

## Kajian Tentang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Kepada Promosi Jabatan

Fajar Apit Firmanto

Politeknik Angkatan Darat Malang, Indonesia  
bintang250810@gmail.com

### *Abstract*

*Education and training is one of the important factors in placement, especially for all Alumni/former Poltekad graduates, because the implementation of education and training will make the performance of alumni/former Bintara Poltekad graduate students increase or better than before conducting education or training in Poltekad. The results of this study indicate that: i) Education has a significant influence on the performance of the former Diploma 3 Student Class Batch of XXIV Polytechnic; ii) Training has a significant influence on the performance of former Diploma 3 Students in Class XXIV Poltekad; iii) Performance has a significant effect on the promotion of positions of former Diploma 3 Students in Class XXIV Poltekad; iv) Education has a significant influence on job promotion from former Diploma 3 Students in Class XXIV Poltekad; v) Training has a significant influence on job promotion from former Diploma 3 Students in Class XXIV Poltekad; vi) Education has a significant influence on job promotion through the performance of former Diploma 3 Students in Class XXIV Poltekad; vii) Training has a significant influence on job promotion through the performance of former Diploma 3 Students in Class XXIV Poltekad.*

**Keywords:** *education, training, job performance, job promotion.*

### PENDAHULUAN

Keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sudah masuk ketahap yang memprihatinkan. Terjadinya krisis energi, pangan dan air, Ancaman Proxy War di Indonesia, Aksi Kejahatan Bermotor, Potensi Konflik Antar Umat Beragama, munculnya kembali paham komunis, kesenjangan sosial dan demo buruh serta yang paling terakhir seperti yang dikatakan mantan panglima TNI Jendral TNI (purn) Gatot Nurmantyo adalah FPDA, South China Sea, Deploy pasukan marinir USA di Darwin Australia, Narkoba, Terorisme dan radikalisme serta penggunaan Media Sosial yang negatif serta berbagai macam permasalahan sosial lainnya. Hal ini harus dapat ditanggapi secara bijak, karena apabila kejadian tersebut meluas dapat menjadi ancaman pertahanan dan keamanan serta disintegrasi bangsa bagi tegak dan utuhnya NKRI. Untuk itu diperlukan langkah antisipasi dan persiapan yang matang guna menghadapi ancaman tersebut.

Selain ancaman di atas juga adanya tantangan dari dalam tubuh TNI itu sendiri. Kondisi pertahanan suatu negara salah satunya dapat dilihat dari kondisi alat utama sistem persenjataan (Alutsista) Angkatan Bersenjata, dimana semakin kuat, canggih, modern, efektif dan efisien Alutsista suatu negara, menunjukkan semakin kuat pula pertahanannya. Alutsista sebuah negara akan sangat berpengaruh terhadap pertahanan suatu negara, untuk melindungi wilayah negara diperlukan sistem persenjataan yang memadai untuk mencakup seluruh wilayah negara tersebut. Alutsista bahkan bisa berpengaruh terhadap kedudukan suatu negara dalam percaturan politik global. Modernisasi dipandang sudah sangat mendesak, karena dengan meningkatnya intensitas

dan eskalasi ancaman, akibat perkembangan lingkungan strategis, menuntut profesionalisme TNI AD dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Untuk dapat meningkatkan profesionalitas itu antara lain dengan melaksanakan modernisasi Alutsista.

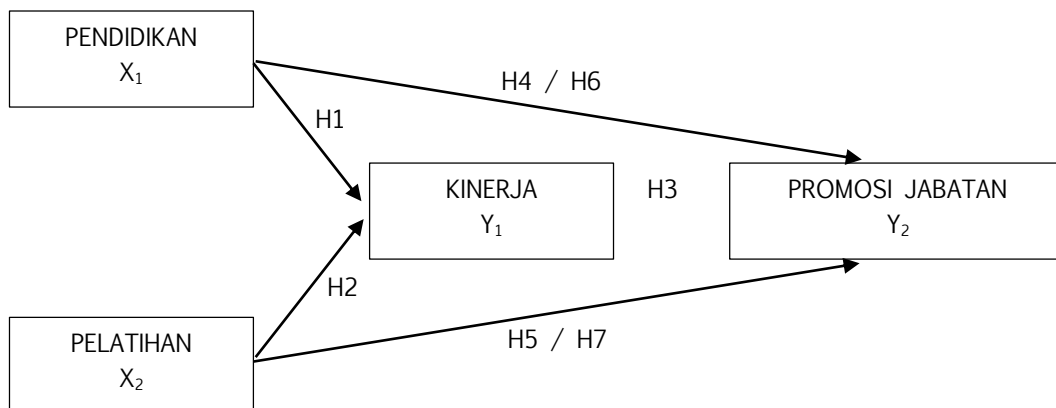
Untuk itulah Poltekad harus dapat menghadapi perubahan akibat globalisasi yang kompleks terutama stakeholder yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan di lembaga pendidikan TNI AD. Dalam kesempatan ini penulis akan membahas tentang dampak dari pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di Poltekad terhadap kinerja mantan Bintara Siswa yang telah menempuh pendidikan selama 3 tahun di Poltekad dan dihadapkan dengan promosi Jabatan yang mereka terima setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan di Poltekad.

Pengertian manajemen sumber daya manusia Ilmu manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mencapai suatu tujuan dengan efektif serta efisien dengan menggunakan bantuan melalui orang lain. 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 Rowley dan Jackson (2012:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

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. 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. 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”.

Dari latar belakang yang telah kami paparkan di atas, maka kami menyusun model penelitian seperti pada gambar 1 di bawah ini:



Sumber: Analisis Peneliti, 2018

Gambar 1 Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H3: Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.
- H4: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.
- H5: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.
- H6: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan melalui kinerja.
- H7: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan melalui kinerja.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di Poltekad, Kesatrian Arhanud, Desa Pendem, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur dan mengambil waktu selama 5 bulan terhitung mulai tanggal 1 September 2018 sampai dengan 31 Januari 2019. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan hanya bersifat Eksplanasi yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti untuk mencari hubungan antar variabel yang berlandaskan positivisme yang dilakukan pada sampel populasi sehingga dapat ditemukan hubungan antar variabel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan adalah para mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV berjumlah 41 orang dikarenakan baru 4 bulan lulus dan dalam proses promosi jabatan baru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV Poltekad yang berjumlah 41 orang, Sugiyono (2014:96) menjelaskan "Sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Data dikumpulkan melalui tiga metode, yaitu wawancara, kuesioner dan dokumen:

1. Interview (Wawancara). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sutrisno, 1986)
2. Kuesioner. 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).
3. Dokumen. Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoretik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna (Faisal, 1990: 77).

Pengukuran variabel Pendidikan (X1) menggunakan Pengetahuan dan Keterampilan. Pengukuran variabel Pelatihan (X2) menggunakan Sikap dan Perilaku (Mental Rohani, Ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Mental Ideologi dan Mental Tradisi Kejuangan) dan Jasmani (Postur Tubuh, kesegaran jasmani dan ketangkasan jasmani). Pengukuran variabel Kinerja (Y1) menggunakan Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, Ketetapan waktu dan Kerja sama. Sedangkan Jabatan (Y2) diukur melalui Pengalaman, Kecakapan dan Kombinasi antara Kecakapan dan Pengalaman.

Model analisis diuji menggunakan Analisis Jalur, dengan bantuan SPSS. Sebelum masuk ke analisis jalur, terlebih dahulu dilakukan 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. Dan uji reliabilitas, 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 reliabel atau handal jika jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Setelah kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas. Ketika data memenuhi uji asumsi klasik, maka baru diuji menggunakan analisis jalur.

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 :

- $\beta_1$  = Besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen
- X1 = Pendidikan
- X2 = Pelatihan
- Y1 = Kinerja

Y2 = Promosi Jabatan  
 e = Error

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Instrumen**

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	No. Item	Korelasi (r)			Koefisien		Variabel	No. Item	Korelasi (r)			Koefisien			
		R	r	Tabel	Status	Alpha Croncach			Status	R	r	Tabel	Status	Alpha Croncach	Status
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	1	0,59	0,2605	Valid	0,631	Reliabel	Kinerja (Y1)	1	0,31	0,2605	Valid	0,717	Reliabel		
	2	0,58	0,2605	Valid				2	0,45	0,2605	Valid				
	3	0,58	0,2605	Valid				3	0,47	0,2605	Valid				
	4	0,61	0,2605	Valid				4	0,38	0,2605	Valid				
	5	0,51	0,2605	Valid				5	0,34	0,2605	Valid				
	6	0,56	0,2605	Valid				6	0,42	0,2605	Valid				
	7	0,31	0,2605	Valid				7	0,43	0,2605	Valid				
	8	0,56	0,2605	Valid				8	0,28	0,2605	Valid				
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	1	0,36	0,2605	Valid	0,686	Reliabel		9	0,38	0,2605	Valid			0,639	Reliabel
	2	0,53	0,2605	Valid				10	0,48	0,2605	Valid				
	3	0,33	0,2605	Valid				11	0,44	0,2605	Valid				
	4	0,61	0,2605	Valid				12	0,44	0,2605	Valid				
	5	0,37	0,2605	Valid				13	0,31	0,2605	Valid				
	6	0,33	0,2605	Valid				14	0,37	0,2605	Valid				
	7	0,46	0,2605	Valid				15	0,37	0,2605	Valid				
	8	0,45	0,2605	Valid				16	0,42	0,2605	Valid				
	9	0,43	0,2605	Valid				17	0,45	0,2605	Valid				
	10	0,35	0,2605	Valid				18	0,26	0,2605	Valid				
	11	0,38	0,2605	Valid				19	0,47	0,2605	Valid				
	12	0,43	0,2605	Valid				20	0,41	0,2605	Valid				
	13	0,52	0,2605	Valid			1	0,66	0,2605	Valid					
	14	0,54	0,2605	Valid			2	0,65	0,2605	Valid					
	15	0,38	0,2605	Valid			3	0,57	0,2605	Valid					
Promosi Jabatan (Y2)							4	0,66	0,2605	Valid	0,639	Reliabel			
							5	0,49	0,2605	Valid					
							6	0,45	0,2605	Valid					
							7	0,5	0,2605	Valid					
							8	0,37	0,2605	Valid					

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai r pada semua butir indikator lebih tinggi dari nilai kritis yaitu di atas 0,2605 (>0,2605). 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 Asumsi Klasik

Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.244a	.60	-.019	2.40602	1.952

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

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 2 nilai Durbin Watson sebesar 1.952, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 41 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai du sebesar 1,6603 dan dl sebesar 1,3480. Karena nilai DW 1,952 lebih besar dari batas atas (du) 1,6603 dan kurang dari 4 - 1.6603 (2,3397), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.978	3.925		.249	.804
Pendidikan	.014	.059	.025	.229	.829
Pelatihan	.041	.042	.105	.979	.089
Kinerja	-.019	.030	-.069	-.636	.881

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.108	5.280		1.725	.093		
Pendidikan	-.021	.096	-.036	-.217	.829	.942	1.062
Pelatihan	-.116	.066	-.283	-1.749	.089	.971	1.030
Kinerja	-.009	.061	-.025	-.151	.881	.917	1.091

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Melihat tabel 4, 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 0.942, Pelatihan sebesar 0.971, dan Kinerja sebesar 0.917. 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 1.062, Pendidikan sebesar 1.030, dan Kinerja sebesar 1.091. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance

dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31162772
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.465
Asymp. Sig. (2-tailed)		.982

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Melihat tabel 5, diketahui nilai significant sebesar 0,982, sehingga Residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar > 0,05. Merujuk hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

No	Jalur	Sig	Pengaruh Langsung	Jalur	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1.	X1→Y1	0,041	0,324			
2.	X2→Y1	0,029	0,414			
3.	Y1→Y2	0,019	0,411			
4.	X1→Y2	0,042	0,227	X1→Y1→Y2	0,324 x 0,411 = 0,133	0,36
5.	X2→Y2	0,044	0,274	X2→Y1→Y2	0,414 x 0,411 = 0,17	0,444

Sumber: Hasil olah data, 2018

Dari analisis jalur diperoleh nilai signifikansi pendidikan (X1) sebesar 0,041 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap kinerja. Tanda koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai pendidikan akan meningkatkan nilai kinerja. Besar pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,324 atau 32,4% .

Hasil analisis deskriptif pada variabel pendidikan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel pendidikan. Disimpulkan bahwa responden menganggap pendidikan di Poltekad telah dilaksanakan dengan baik karena ilmu pengetahuan

yang didapat berdasarkan kemampuan dari dosen yang sudah memenuhi kualifikasi dosen baik dari jenjang pendidikannya, dan dihadapkan dengan tingkat kecakapan yang dituntut oleh Lemdik, serta siswa diberi kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapinya. Sedangkan dari segi keterampilan dimana para dosen memiliki penguasaan materi praktik yang didapat dari pelatihan dan kursus-kursus guna menunjang materi pelajaran yang diampu, dan dihadapkan dengan tingkat kecakapan yang dituntut oleh Lemdik serta siswa diberi kemampuan untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan di lapangan secara logis dan sistematis. Dan dengan lamanya pendidikan yang mencapai 3 tahun berpengaruh positif terhadap kinerja karena dapat meningkatkan kualitas kerja dari skill yang didapat dan diimplementasikan di satuan, kuantitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan tugas yang telah dibebankan dan kerjasama antar rekan yang terjalin dengan baik, dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sopyanti, Koswara & Kurnady (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Juanda P.T. KAI Persero Bandung" Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 38%.

Dari analisis jalur diperoleh nilai signifikansi pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $0,029 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja. Tanda koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai pelatihan akan meningkatkan nilai kinerja. Besar pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,414 atau 41,4% .

Hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel pelatihan. Disimpulkan bahwa responden menganggap pelatihan di Poltekad telah dilaksanakan dengan sangat baik karena penanaman Nilai sikap dan prilaku yang meliputi penanaman Mental Rohani, Ketaqwaan Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Mental Idiologi dan Mental Tradisi kejuangan telah ditanamkan oleh Pembina sehingga dapat membentuk kepribadian yang baik mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV. Disamping itu dalam pelatihan juga terjadi peningkatan Jasmani melalui pembentukan Postur tubuh, Kesegaran Jasmani dan Ketangkasan Jasmani dimana para Pembina selalu melatih kemampuan fisik guna mendukung tugas pokok mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karena dapat meningkatkan kualitas kerja dari skill yang didapat dan diimplementasikan di satuan, kuantitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan tugas yang telah dibebankan dan kerjasama antar rekan yang terjalin dengan baik, dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mamangkey (2015) dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang intensif dan berkelanjutan akan membuat pegawai dapat bekerja dengan baik karena terus menerus diasah dan diupdate serta diupgrade ketrampilan dari para pegawai tersebut.

Dari analisis jalur diperoleh nilai signifikansi Kinerja ( $Y_1$ ) sebesar  $0,019 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan kinerja terhadap promosi jabatan. Tanda koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai pendidikan akan meningkatkan nilai kinerja. Besar pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,411 atau 41,1% .



Hasil analisis deskriptif pada variabel promosi jabatan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel promosi jabatan. Disimpulkan bahwa responden menganggap Kinerja yang baik berdasarkan kualitas kerja dari skill yang didapat dan diimplementasikan di satuan, kuantitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan tugas yang telah dibebankan dan kerjasama antar rekan yang terjalin dengan baik dapat membantu untuk menjadi pertimbangan Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV dalam menentukan promosi jabatan karena tingkat pengalaman dan kecakapan yang dimiliki diberi apresiasi oleh Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV sehingga dipersepsikan positif oleh para responden yaitu mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV di Satuan Kerja masing-masing. 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 karyawan diterima atau terbukti. Promosi jabatan merupakan variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fatmawati (2013) dimana 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 mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV memahami bahwa jika mereka bekerja dengan baik mereka akan mendapat reward terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik selama bertahun-tahun.

Dari analisis jalur diperoleh nilai signifikansi Pendidikan (Y1) sebesar  $0,042 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap promosi jabatan. Tanda koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai pendidikan akan meningkatkan nilai promosi jabatan. Besar pengaruh langsung pendidikan terhadap promosi jabatan sebesar 0,227 atau 22,7% .

Hasil analisis deskriptif pada variabel pendidikan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel pendidikan. Disimpulkan bahwa responden menganggap pendidikan di Poltekad telah dilaksanakan dengan baik karena ilmu pengetahuan yang didapat berdasarkan kemampuan dari dosen yang sudah memenuhi kualifikasi dosen baik dari jenjang pendidikannya, dan dihadapkan dengan tingkat kecakapan yang dituntut oleh Lemdik, serta siswa diberi kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapinya. Sedangkan dari segi keterampilan dimana para dosen memiliki penguasaan materi praktik yang didapat dari pelatihan dan kursus-kursus guna menunjang materi pelajaran yang diampu, dan dihadapkan dengan tingkat kecakapan yang dituntut oleh Lemdik serta siswa diberi kemampuan untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan di lapangan secara logis dan sistematis. Sehingga dapat membantu untuk menjadi pertimbangan Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV dalam menentukan promosi jabatan karena tingkat pengalaman dan kecakapan yang dimiliki diberi apresiasi oleh Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pendidikan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Menunjukkan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Dewey dalam Abu (2007) mengatakan bahwa pendidikan adalah "Proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama

manusia". Dengan demikian, perbedaan pendidikan karyawan akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu.

Dari analisis jalur diperoleh nilai signifikansi Pendidikan (Y1) sebesar  $0,044 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap promosi jabatan. Tanda koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai pendidikan akan meningkatkan nilai kinerja. Besar pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,274 atau 27,4% .

Hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel pelatihan. Disimpulkan bahwa responden menganggap pelatihan di Poltekad telah dilaksanakan dengan sangat baik karena penanaman Nilai sikap dan prilaku yang meliputi penanaman Mental Rohani, Ketaqwaan Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Mental Idiologi dan Mental Tradisi kejuangan telah ditanamkan oleh Pembina sehingga dapat membentuk kepribadian yang baik mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV. Disamping itu dalam pelatihan juga terjadi peningkatan Jasmani melalui pembentukan Postur tubuh, Kesegaran Jasmani dan Ketangkasan Jasmani dimana para Pembina selalu melatih kemampuan fisik guna mendukung tugas pokok mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV. Sehingga dapat membantu untuk menjadi pertimbangan Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV dalam menentukan promosi jabatan karena tingkat pengalaman dan kecakapan yang dimiliki diberi apresiasi oleh Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelatihan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2009:52) "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.

Dari analisa jalur didapat pengaruh Pendidikan terhadap Promosi Jabatan melalui Kinerja, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Pendidikan terhadap Promosi Jabatan Sebesar 0,127. 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 :  $0,324 \times 0,411 = 0,133$  Maka pengaruh total yang diberikan Pendidikan terhadap Promosi Jabatan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $0,227 + 0,133 = 0,36$ . berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,227 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,133 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.

Hasil analisis deskriptif pada variabel pendidikan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel pendidikan. Disimpulkan bahwa responden menganggap pendidikan di Poltekad telah dilaksanakan dengan baik karena ilmu pengetahuan yang didapat berdasarkan kemampuan dari dosen yang sudah memenuhi kualifikasi dosen baik dari jenjang pendidikannya, dan dihadapkan dengan tingkat kecakapan yang dituntut oleh Lemdik, serta siswa diberi kemampuan untuk memecahkan persoalan yang dihadapinya. Sedangkan dari segi keterampilan dimana para dosen memiliki penguasaan materi praktik yang didapat dari pelatihan dan kursus-kursus guna menunjang materi pelajaran yang diampu, dan dihadapkan dengan tingkat kecakapan yang dituntut oleh Lemdik serta siswa diberi kemampuan

untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan pekerjaan di lapangan secara logis dan sistematis.

Dan dengan lamanya pendidikan yang mencapai 3 tahun berpengaruh positif terhadap kinerja karena dapat meningkatkan kualitas kerja dari skill yang didapat dan diimplementasikan di satuan, kuantitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan tugas yang telah dibebankan dan kerjasama antar rekan yang terjalin dengan Sehingga dapat membantu untuk menjadi pertimbangan Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV dalam menentukan promosi jabatan karena tingkat pengalaman dan kecakapan yang dimiliki diberi apresiasi oleh Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pendidikan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dibuktikan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 18 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Menunjukkan bahwa Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Dari analisa jalur didapat pengaruh Pelatihan terhadap Promosi Jabatan melalui Kinerja, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Pelatihan terhadap Promosi Jabatan sebesar 0,174. 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 :  $0,414 \times 0,411 = 0,17$  Maka pengaruh total yang diberikan Pelatihan terhadap Promosi Jabatan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $0,274 + 0,17 = 0,444$ . berdasarkan hasil perhitungan diatas 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.

Hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel pelatihan. Disimpulkan bahwa responden menganggap pelatihan di Poltekad telah dilaksanakan dengan sangat baik karena penanaman Nilai sikap dan prilaku yang meliputi penanaman Mental Rohani, Ketaqwaan Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Mental Idiologi dan Mental Tradisi kejuangan telah ditanamkan oleh Pembina sehingga dapat membentuk kepribadian yang baik mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV. Disamping itu dalam pelatihan juga terjadi peningkatan Jasmani melalui pembentukan Postur tubuh, Kesegaran Jasmani dan Ketangkasan Jasmani dimana para Pembina selalu melatih kemampuan fisik guna mendukung tugas pokok mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV.

Dan dengan lamanya pendidikan yang mencapai 3 tahun berpengaruh positif terhadap kinerja karena dapat meningkatkan kualitas kerja dari skill yang didapat dan diimplementasikan di satuan, kuantitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan tugas yang telah dibebankan dan kerjasama antar rekan yang terjalin dengan Sehingga dapat membantu untuk menjadi pertimbangan Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV dalam menentukan promosi jabatan karena tingkat pengalaman dan kecakapan yang dimiliki diberi apresiasi oleh Komandan/Kepala Satker mantan Bintara Siswa Diploma 3 Angkatan XXIV

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kajian tentang pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dan dampaknya pada promosi jabatan pada mantan mahasiswa di poltekad, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pendidikan secara langsung berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja bagi mantan mahasiswa Poltekad yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan para mantan mahasiswa Poltekad maka berdampak pada semakin tinggi pula kinerja di satuan kerja masing-masing mantan mahasiswa Poltekad. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bagi mantan mahasiswa Poltekad yang artinya semakin tinggi skill/kemampuan yang di peroleh para mantan mahasiswa Poltekad maka berdampak pada semakin tinggi pula kinerja di satuan kerja masing-masing mantan mahasiswa Poltekad. Kinerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan bagi mantan mahasiswa di poltekad yang artinya semakin tinggi kinerja yang dihasilkan para mantan mahasiswa Poltekad maka berdampak pada semakin tinggi tingkat pertimbangan dalam penentuan promosi jabatan bagi mantan mahasiswa Poltekad di satuan kerja masing-masing. Pendidikan secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan bagi mantan mahasiswa Poltekad yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan para mantan mahasiswa Poltekad maka berdampak pada semakin tinggi pertimbangan dalam penentuan jabatan bagi mantan mahasiswa Poltekad di satuan kerja masing-masing. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan bagi mantan mahasiswa di poltekad yang artinya semakin tinggi skill/kemampuan para mantan mahasiswa Poltekad maka berdampak pada semakin tinggi pertimbangan dalam penentuan jabatan bagi mantan mahasiswa Poltekad di satuan kerja masing-masing. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui kinerja kerja bagi mantan mahasiswa Poltekad, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin tingginya kinerja pada setiap satuan kerja mantan mahasiswa Poltekad berdampak pula pada semakin tinggi pertimbangan dalam penentuan jabatan bagi mantan mahasiswa Poltekad di satuan kerja masing-masing. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui kinerja kerja bagi mantan mahasiswa Poltekad, hal ini menunjukkan semakin tinggi skill/kemampuan dan semakin tingginya kinerja pada setiap satuan kerja mantan mahasiswa Poltekad berdampak pula pada semakin tinggi pertimbangan dalam penentuan jabatan bagi mantan mahasiswa Poltekad di satuan kerja masing-masing.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abu, A. 2007. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Faisal, S. 1990. *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi*. Malang: YA3su
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mamangkey, T.J., Tumbel, A. & Uhing, Y. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). 737-747
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Rifka Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. 2012. *Management, 11<sup>th</sup> Edition*. Jakarta: England.
- Rowley, C. & Jackson, K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ruky, A.S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

- Sopyanti, Koswara & Kurnady. 2016. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Juanda PT. KAI Persero Bandung. *Jurnal Adpend: Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(1).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. 1986. *Methodology Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- TNI AD. 2015. Petunjuk Teknis Evaluasi Hasil Belajar.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Parsada.