai maka akan semakin meningkatnya pekerjaan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi pegawai merupakan salah satu bagian penting dalam memudahkan pencapaian organisasi. Banyak fakta menunjukkan adanya kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi disebabkan salah satunya oleh lemahnya faktor kompetensi. Kompetensi sangat penting dan memainkan peran dalam meningkatkan produktivitas pegawai atau prestasi kerja pegawai, peningkatan

kompetensi dalam perusahaan adalah hal yang mutlak, kompetensi sangat berpengaruh kepada perjalanan karir seorang pegawai, apabila seorang pegawai tidak diberikan program peningkatan kompetensi maka secara tidak langsung akan membawa kemunduran bagi perusahaan itu sendiri. Kompetensi Sumber Daya Manusia dapat dibedakan menjadi dua, yaitu yang bersifat *visible*, seperti kompetensi pengetahuan (*knowledge competency*) dan kompetensi keahlian (*skill competency*) serta kompetensi yang bersifat *invisible* (*hidden competency*) seperti konsep diri, sifat dan motif yang semuanya dapat dikategorikan dalam variabel sikap (*attitude*), (Budiarti, 2013). Namun kembali lagi kepada pegawainya, meskipun perusahaan sudah memberikan fasilitas program peningkatan kompetensi dan pengembangan karir, ditemui tidak ada peningkatan terhadap produktivitasnya, hal ini bisa dikarenakan faktor, sifat dan sikap pegawai tersebut. Dalam hal ini Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur memandang pentingnya faktor kompetensi dalam menunjang produktivitas kerja pegawainya.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas misalnya didukung oleh pelatihan pengembangan karir dan kompetensi serta deksripsi pekerjaan pegawai agar mereka dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya didalam suatu perusahaan tersebut, dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut yang nantinya agar dapat meningkatkan produktivitas.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai, dan untuk mengetahui secara parsial antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai.

Berikut adalah hasil awal survey penulis dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 20 pegawai untuk dijadikan sampel pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur dari 35 populasi yang dapat dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini.

Table 1.1
Survey Awal Produktivitas Pegawai

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Perusahaan saya memberikan tugas kepada saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	Frekuensi	11	9	20
		Persentase	55%	45%	100%
2	Perusahaan saya selalu meningkatkan hasil yang sudah dicapai	Frekuensi	12	8	20
		Persentase	60%	40%	100%
3	Saya selalu bersemangat pada tugas yang di berikan perusahaan	Frekuensi	8	12	20
		Persentase	40%	60%	100%
4	Saya selalu mempertahankan dan meningkatkan mutu sesuai standar yang diberikan perusahaan	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%
5	Sumber daya perusahaan dapat di manfaat kan dengan baik	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%

Sumber : Data diolah dari hasil kuisioner awal terhadap 20 responden pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur, 2022

Kemudian dari hasil survey awal yang dilakukan kepada 20 responden tentang produktivitas pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur khususnya pada bidang koperasi dan UKM

menemukan adanya indikasi dalam produktivitas pegawai dengan sebanyak 8 responden menjawab iya dengan persentase 40% dan 12 responden menjawab tidak dengan persentase 60% untuk pertanyaan berupa perusahaan belum sepenuhnya memberikan semangat kepada para pegawai sehingga tugas yang diberikan tidak sesuai tujuan yang dicapai. Karena pegawai merasa jenuh dengan hambatan pekerjaan yang monoton dan membosankan yang mengakibatkan produktivitas pegawai menurun.

Table 1.2
Survey Awal Deskripsi Pekerjaan

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Beban kerja yang diberikan instansi sesuai dengan kemampuan saya	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
2	Saya memiliki perencanaan dalam pekerjaan	Frekuensi	12	8	20
		Persentase	60%	40%	100%
3	Bersedia menerima tugas yang tidak sesuai dengan keahlian	Frekuensi	7	13	20
		Persentase	35%	65%	100%
4	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan jenis pekerjaan saya saat ini.	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%
5	Saya mampu menganalisa suatu permasalahan dan mencari pemecahan atas masalah tersebut	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 20 responden pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur, 2022

Berdasarkan survei awal yang di sebar kepada 20 pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur, sebanyak 7 responden menjawab iya dengan persentase 35% dan sebanyak 13 responden menjawab tidak dengan persentase 65% yang diduga rendah, yaitu salah satunya

terdapat masalah indikasi terhadap pegawai rata-rata tidak bersedia dalam menerima tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya, dan sebanyak 9 responden menjawab iya dengan persentase 45% dan 11 responden menjawab tidak dengan persentase sebanyak 55%, rata-rata tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dalam pekerjaannya. Karena mereka tidak ingin mengambil resiko dan tidak bisa bertanggung jawab dengan mengambil pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Tampaknya pada kantor Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur, bahwa deskripsi pekerjaan belum dipahami secara baik, sehingga pekerjaan dikerjakan secara tumpang tindih dan dikerjakan asal selesai dan pekerjaan tidak dilakukan oleh pegawai yang mempunyai kemampuan dibidang tersebut, akibatnya ada seorang pegawai yang harus mengerjakan beban yang lebih banyak serta tidak sesuai dengan bidangnya, mengakibatkan produktivitas pada pegawai menjadi tidak maksimal.

Table 1.3
Survey Awal Kompetensi

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%
2	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan.	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%
3	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini untuk pengembangan karir kedepannya	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
4	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan peralatan seperti computer	Frekuensi	6	14	20
		Persentase	30%	70%	100%
5	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 20 responden pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur, 2022

Selanjutnya hasil survey awal terhadap 20 pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur khususnya pada bidang koperasi dan UKM, menunjukkan bahwa perusahaan terdapat 9 responden menjawab iya dengan persentase 45% dan 11 responden menjawab tidak dengan persentase 55% masalah yaitu yang pertama pegawai rata – rata belum mengetahui nilai – nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik, selain itu terdapat 6 responden menjawab iya dengan persentase 30% dan 14 responden menjawab tidak dengan persentase 70% untuk sebagian pegawai masih kurang dalam memiliki pengetahuan dan keterampilan menggunakan teknologi seperti komputer. Karena masih kurangnya fasilitas dan latihan yang disediakan perusahaan kepada pegawainya, sehingga dapat menghambat produktivitas pegawainya.

Table 1.4
Survey Awal Pengembangan Karir

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Apakah metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan?	Frekuensi	10	10	20
		Persentase	50%	50%	100%
2	Apakah kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan?	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
3	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai?	Frekuensi	7	13	20
		Persentase	35%	65%	100%
4	Apakah prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai?	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
5	Apakah kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik?	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner awal terhadap 20 responden pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur, 2022

Selanjutnya yang terakhir hasil survey awal yang dilakukan kepada 20 responden tentang pengembangan karir pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur khususnya pada bidang koperasi dan UKM, menunjukkan bahwa terdapat masalah dengan 7 responden menjawab tiya dengan persentase sebesar 35% dan 13 responden menjawab tidak dengan persentase 65% untuk kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai, hal ini menjadi permasalahan karena yang dapat mengembangkan karir hanyalah pegawai-pegawai yang memiliki prestasi kerjanya cukup baik, namun dalam mengembangkna karir pegawai pada dasarnya bukan tanggung jawab atasan atau perusahaan, tapi tanggung jawab pegawai itu sendiri, jenjang karir yang mereka impikan bergantung pada kompetensi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur (Studi Kasus Pada Bidang Koperasi UKM)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur, penulis dapat menyimpulkan diantaranya:

1. Permasalahan mengenai kurangnya semangat pegawai pada tugas yang diberikan oleh perusahaan pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur yang mengindikasikan bahwa banyak yang mengeluhkan rutinitas kerja yang monoton. Hal ini mengindikasikan mengalami penurunan dalam produktivitas terhadap pegawai
2. Pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur secara garis besar dalam menyelesaikan pekerjaan mencoba diselesaikan hingga optimal, dan teridentifikasi rata-rata pegawai memiliki kemampuan yang terbatas namun mencoba memberikan hasil yang optimal pada penyelesaian tugas karyawan.

3. Pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur belum menerapkan sikap positif dan keterampilan dalam bekerja. Karena Hal ini mengindikasikan masih kurangnya kompetensi pada pegawai.
4. Pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur juga mendapat permasalahan mengenai kemampuan untuk mengembangkan karir terbuka untuk pegawai. Ketatnya persaingan dalam menaikan level jabatan menjadikan komunikasi antara pegawai dengan atasan kurang maksimal. Hal ini mengindikasikan masih kurangnya pengembangan karir terhadap pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka penulis dapat menentukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur.
2. Bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur secara parsial.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur secara parsial.

4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur secara parsial.
5. Bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur secara simultan.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui data-data dan bahan yang dimaksudkan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur yang akan penulis gunakan dalam rangka menyusun laporan penelitian tugas akhir Sumber Daya Manusia. Dengan diperolehnya data dan bahan informasi ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur.

2. Untuk mengetahui deksripsi pekerjaan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur secara parsial.
3. Untuk mengetahui kompetensi terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur secara parsial.
5. Untuk mengetahui deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur secara simultan.

14 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memiliki manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan terutama dibidang sumber daya manusia serta dalam pembuatan metode penelitian ini penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh jabatan dalam suatu instansi, disiplin dalam bekerja terhadap kinerja pegawainya dengan upaya meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

2. Bagi instansi diharapkan dapat lebih menjaga kedisiplinan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai didalamnya dalam mencapai tujuan suatu instansi dengan melihat visi misi suatu instansi terkait.
3. Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan penelitian ini dapat memberikan acuan dan motivasi baru untuk dijadikan contoh penelitian yang lainnya yang diharapkan dapat membantu para mahasiswa untuk tahun ajaran selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi lebih dan informasi tambahan kepada semua pegawai yang ada didalam instansi serta dapat lebih memajukan dan mensejahterakan instansi yang telah berjalan ini. Diharapkan bisa menjadi masukan bagi organisasi dalam menjalankan proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal deskripsi pekerjaan, kompetensi dan pengembangan karir guna meningkatkan nilai ataupun produktivitas karyawan dari organisasi, dan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis melaksanakan lokasi penelitian dan pengumpulan data bertempat di Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur yang bertempat di Jl. Aria Wiratanudatar No. 17, Tajurhalang, Kecamatan Cianjur, Cianjur.

1.5.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian pada Dinas Koperasi UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cianjur yang terkait dengan deskripsi pekerjaan, kompetensi, pengembangan karir dan produktivitas pegawai dilakukan selama 7 hari terhitung sejak tanggal 23 april 2022 sampai 30 april 2022 dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari sampai dengan:

Table 1.5
Tabel Waktu Penelitian

NO	Keterangan	Waktu Kegiatan																				
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■	■	■																	
2.	Melakukan Penelitian					■	■	■	■													
3.	Mencari Data					■	■	■	■													
4.	Membuat Proposal					■	■	■	■													
5.	Seminar									■	■	■	■									
6.	Revisi													■	■	■	■					
7.	Penelitian Lapangan													■	■	■	■					
8.	Bibingan																	■	■	■	■	■
9.	Sidang																					

Sumber : Hasil olah penulis 2022