

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kinerja (Studi Pada Tenaga Pendidik Di POLTEKAD)

Murianto,¹ Ernani Hadiyati², Rini Astuti³

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Gajayana Malang, Indonesia
Email : muri2197@gmail.com¹, ernanihadiyati@yahoo.com²

Abstrack

Education and training is one of the important factors in the placement of educators in the Army Polytechnic, because the implementation of education and training will make the performance of educators in the Army Polytechnic to be increased or better than before implementing education and training. The results of this study indicate that: i) Education has a significant influence on the performance of educators in the Army Polytechnic; ii) Training has a significant influence on the performance of educators in the Army Polytechnic; iii) Performance has a significant influence on Job promotion for educators in the Army Polytechnic; iv) Education has a significant influence on promotion for educators in the Army Polytechnic; v) Training has a significant influence on promotion for educators in the Army Polytechnic; vi) Education has a significant influence on job promotion through performance for educators in the Army Polytechnic; vii) Training has a significant influence on job promotion through performance for educators at the Army Polytechnic.

Keywords: education, training, performance, job promotion

PENDAHULUAN

Politeknik Angkatan Darat merupakan Perguruan tinggi yang berada di lingkungan Angkatan Darat yang bertugas pokok menyelenggarakan pendidikan tinggi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi alat utama sistem senjata matra darat, guna mempersiapkan tenaga ahli yang mampu menjadi tenaga profesional dan handal di bidang Alutsista TNI AD, sesuai ketentuan pendidikan di lingkungan TNI AD maupun Kemenristekdikti serta tuntutan Akreditasi perguruan tinggi. Dengan demikian Politeknik Angkatan Darat diharapkan menjadi Pusat Sumber Ilmu Pengetahuan Dasar (*Basic Science*) dan Pusat Unggulan Teknologi Militer Matra Darat (*Centre Of Excellence Army Technology*), mengingat karakteristik program pendidikan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Politeknik Angkatan Darat sangat berbeda dengan program pendidikan lainnya yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang ada di Angkatan Darat pada umumnya seperti Diktuk, Dikma, Dikbangspes, dan Dikbangum.

Kemudian keberhasilan satuan dalam melaksanakan tugas pokok operasi ditentukan oleh kemampuan prajuritnya. Untuk diperoleh suatu kemampuan dan keterampilan secara individu, sebagai modal dasar diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan, maka untuk memperoleh hasil yang baik tentunya dimulai dari pembenahan-pembenahan di lembaga pendidikan tersebut. Lembaga-lembaga pendidikan TNI AD, di samping mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pendidikan dasar militer, kejuruan dan kecabangan juga menyelenggarakan pendidikan spesialisasi. Jenis pendidikan apa pun untuk memperoleh hasil didik yang baik, banyak bergantung kepada tenaga pendidik yang berada di lembaga pendidikan tersebut. Kondisi lembaga pendidikan pada dewasa ini terlihat adanya permasalahan keterbatasan-keterbatasan khususnya tenaga pendidik baik ditinjau dari kualitas maupun kuantitasnya.

Tetapi dalam hal ini tetap dituntut hasil didik yang baik, kenyataan di lapangan yang terjadi bahwa menurunnya kualitas maupun kuantitas lebih disebabkan bukan kesalahan institusi melainkan lebih condong kepada kesalahan-kesalahan individu. Di samping adanya berbagai faktor yang berpengaruh, baik faktor intern maupun esktern. Tentunya hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi mutu hasil didik.

Untuk menyikapi hal tersebut maka berbagai upaya dari pucuk pimpinan TNI AD sampai dengan tingkat Lembaga Pendidikan harus melakukan pembenahan diberbagai bidang kehidupan diantaranya dengan penguatan sumber daya manusia dengan mengirim para Gadiknya untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan guna menunjang tugas pokok lembaga pendidikan sehingga akan meningkatkan kinerja, dan dari kinerja yang baik tersebut maka diharapkan untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan kompetensinya.

Menurut Dessler (2013: 4) "Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian". Manajemen sumber daya manusia adalah mengenai penggunaan karyawan secara organisasional untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing (Robbins dan Coulter, 2012). Dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan, melalui perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah/pengarahan dan pengawasan.

Menurut Hasibuan (2002: 69) "Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky dalam Hendrik Setiawan (2006) pendidikan/belajar (learning) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Selain dengan pendidikan lanjutan, untuk meningkatkan mutu prajurit dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan menurut Mondy (2008: 210) adalah "Aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya".

Menurut Mangkunegara, (2012: 67) "Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi, kompetensi dan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability), faktor motivasi (motivation), dan kompensasi (compensation)". Sebagai implementasi dari motivasi, di POLTEKAD melakukan promosi secara objektif sesuai dengan prestasi yang diraih.

Menurut Hasibuan (2012: 108) menyatakan "Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar". Sedangkan Menurut Manullang (2010: 153) menyatakan: "Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat di POLTEKAD, Kesatrian ARHANUD, Desa Pendem, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur dan mengambil waktu selama 6 bulan terhitung mulai tanggal 1 September 2018 sampai dengan 28 Februari 2019. Penelitian

kuantitatif eksplanatori ini melibatkan 63 orang populasi, dari populasi tersebut diambil secara jenuh 63 orang dijadikan sampel penelitian. Sugiyono, (2014) berpendapat populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Selain itu pula sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008: 77).

Definisi Operasional dan pengukuran Variabel

1. Pendidikan (X_1) Indikator : Jenjang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan dan Kompetensi (Tirtarahardja (2005))
2. Pelatihan (X_2) Indikator : Tujuan dan sarana pelatihan, Materi latihan , Metode latihan dan Peserta latihan (Mangkunegara (2012))
3. Kinerja (Y_1) Indikator : Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, Ketetapan waktu dan Kerjasama (Handoko (2012))
4. Promosi Jabatan (Y_2) Indikator : Pengalaman, Kecakapan dan Kombinasi kecakapan dan pengalaman (Mangkunegara (2012))

Uji Validitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Kuncoro (2013:154) validitas menunjukkan ketepatan dari suatu skor (skala pengukuran). Validitas memusatkan pada masalah ketepatan mengukur.

Uji Reabilitas

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Menurut Ghozali (2011: 47) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas sedangkan yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05 (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis

Model hubungan variabel tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan. Sistem persamaan ini disebut sebagai model struktural. (Sugiyono, 2014)

Persamaan untuk diagram jalur dapat dilihat sebagai berikut :

1. Persamaan Model I
 $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$
2. Persamaan Model II
 $Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 Y_1 + e_2$

Keterangan :

- β_1 = Besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen
- X1 = Pendidikan
- X2 = Pelatihan
- Y1 = Kinerja
- Y2 = Promosi Jabatan
- e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	r Tabel	Status	Alpha Croncach	Status
Pendidikan (X ₁)	1	0,39	0,2091	Valid	0,629	Reliabel
	2	0,49	0,2091	Valid		
	3	0,65	0,2091	Valid		
	4	0,59	0,2091	Valid		
	5	0,69	0,2091	Valid		
	6	0,32	0,2091	Valid		
	7	0,36	0,2091	Valid		
	8	0,38	0,2091	Valid		
	9	0,54	0,2091	Valid		
Pelatihan (X ₂)	1	0,69	0,2091	Valid	0,654	Reliabel
	2	0,73	0,2091	Valid		
	3	0,23	0,2091	Valid		
	4	0,37	0,2091	Valid		

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien			
		R	r Tabel	Status	Alpha Croncach	Status		
	5	0,34	0,2091	Valid				
	6	0,49	0,2091	Valid				
	7	0,37	0,2091	Valid				
	8	0,72	0,2091	Valid				
	9	0,23	0,2091	Valid				
	10	0,42	0,2091	Valid				
	11	0,26	0,2091	Valid				
	12	0,36	0,2091	Valid				
Kinerja (Y1)	1	0,29	0,2091	Valid			0,667	Reliabel
	2	0,43	0,2091	Valid				
	3	0,44	0,2091	Valid				
	4	0,34	0,2091	Valid				
	5	0,22	0,2091	Valid				
	6	0,37	0,2091	Valid				
	7	0,27	0,2091	Valid				
	8	0,23	0,2091	Valid				
	9	0,51	0,2091	Valid				
	10	0,42	0,2091	Valid				
	11	0,30	0,2091	Valid				
	12	0,44	0,2091	Valid				
	13	0,33	0,2091	Valid				
	14	0,26	0,2091	Valid				
	15	0,46	0,2091	Valid				
	16	0,49	0,2091	Valid				
Promosi Jabatan (Y2)	17	0,29	0,2091	Valid	0,658	Reliabel		
	18	0,29	0,2091	Valid				
	19	0,49	0,2091	Valid				
	20	0,45	0,2091	Valid				
	1	0,72	0,2091	Valid				
	2	0,79	0,2091	Valid				
	3	0,45	0,2091	Valid				
	4	0,49	0,2091	Valid				
5	0,41	0,2091	Valid					
6	0,36	0,2091	Valid					
7	0,79	0,2091	Valid					
8	0,47	0,2091	Valid					

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r pada semua butir indikator lebih tinggi dari nilai kritis yaitu di atas 0,2091 ($>0,2091$). Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner memenuhi untuk diuji lebih lanjut atau valid. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 ($>0,60$) yang mengindikasikan bahwa kuesioner memenuhi uji reliabilitas dan dapat dilakukan uji lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.238 ^a	.057	.009	2.32823	1.997

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 2 nilai Durbin Watson sebesar 1.997, pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 63 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di Tabel Durbin Watson akan didapat nilai du sebesar 1,6932 dan dl sebesar 1,4943. Karena nilai DW 1,997 lebih besar dari batas atas (du) 1,6932 dan kurang dari 4 - 1.6932 (2,3068), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.101	.479		2.300	.025
	Pendidikan	.057	.169	.053	.335	.739
	Pelatihan	.262	.192	.209	1.363	.178
	Kinerja	-.068	.215	-.042	-.317	.752

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.832	8.371		2.966	.004		
	Pendidikan	.021	.144	.023	.149	.882	.646	1.5492
	Pelatihan	.173	.119	.223	1.458	.150	.685	1.461
	Kinerja	-.028	.081	-.045	-.342	.734	.928	1.077

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Melihat tabel , hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai tolerance masing-masing variabel independen bernilai Pendidikan sebesar 0.646, Pelatihan sebesar 0.685, dan Kinerja sebesar 0.928. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai Pendidikan sebesar 1.549, Pendidikan sebesar 1.461, dan Kinerja sebesar 1.077. Merujuk hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27120016
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.581
Asymp. Sig. (2-tailed)		.888

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Melihat tabel 5, diketahui nilai significant sebesar 0,888, sehingga Residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar > 0,05. Merujuk hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Data

Tabel 6 Ringkasan Hasil Koefisien Jalur

No	Jalur	Sig	Pengaruh Langsung	Jalur	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1.	X1→Y1	0,037	0,319			
2.	X2→Y1	0,034	0,441			
3.	Y1→Y2	0,034	0,445			
4.	X1→Y2	0,042	0,223	X1→Y1→Y2	0,319 x 0,445 = 0,142	0,365
5.	X2→Y2	0,015	0,273	X2→Y1→Y2	0,441 x 0,445 = 0,196	0,469

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada Variabel Pendidikan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap Variabel Pendidikan. Disimpulkan bahwa responden menganggap Variabel Pendidikan yang terdiri dari indikator jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi sangat mendukung kinerja para Gadik di Politeknik Angkatan Darat, karena Politeknik Angkatan Darat merupakan lembaga pendidikan setingkat perguruan tinggi, sehingga semakin tinggi jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi yang menjadi basis di Politeknik Angkatan Darat (Jurusan Teknik) yang dimiliki oleh para Gadik maka semakin tinggi pula kinerja karena dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerja sama antar rekan dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bonifasius (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang” Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi Artuti Erda Dewi (2012), Indah Wahyuni (2013), Andi Kamrida (2016), Damhiri dan Sri Wahyuni (2016) Serta Evert Fandi Mandang Bode Kumanaw dan Mac D.B. Walangitan (2017) dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada Variabel Pelatihan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap Variabel Pelatihan. Disimpulkan bahwa responden menganggap Variabel Pelatihan yang terdiri dari indikator tujuan dan sarana pelatihan, materi latihan, metode latihan dan peserta latihan sangat mendukung kinerja para Gadik di Politeknik Angkatan Darat, karena Politeknik Angkatan Darat merupakan lembaga pendidikan setingkat perguruan tinggi, sehingga semakin banyak pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh para Gadik maka akan menambah kemampuan para Gadik untuk mengaplikasikan ilmunya demi kemajuan Politeknik Angkatan Darat maka semakin tinggi pula kinerja karena dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerja sama antar rekan dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susi Artuti Erda Dewi (2012), Indah Wahyuni (2013), Andi Kamrida (2016), Damhiri dan Sri Wahyuni (2016) Serta Evert Fandi Mandang Bode Kumanaw dan Mac D.B. Walangitan (2017) dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan

Hasil analisis deskriptif pada Variabel Promosi Jabatan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap Variabel promosi jabatan. Disimpulkan bahwa responden menganggap kinerja yang baik berdasarkan kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama antar rekan yang baik dapat membantu untuk menjadi pertimbangan Komandan Politeknik Angkatan Darat dalam menentukan promosi jabatan karena tingkat pengalaman dan kecakapan yang tinggi sehingga dipersepsikan positif oleh para responden yaitu para Gadik di Politeknik Angkatan Darat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja diterima atau terbukti. Promosi jabatan merupakan variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja para Gadik di Politeknik Angkatan Darat. Hasil penelitian

ini mendukung penelitian Fatmawati (2013) di mana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan yang dilaksanakan secara baik, adil, transparan, serta berbasis kinerja akan menciptakan karyawan yang bekerja dengan maksimal. Hal ini karena para Gadik di Politeknik Angkatan Darat memahami bahwa jika mereka bekerja dengan baik mereka akan mendapat reward terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik selama bertahun-tahun.

4. Pengaruh Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan

Hasil analisis deskriptif pada Variabel Pendidikan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap Variabel Promosi Jabatan. Disimpulkan bahwa responden menganggap Variabel Pendidikan yang terdiri dari indikator jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi sangat mendukung kinerja para Gadik di Politeknik Angkatan Darat, karena Politeknik Angkatan Darat merupakan Lembaga Pendidikan setingkat perguruan tinggi, sehingga semakin tinggi jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi yang menjadi basis di Politeknik Angkatan Darat (Jurusan Teknik) yang dimiliki oleh para Gadik berpengaruh positif terhadap promosi jabatan karena tinggkat pengalaman dan kecakapan menjadi tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Abu (2007) mengatakan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia. Dengan demikian, perbedaan pendidikan akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu.

5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan

Hasil analisis deskriptif pada Variabel Pelatihan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap Variabel Pelatihan. Disimpulkan bahwa responden menganggap Variabel Pelatihan yang terdiri dari indikator tujuan dan sarana pelatihan, materi latihan, metode latihan dan peserta latihan sangat mendukung kinerja para Gadik di Politeknik Angkatan Darat, karena Politeknik Angkatan Darat merupakan lembaga pendidikan setingkat perguruan tinggi, sehingga semakin banyak pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh para Gadik maka akan menambah kemampuan para Gadik untuk mengaplikasikan ilmunya demi kemajuan Politeknik Angkatan Darat sehingga berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dikarenakan dari pelatihan dapat meningkatkan pengalaman dan kecakapan, dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2003:52) "Bahwa tujuan utama pelatihan pada intinya adalah meningkatkan kinerja (prestasi kerja)". Pelatihan bagi pegawai dapat menambah pengetahuan dan kecakapan, melaksanakan pekerjaan secara lebih efisien, mengembangkan keahlian dan sikap serta pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

6. Pengaruh Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan melalui Kinerja

Dari analisa jalur didapat pengaruh pendidikan terhadap promosi jabatan melalui kinerja, diketahui pengaruh langsung yang diberikan pendidikan terhadap promosi jabatan sebesar 0,223. Sedangkan pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap promosi jabatan melalui kinerja adalah perkalian antara beta pendidikan terhadap promosi jabatan dengan nilai beta kinerja terhadap promosi jabatan yaitu: $0,319 \times 0,445 = 0,142$, maka pengaruh total yang diberikan pendidikan terhadap promosi jabatan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,223 + 0,142 = 0,365$. Berdasarkan hasil

perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,223 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,142 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung pendidikan terhadap promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan melalui kinerja.

7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan melalui Kinerja

Dari analisa jalur didapat pengaruh pelatihan terhadap promosi jabatan melalui kinerja, diketahui pengaruh langsung yang diberikan pelatihan terhadap promosi jabatan sebesar 0,273. Sedangkan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap promosi jabatan melalui kinerja adalah perkalian antara beta pelatihan terhadap kinerja dengan nilai beta kinerja terhadap promosi jabatan yaitu: $0,441 \times 0,445 = 0,196$, maka pengaruh total yang diberikan pelatihan terhadap promosi jabatan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,273 + 0,196 = 0,469$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,274 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,17 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung pelatihan terhadap promosi jabatan melalui kinerja mempunyai pengaruh signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kajian tentang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dan dampaknya pada promosi jabatan pada tenaga pendidik di Politeknik Angkatan Darat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan para Gadik maka berdampak semakin tinggi pula kinerja di Politeknik Angkatan Darat.
2. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat yang artinya semakin tinggi skill/kemampuan yang diperoleh para Gadik maka berdampak pada semakin tinggi pula kinerja di Politeknik Angkatan Darat.
3. Kinerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat yang artinya semakin tinggi kinerja yang dihasilkan para Gadik maka berdampak pada semakin tinggi tingkat pertimbangan dalam penentuan promosi jabatan bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat.
4. Pendidikan secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan para Gadik maka berdampak pada semakin tinggi pertimbangan dalam penentuan jabatan bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat di satuan kerja masing-masing.
5. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat yang artinya semakin tinggi kemampuan para Gadik maka berdampak pada semakin tinggi pertimbangan dalam penentuan jabatan bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat.
6. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui kinerja kerja bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin tingginya kinerja para gadik di Politeknik Angkatan Darat berdampak pula pada semakin tinggi pertimbangan dalam penentuan jabatan bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat.
7. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui kinerja kerja bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat, hal ini menunjukkan semakin tinggi kemampuan dan semakin tingginya kinerja para Gadik di Politeknik Angkatan Darat

berdampak pula pada semakin tinggi pertimbangan dalam penentuan jabatan bagi para Gadik di Politeknik Angkatan Darat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, A. 2007. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bonifasius. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang, Skripsi (S1), Fakultas Ekonomi, Universitas Tanjungpura.
- Dahmiri & Wahyuni, S. 2016. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bathin VIII Kabupaten Sarolangun Jambi, Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan Vol 5 No 2
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, S. A. E. 2012. Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Skripsi (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Fatmawati, P. 2013. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. Tugas Akhir DIII Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamrida, A. 2016. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor lembaga penjaminan mutu pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Vol. 2, No. 2.
- Kuncoro, M., 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lapadengan, M.L.H. 2013. Pengaruh Faktor Pendidikan/Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Ilmu Administrasi (JIA), Vol 9, No 1.
- Mandang, Lumanauw dan Walangitan. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Cabang Manado, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 5, No 3
- Mangkunegara, A. P., 2009. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Refika Aditama
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada,
- Munadiah, Malik, I. & Burhanuddin. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 1, No 3.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. dan Coulter, M. 2012. *Management. Eleventh Edition*. Jakarta: England.
- Rowley, C. & Jackson, K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ruky, A. S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.