



PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN, DAN PERDAGANGAN KOTA MALANG

Oleh :

Ameirul Widiananda *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Restu Millanintyas *)**

Email : ameirulwidiananda@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of promotion on employee performance, the influence of position on employee performance, and the influence of tenure on employee performance. This research is a type of explanatory research. The research subjects were carried out on employees of the Cooperative Office. Industry and Trade in Malang City with 56 employees as respondents. With the Criteria Respondents are Employees with TPOK (Supporting Operational Activities) and PTT (Non-permanent Employees) status. Data collection method is done by using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the promotion had an effect on employee performance, education had an influence on employee performance, and tenure had an effect on employee performance. Likewise with the variable promotion of position, education, and years of service simultaneously affect the performance of employees.

Keywords : promotion, education, tenure, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi hal terpenting dalam sebuah dinas koperasi. Sumber daya manusia dalam dinas koperasi akan memberikan hasil yang maksimal apabila didukung dengan kinerja pegawai yang optimum. Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, yaitu kinerja karyawan akan berkontribusi pada kinerja organisasi atau perusahaan (Gibson dkk, 1995:112). Efisiensi pegawai dapat dinilai dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan pelayanan koperasi, baik dari segi kualitas, waktu maupun tujuan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal maupun internal. Faktor internal termasuk kebanggaan pekerja dalam pekerjaan mereka, rasa kemajuan atau karier, kemampuan untuk berinteraksi dengan kolega mereka, tanggung jawab pekerjaan mereka, dan pelatihan yang dapat diterima. Faktor

eksternal (eksternal) karyawan dapat berupa komunikasi, kompensasi dan penempatan yang diterima sesuai dengan wilayahnya.

Promosi Jabatan adalah jika seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi ke pekerjaan lain, levelnya dalam hierarki lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar dari posisi sebelumnya (Siagian, 2005:169). Promosi jabatan mempunyai keterkaitan dengan kinerja pegawai karena memberikan peranan penting bagi setiap pegawai agar dinas koperasi mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Di era globalisasi, persaingan ketat dalam mengambil posisi pekerjaan mempengaruhi profesi seseorang, tidak sesuai dengan bidangnya. Pendidikan sebagai dasar untuk membentuk, mempersiapkan, mengembangkan dan mengembangkan bakat sumber daya manusia yang penting bagi keberhasilan masa depan. Banyak karyawan yang termotivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dengan harapan mendapat promosi atau gaji atau intensifikasi yang lebih tinggi.

Faktanya, ketika mempertimbangkan usia dan jumlah tahun kerja secara terpisah, lama kerja tampaknya merupakan indeks kepuasan kerja yang lebih konsisten dan stabil daripada kronologis. (Robbins, 2006: 51). Masa kerja yang lama cenderung membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam berorganisasi. Ini sebagian karena karyawan telah beradaptasi cukup lama dengan lingkungan sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja.

Alasan lain muncul dari adanya kebijakan lembaga atau perusahaan yang terkait dengan asuransi jiwa di masa lalu (Kreitner, 2003: 275). Koperasi, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang, adalah eksekutif pemerintah daerah di bidang industri dan perdagangan, dan dikelola oleh Manajer Layanan yang bertanggung jawab atas Walikota, melalui Sekretaris Kotamadya, yang melakukan Tugas dan Tanggung Jawab Utama-nya. Namun, tidak semuanya menghasilkan hasil atau memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pencapaian tingkat kinerja profesional seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kesejahteraan pegawai, sistem pengembangan karir dan pengembangan karir, serta motivasi kerja. Salah satu upaya untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan *reward* yang memuaskan (Handoko, 1994). Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) khusus untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin organisasi harus fokus pada memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Pendidikan, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas selanjutnya dirumuskan dalam pertanyaan penelitian di bawah ini :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang?
2. Apakah pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang?
3. Apakah masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang?
4. Apakah promosi jabatan, pendidikan dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial masa kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara promosi jabatan, pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2004:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Promosi Jabatan

Menurut Manullang (2001:153) “Promosi berarti kenaikan jabatan yaitu menerima kekuatan dan tanggung jawab yang lebih besar daripada kekuatan dan tanggung jawab sebelumnya.”

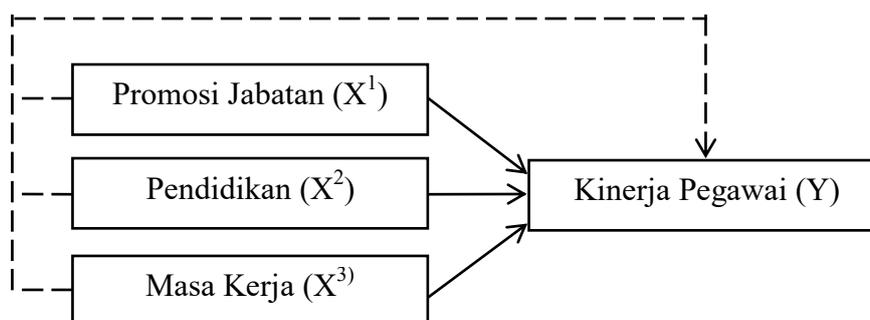
Pendidikan

Menurut Hasibuan (2002:54) Pendidikan merupakan “ indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang berada dalam lingkungan keluarga”.

Masa Kerja

Menurut Dessler (2009:514), dalam hubungannya dengan pengalaman kerja, “masa kerja membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi dan promosi karyawan menuntut penilaian yang berorientasi karir”.

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis

- H¹ : Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H² : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H³ : Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H⁴ : Promosi Jabatan, Pendidikan, dan Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Metode Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang menggunakan pendekatan kuantitatif kuesioner sebagai alat penelitian. Eksplanatori adalah studi yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis yang ada. Kemudian dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis untuk menjelaskan pengaruh variabel.

Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu” (Sugiyono, 2016:148). Populasi diambil dari pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang yang berjumlah 125 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.” Setelah dihitung menggunakan rumus slovin kemudian didapatkan hasil jumlah sampel 55,55 yang kemudian dibulatkan menjadi 56.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan aktual serta kriteria kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. (Hasibuan 2001:86). “Indikator Kinerja Pegawai adalah :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kerja sama
6. Kecekatan mental
7. Disiplin Waktu”

b. Variabel Independen

Promosi Jabatan (X¹)

Menurut Manullang (2001:153) “Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Indikator Promosi Jabatan adalah :

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi Kerja
4. Kerjasama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Kreativitas dan Inovasi”

Pendidikan (X²)

Menurut Hasibuan (2002:54) “Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikator pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan
2. Kesesuaian jurusan
3. Kompetensi
4. Memahami tugas”

Masa Kerja (X^3)

Menurut Foster (2001:26) mendefinisikan “masa kerja merupakan lama kerja seorang pegawai dari mulai awal bekerja sampai dengan pegawai berhenti bekerja. Indikator Masa Kerja terdiri dari :

1. Lama Kerja/ Periode bekerja
2. Tingkat pengetahuan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan”

ANALISIS DATA

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2009:267) “tidak adanya perbedaan data antara yang dilaporkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian merupakan data yang dinyatakan valid”.

Variabel	Item (Variabel)	Corrected Items (Total Correlation)	R tabel	Ket.
Promosi Jabatan (X1)	X1.1	0,753	0,2632	Valid
	X1.2	0,102	0,2632	Valid
	X1.3	0,417	0,2632	Valid
	X1.4	0,732	0,2632	Valid
	X1.5	0,729	0,2632	Valid
	X1.6	0,733	0,2632	Valid
	X1.7	0,739	0,2632	Valid
	X1.8	0,600	0,2632	Valid
Pendidikan (X2)	X2.1	0,793	0,2632	Valid
	X2.2	0,908	0,2632	Valid
	X2.3	0,857	0,2632	Valid
	X2.4	0,862	0,2632	Valid
Masa Kerja (X3)	X3.1	0,931	0,2632	Valid
	X3.2	0,906	0,2632	Valid
	X3.3	0,715	0,2632	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,875	0,2632	Valid
	Y1.2	0,699	0,2632	Valid
	Y1.3	0,854	0,2632	Valid
	Y1.4	0,772	0,2632	Valid
	Y1.5	0,666	0,2632	Valid
	Y1.6	0,773	0,2632	Valid
	Y1.7	0,693	0,2632	Valid

Dalam tabel di atas, ditunjukkan bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan setiap variabel memiliki nilai $R_{hitung} > 0,2632$ sehingga data diatas dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47) “Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu”.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Promosi Jabatan	0,714	Reliabel
2	Pendidikan	0,877	Reliabel
3	Masa Kerja	0,815	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,878	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar $0,714 > 0,60$. Variabel Pendidikan memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar $0,877 > 0,60$. Variabel Masa Kerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar $0,815 > 0,60$. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai Cronbach Alpha $0,878 > 0,60$. Maka dapat dikatakan instrumen penelitian reliabel.

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,97421259
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,071
	Negative	-0,067
Kolmogorov-Smirnov Z		0,534
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,938

“Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak dalam model regresi. Selain itu bisa juga dideteksi dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov” (Ghozali, 2016:160). Keputusan yang diambil dalam penelitian ini adalah data mengikuti distribusi normal jika nilai signifikan > α (0,05). Sebaliknya jika nilainya < α (0,05) maka data tidak berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan bantuan *software* komputer pengolahan data SPSS :

Tabel di atas menunjukkan bahwa jika nilai sig atau probabilitas dari keputusan uji normalitas adalah nilai probabilitas 50,05, data terdistribusi secara normal. Tes memberikan nilai-nilai di atas, sedangkan nilai Asimp. Dapat disimpulkan bahwa 0,938 lebih dari 0,05 yang berarti model regresi yang digunakan didistribusikan secara normal.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

“Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala korelasi di antara variabel independen. Variance Inflation Factor (VIF) yang mana nilainya harus berada di bawah 10” (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil dari uji multikolinieritas sebagai berikut:

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1	Promosi Jabatan	0,411	2,432
2	Pendidikan	0,440	2,273
3	Masa Kerja	0,499	2,004

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dibuktikan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

2. Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas adalah varian tidak homogen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi

No.	Variabel	Sig. K-S	Keterangan
1	Promosi Jabatan	0,839	Nromal
2	Pendidikan	0,016	Normal
3	Masa Kerja	0,026	Normal
4	Kinerja Pegawai	0,003	Normal

5%”. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi > dari 5%. Hasil tersebut menunjukkan tidak ditemukan masalah Heterokedastisitas pada model regresi ini.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.. Dari perhitungan berganda yang menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Variabel	Unstandardized B	Standardized Beta	t	Sig
Konstanta	0,564		0,205	0,839
Promosi Jabatan	0,349	0,306	2,489	0,016
Pendidikan	0,440	0,272	2,290	0,026
Masa Kerja	0,735	0,353	3,164	0,003
R	= 0,823			
Adjust R Square	= 0,659			
F	= 36,440			
Sig	= 0,000			

Dari tabel diatas maka dapat disusun hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,564 + 0,349 X_1 + 0,440 X_2 + 0,735 X_3$$

- a. Konstanta (a)
Diketahui besarnya nilai konstanta pada penelitian ini adalah sebesar 0,564 hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan konstan sebesar 0,564 jika tidak terdapat pengaruh dari variabel promosi jabatan, pendidikan, dan masa kerja
- b. Variabel Promosi Jabatan (X_1)
Diketahui bahwa koefisien regresi variabel promosi (b_1) sebesar 0,349, kontribusi variabel promosi (X_1) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,349, dan variabel bebas lainnya dianggap konstan.
- c. Variabel Pendidikan(X_2)
Koefisien regresi variabel pelatihan (b_2) sebesar 0,440, kontribusi variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,440, dan variabel bebas lainnya dianggap konstan.
- d. Variabel Masa Kerja (X_3)
Koefisien regresi variabel umur panjang (b_3) memiliki panjang 0,735, rasio variabel durasi (X_3) terhadap kinerja pegawai 0,440, dan variabel bebas lainnya dianggap konstan.

e. Uji Hipotesis

1. Uji F

“Uji statistik f disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika probability value (p value) < 0,05 maka H_a diterima dan jika (p value) > 0.05 maka H_0 ditolak”. Hasil uji simultan atau uji F dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1022,830	3	340,943	36440	.000
	Residual	486,527	52	9,356		
	Total	1509,357	55			

Dari tabel 4.15 Nilai signifikansi dari hasil uji F dapat dilihat sebagai 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang disarankan dalam penelitian ini mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang

mencakup variabel seperti promosi jabatan, pendidikan, dan masa kerja.

2. Uji T

“Uji T bertujuan agar mengetahui variabel independen yang digunakan mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau tidak, dapat dilihat pada nilai signifikansi di bawah 0,05”.

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0,564	2,753		0,205	0,839
	Promosi Jabatan	0,349	0,140	0,306	2,489	0,016
	Pendidikan	0,440	0,192	0,272	2,290	0,026
	Masa Kerja	0,735	0,232	0,353	3,164	0,003

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan

Variabel promosi nilai t-test promosi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,489 dengan tingkat signifikansi 0,016 <0,05 yang menunjukkan bahwa H1 diterima, H0 ditolak, dan terdapat pengaruh antara variabel promosi terhadap kinerja pegawai.

2. Pendidikan

Variabel pelatihan terlihat bahwa uji-t pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,290 dengan tingkat signifikansi 0,026 <0,05 yang menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Masa Kerja

Variabel masa kerja memiliki uji-t sebesar 3,164 untuk masa kerja terhadap kinerja karyawan dan tingkat signifikansi 0,003 <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, serta terdapat pengaruh antara variabel usia pensiun terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti pada bab IV tentang Pengaruh Promosi Jabatan, Pendidikan, dan

Masa Kerja terhadap Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan dengan semakin meningkatnya promosi jabatan para pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang maka tingkat kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.
2. Variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan dengan semakin tingginya tingkat pendidikan pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya.
3. Variabel Masa Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang. Hasil penelitian membuktikan dengan semakin lamanya masa kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang.
4. Variabel Promosi Jabatan, Pendidikan, dan Masa Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Promosi Jabatan, Pendidikan dan Masa Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang

Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan prosedur, akan tetapi ada kekurangan dari peneliti terkait penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya dilakukan kepada pegawai tetap yang ada di Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang, sedangkan masih ada Sebagian pegawai yang berstatus tenaga kerja honorer dan *outsourcing* yang tidak diteliti.
2. Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel yaitu variabel Promosi Jabatan, Pendidikan, dan Masa Kerja, yang sebenarnya masih ada banyak variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Penyebaran Kuesioner dilakukan dengan cara membagikan secara langsung kepada pegawai dan mengambilnya setelah beberapa pegawai, maka dikhawatirkan ada sebagian pegawai ada yang tidak memahami pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang
Pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Malang masa kerja pegawai mungkin akan menjadi bahan pertimbangan promosi jabatan akan tetapi Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang perlu mempertimbangkan bidang ketrampilan yang dimiliki pegawai atau sesuai dengan jurusan pendidikan terakhir pegawai, dengan begitu kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang akan lebih meningkat karena pegawai bekerja sesuai dengan bidang masing-masing.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.
Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian ini diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT.Prenhallindo.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta, PPM
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta, Erlangga.
- Handoko, T. H. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke 2*. Jakarta, Salemba Empat.



Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Remaja Rosdakarya.

Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Alam*, Yogyakarta : PT BPFE

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta, Erlangga.

Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Strategik*, Edisi keenam. Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

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

Ameirul Widiananda *) Adalah Alumni FEB Unisma
Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Restu Millanintyas *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**