

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA
PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI YASA
LAHAT DIVRE III SUMSEL**

Rani Anwar¹

ABSTRACT

The objectives of this research are to analyze the effect of Education and Training as well as Promotion on Employee Performance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel. This research used data from primary data collected directly from the object under study using questionnaires. Analysis technique in this research is multiple linier regression for obtaining overall concept about the relationship between one variable with the other variables. The result of this research show that Education and Training and promotion influence towards the performance of 59.3%. While partial test results education and training variable has positive and significant effect to employee performance. Promotion variables have positive and dominan effect to employee performance. The results of this research are expected to be used as suggestion, either for PT. Kereta Api UPT Balai Yasa Lahat to managing the company or by researchers further.

Keywords : Education and Training, Promotion, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia. Suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki. Untuk itu, upaya yang harus dilakukan suatu perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik yaitu dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan karyawan yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Rachmawati, (2008:117-118), pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan data terakhir yang diperoleh pada tahun 2013 telah dilaksanakannya Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan UPT Balai Yasa Lahat yang berjumlah 81 karyawan untuk fungsional dan 48 karyawan untuk diluar fungsional. Berikut data Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan UPT Balai Yasa Lahat di tahun 2013.

¹ Dosen Politeknik Darussalam Palembang, Jurusan Administrasi Bisnis | Email: ra_nieyh@yahoo.com | ranianwar20@gmail.com | Hp: 085267726888

Tabel 1
Program dan Realisasi Pendidikan dan Pelatihan
PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Lahat
Tahun 2013

NO	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Karyawan	
		Program	Realisasi
1	T.4	20	0
2	T.2	0	6
3	T.3	25	2
4	DIKSAR	7	0
5	DTO	7	0
6	A.3	11	3
Jumlah SUB Total		70	11
Diluar Fungsional			
1	Pengelasan	11	13
2	Pemadam Kebakaran	12	10
3	PBJ	0	2
Jumlah Sub Total		23	25
Jumlah Total		93	36

Sumber: UPT Balai Yasa Lahat

Dari Tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan yang telah mengikuti program dan realisasi pendidikan dan pelatihan dari UPT Balai Yasa Lahat tahun 2013. Program pendidikan dan pelatihan secara fungsional berjumlah 70 dan hanya terealisasi sebanyak 11 karyawan. Sedangkan, diluar fungsional program pendidikan dan pelatihan berjumlah 93 dan hanya terealisasi sebanyak 36 karyawan. Hal ini menunjukkan program pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Selain pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Upaya lain yang dapat dilakukan PT. Kereta Api (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawannya yaitu dengan melaksanakan program promosi jabatan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:199), menyatakan promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atau usaha dan prestasinya di masa lampau.

Berdasarkan pengamatan penulis promosi jabatan tersebut belum berjalan sesuai prosedur, karena pelaksanaan promosi jabatan di PT. Kereta Api (Persero) didasarkan atas usia dan masa kerja karyawan (senioritas) yang dianggap lebih memiliki pengalaman lebih baik dari karyawan yang lebih muda. Promosi yang didasarkan pada senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, yaitu:

- Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi.
- Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.
- Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapat promosi.

Setelah adanya pendidikan dan pelatihan, serta promosi jabatan tentunya perusahaan akan memberikan suatu penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga karyawan tersebut layak mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya. Prestasi kerja itu sendiri menurut Handoko (2001:131), adalah proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

PT. Kereta Api itu sendiri merupakan perusahaan jasa transportasi. Untuk itu perlu memperhatikan keselamatan para penumpangnya. Mengingat sering terjadinya kecelakaan, maka pihak PT. KAI harus bertindak cepat dalam mencari solusinya. Baru-baru ini, terjadi kecelakaan Kereta Api dengan Mobil yang terjadi di Lembayung, Kabupaten Lahat. Adapun penyebabnya kelalaian korban yang tidak memperhatikan rambu-rambu lalu lintas. Pihak PT.KAI juga harus memberikan palang pada perlintasan rel kereta api tersebut, karena fenomena yang terjadi belakangan ini di PT. KAI yaitu adanya jalan perlintasan rel kereta api yang tidak berpalang dan tidak dijaga yang mengakibatkan rawan kecelakaan.

Dilihat dari masalah-masalah diatas, hal ini mencerminkan prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api menurun. Dikatakan menurun karena kurangnya perhatian dari pihak PT. Kereta Api UPT Balai Yasa itu sendiri.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Berapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan secara Parsial dan Simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel? Dan Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan secara Parsial dan Simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan

Notoatmodjo (2009:16), mengemukakan bahwa pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Menurut Raymond, dkk (2010:348) menyatakan bahwa pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Fathoni (2006:148), tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau pegawai agar dapat:

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat
2. Meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dalam merencanakan
4. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja

Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2010:169) bahwa promosi dimaksudkan apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Fathoni mengemukakan (2006:169) bahwa tujuan-tujuan dari promosi jabatan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan perusahaan yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar pegawai lebih berpengaruh berkerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada pegawai dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 6) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovatifnya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- 11) Status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, prestasi kerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Menurut Sihotang (2007:188-189), mengatakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Harus berhubungan dengan pekerjaan/jabatan tertentu
2. Harus praktis dan sederhana
3. Mempunyai standar-standar
4. Menggunakan ukuran-ukuran yang dapat diandalkan
5. Dapat menemukan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi seperti birokrasi, *developer*, dan *executive*

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu metode deskriptif. Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Divre III Sumsel yang bertempat di Kabupaten Lahat. Penelitian ini membahas Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel.

Menurut Ferdinand (2006:191), Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Adapun populasi atau objek yang diteliti adalah Karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel yang bertempat di Kabupaten Lahat. Adapun jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT.KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel berjumlah 320 orang.

Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2006:100) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n= jumlah sampel minimal

N= jumlah populasi

1 = Konstanta

e= persentase kelonggaran ketidakpastian 10% = 0,1 maka hasil perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{320}{1 + 320 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{320}{4,2}$$

$$n = 76,19$$

$$n = 77$$

Jadi, sampel yang harus diambil adalah 76,19 yang dibulatkan menjadi 77 responden.

Selanjutnya penentuan nilai kuesioner menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2007:97), yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Jawaban Setuju dengan skor 4
- c. Jawaban Cukup dengan skor 3
- d. Jawaban Kurang dengan skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Pada penelitian ini data yang akan dikumpulkan yaitu, Data Primer. Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti dengan menggunakan kuesioner. Untuk menunjang penelitian ini maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data (Jogiyanto, 2007:89-90), yaitu: (1) Penelitian kepustakaan, (2)

Kueisioner/Angket dan (3) Observasi. Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu dengan menggunakan (1) Uji Validitas yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahsihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168), (2) Uji Reliabilitas yaitu sebuah instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran (Ferdinand, 2006:238), dan (3) Analisis Regresi Berganda yang digunakan untuk melihat pengaruh pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel dengan menggunakan analisa regresi. . Secara matematis dinyatakan dalam bentuk persamaan statistik sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* yang ditunjukkan dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dimana nilai $r_{\text{tabel}} = 0,444$ maka data dikatakan valid. Pada penelitian ini, pengujian validitas akan dilakukan terhadap tiga variabel yaitu variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), variabel promosi jabatan (X_2), dan variabel prestasi kerja (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Validitas Instrumen Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Variabel Pendidikan dan Pelatihan
N = 20

No	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Butir no 1	0,444	0,662	Valid
2	Butir no 2	0,444	0,650	Valid
3	Butir no 3	0,444	0,907	Valid
4	Butir no 4	0,444	0,737	Valid
5	Butir no 5	0,444	0,928	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan valid pada taraf nyata 5% ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0,444$). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir yang dijadikan sebagai instrumen variabel pendidikan dan pelatihan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur pada variabel pendidikan dan pelatihan.

Uji Validitas Instrumen Variabel Promosi Jabatan

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen Variabel Promosi Jabatan
N = 20

No	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Butir no 1	0,444	0,789	Valid
2	Butir no 2	0,444	0,793	Valid
3	Butir no 3	0,444	0,776	Valid
4	Butir no 4	0,444	0,711	Valid
5	Butir no 5	0,444	0,828	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen variabel promosi jabatan menunjukkan valid pada taraf nyata 5% ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0,444$). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir yang dijadikan sebagai instrumen memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur pada variabel promosi jabatan.

Uji Validitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja
N = 20

No	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
1	Butir no 1	0,444	0,714	Valid
2	Butir no 2	0,444	0,500	Valid
3	Butir no 3	0,444	0,874	Valid
4	Butir no 4	0,444	0,718	Valid
5	Butir no 5	0,444	0,650	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa kelima butir pernyataan instrumen variabel prestasi kerja yang menunjukkan valid pada taraf nyata 5% ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0,444$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir soal memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur pada variabel prestasi kerja.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu variabel. Dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama dalam setiap pengukuran. Dalam hal ini bila *Reliability Coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,7$ maka variabel dan *item* yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiyono, 2008:136). Hasil uji reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat

No	Item	N Of.Cases	N Of Item	Hasil Uji Reliabilitas
1	Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	20	5	0,908
2	Promosi Jabatan (X_2)	20	5	0,907
3	Prestasi Kerja (Y)	20	5	0,859

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada data di atas baik dari hasil uji reliabilitas variabel bebas maupun pada hasil uji reliabilitas untuk variabel terikat seluruhnya menunjukkan hasil yang *reliability coefficient* yaitu dengan nilai alpha secara keseluruhan berada di atas 0,7. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

Hasil Uji Eksistensi

Uji Eksistensi yaitu Variabel dependent Y merupakan variabel random pada setiap nilai variabel independen X. Sampel diambil random, asumsi ini terpenuhi bila residual menunjukkan nilai : mean dan standar deviasi. Proses perhitungan dalam pengujian dilakukan dengan bantuan paket program SPSS versi 16,0. Hasil yang diperoleh dari hasil uji eksistensi sudah terpenuhi, seperti pada Tabel berikut ini:

Tabel 6
Residuals Statistics^a

	Mean	Std. Deviation	N
Residual	.000	2.027	77

Hasil Uji Independensi

Uji Independensi yaitu masing-masing variabel Y bebas satu sama lain, tidak boleh diukur dua kali. Asumsi terpenuhi: angka Durbin Watson antara -2 s/d 2. Hasil yang diperoleh dari hasil uji independensi yaitu terpenuhi, seperti pada Tabel berikut ini:

Tabel 7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.582	2.054	2.003

Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas yaitu nilai mean dari variabel Y untuk suatu kombinasi X1, X2, dan seterusnya terletak pada garis linier yang dibentuk persamaan regresi Asumsi terpenuhi: hasil Uji Anova regresi hasilnya signifikan. Hasil yang diperoleh seperti pada Tabel berikut ini:

Tabel 8
ANOVA^b

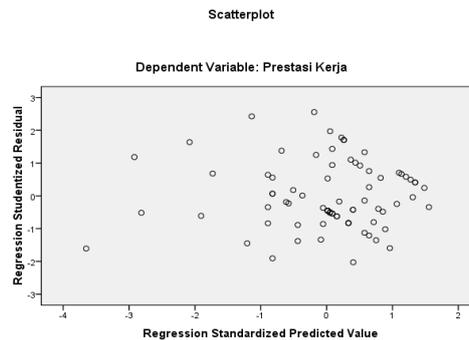
Model	Df	F	Sig.
1 Regression	2	53.994	.000 ^a
Residual	74		
Total	76		

Dari tabel 8 diatas terlihat $P_{value} 0,000 < 0,05$ maka hasil uji linearitas terpenuhi.

Hasil Uji Homoscedasticity

Uji Homoscedasticity yaitu varian nilai variabel Y sama untuk semua nilai variabel X.

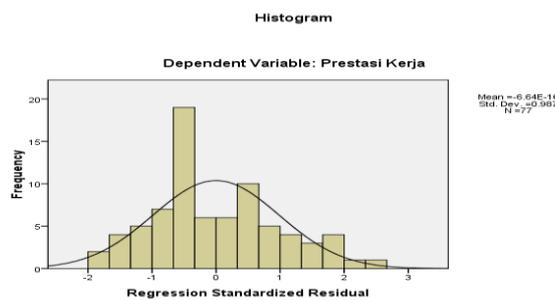
Grafik 1



Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu Variabel Y berdistribusi normal untuk setiap pengamatan variabel X. Asumsi terpenuhi bila Grafik Normal P-P plot residual, titik tebarannya menyebar sekitar garis diagonal. Sebaliknya bila tebaran data menjauhi garis diagonal maka asumsi tidak terpenuhi. Hasil yang diperoleh seperti pada grafik berikut ini:

Grafik 2



2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Ada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Untuk melakukan pengujian pada hipotesis pertama yaitu menguji adanya pengaruh pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) dilakukan dengan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 16.0. *for windows* Hasil analisis regresi sederhana diperoleh seperti pada Tabel berikut ini:

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi X_1 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.241	2.769

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Latihan

Tabel 10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.767	1.845		6.377	.000
Pendidikan dan Latihan	.490	.098	.501	5.015	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Data primer yang diolah)

Tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,251, artinya model yang terbentuk dapat menjelaskan variasi data sebesar 25,1%. Dengan kata lain terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel sebesar 25,1 %.

Nilai koefisien regresinya diperoleh sebesar 0,490 dan koefisien konstantanya sebesar 11,767, sehingga model regresinya adalah: $Y = 11,767 + 0,490 X_1$

Model diatas berarti bahwa, jika pendidikan dan pelatihan meningkat maka prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel juga akan meningkat sebesar 0,490. Hasil pengujian terhadap koefisien regresi tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,015 dengan *p-value* sebesar 0,000, karena *p-value* (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel sebesar 25,1%, dan jika ada peningkatan pada pendidikan dan pelatihan karyawan maka mampu memberi kontribusi sebesar 0,490 terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin baik pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi, maka prestasi kerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Ada Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian kedua yaitu menguji adanya pengaruh promosi jabatan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel dilakukan dengan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 16.0 *for windows*. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh seperti Tabel berikut ini:

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi X_1 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.565	2.098

Tabel 12
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.291	1.780		1.849	.068
	Promosi Jabatan	.868	.087	.755	9.976	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 11 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570, artinya promosi jabatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel sebesar 57%.

Nilai koefisien regresinya diperoleh sebesar 0,868 dan koefisien konstantanya sebesar 3,291, maka model regresinya adalah $Y = 3,291 + 0,868X_2$

Hasil pengujian terhadap koefisien regresi diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,976 dengan *p-value* sebesar 0,000, karena *p-value* (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel sebesar 57%, dan jika ada peningkatan pada promosi jabatan maka mampu memberi kontribusi sebesar 0,868 terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik promosi jabatan dalam suatu organisasi, maka prestasi kerjanya juga akan semakin meningkat.

3. Hasil Uji F (Simultan)

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian pada hipotesis ketiga yaitu menguji adanya pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y) dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Langkah-langkah dalam analisis regresi telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Dengan bantuan program SPSS versi 16.0 *for windows* diperoleh rangkuman model seperti pada Tabel 13.

Tabel 13
Hasil Uji Regresi X, X, Terhadap Y Secara Bersama-sama
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.582	2.054

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pendidikan dan Latihan

Berdasarkan Tabel 13 diatas, diperoleh nilai korelasi ganda (R) sebesar 0,770. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang moderat sebesar 77,0% antara pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan secara bersama-sama dengan prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan variasi data yang ada sebesar 59,3%. Dengan kata lain, terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 59,3%.

Nilai-nilai koefisien regresi hasil pendugaan dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) terlihat seperti pada Tabel 14 berikut ini:

Tabel 14
Nilai Koefisien Regresi dan Hasil Pengujiannya
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.102	1.837		1.144	.256
Pendidikan dan Latihan	.170	.083	.174	2.051	.044
Promosi Jabatan	.771	.098	.670	7.893	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 14, dapat dijelaskan sebagai berikut: kolom (**B**) menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1) dan X_2), kolom (**std.Error**) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, kolom (**Beta**) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur, kolom (**t**) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien regresi, dan kolom (**Sig.**) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi (nilai ini akan dibandingkan dengan α).

Hasil pendugaan koefisien regresi diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,102 + 0,170 X_1 + 0,771 X_2 + E$$

Dari Tabel 14 tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh sebesar 0,170 dengan nilai t-hitung sebesar 2,051 dan *p-value* sebesar 0,044 karena *p-value* $0,044 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya dapat dinyatakan bahwa jika promosi dianggap tetap, maka perubahan pendidikan dan pelatihan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Koefisien regresi untuk variabel promosi jabatan diperoleh sebesar 0,771 dengan nilai t-hitung sebesar 7,893 dan *p-value* sebesar 0,000, karena *p-value* $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya dapat dinyatakan bahwa jika pendidikan dan pelatihan dianggap tetap, maka promosi jabatan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja.

Pengujian secara simultan dilakukan dengan analisis ragam (*ANOVA-Analysis of Variance*) menggunakan statistik uji-F. Bentuk tabel analisis ragam telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 16.0 *for windows* untuk analisis ragam dan hasil pengujiannya diperoleh hasil seperti pada Tabel 15 berikut ini:

Tabel 15
Analisis Variabel dan Hasil Pengujiannya
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455.683	2	227.842	53.994	.000 ^a
Residual	312.265	74	4.220		
Total	767.948	76			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pendidikan dan Latihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 15 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: untuk kolom (**model**) menunjukkan sumber variasi, kolom (**Sum of Squares**) menunjukkan jumlah kuadrat, kolom (**df**) menunjukkan derajat bebas, kolom (**Mean Square**) menunjukkan rata-rata jumlah kuadrat atau jumlah kuadrat dibagi derajat bebas, kolom (**F**) menunjukkan nilai F-hitung, dan kolom (**Sig.**) menunjukkan nilai *p-value* atau peluang kesalahan yang terjadi. Untuk membuat kesimpulan dapat digunakan nilai F-hitung yang dibandingkan dengan nilai F-tabel, atau digunakan *p-value* yang dibandingkan dengan α .

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 15 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,994 dengan nilai *p-value* (Sig.) sebesar 0,000, karena nilai *p-value* $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak H_{a3} diterima. Artinya, dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang nyata pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel.

Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan:

Tabel 16
Nilai Koefisien Regresi dan Hasil Pengujiannya
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.102	1.837		1.144	.256
Pendidikan dan Latihan	.170	.083	.174	2.051	.044
Promosi Jabatan	.771	.098	.670	7.893	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 16 diatas, dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel promosi jabatan yaitu diperoleh sebesar 0,771 dengan nilai t-hitung sebesar 7,893 dan *p-value* sebesar 0,000. Sedangkan, pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,170 dengan nilai t-hitung sebesar 2,051 dan *p-value* sebesar 0,044. Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel dibanding variabel pendidikan dan pelatihan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada ketiga variabel ini menunjukkan adanya hubungan satu sama lain. Berdasarkan hasil analisis korelasional diperoleh nilai korelasi ganda (R) sebesar 0,770. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 77%. Dengan demikian, menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja jika ditunjang dengan promosi jabatan yang bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja lebih bersemangat karena ada tujuan yang hendak dicapai secara pribadi disamping menyelesaikan tugasnya, maka akan membawa dampak positif bagi prestasi kerja karyawan itu sendiri. Semakin baik pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya, demikian pula sebaliknya.

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel sebesar 25,1%, dan apabila ada peningkatan pada pendidikan dan pelatihan karyawan maka mampu memberi kontribusi sebesar 0,490 terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin baik pendidikan dan pelatihan karyawan dalam suatu organisasi, maka prestasi kerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Promosi juga memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel sebesar 57%, dan jika ada peningkatan pada promosi jabatan karyawan maka mampu memberi kontribusi sebesar 0,868 terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik promosi jabatan karyawan dalam suatu organisasi, maka prestasi kerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Sementara itu, berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan variasi data yang ada sebesar 59,3%. Selanjutnya, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,994 dengan nilai $p-value$ (Sig.) sebesar 0,000, karena nilai $p-value$ $0,000 < \alpha$ 0,05, maka terpenuhi. Artinya, dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang nyata pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 59,3%.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat diketahui bahwa yang lebih dominan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel adalah variabel promosi jabatan. Sedangkan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan berada dibawahnya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan lebih besar daripada t_{hitung} variabel pendidikan dan pelatihan.

Untuk itu pihak instansi perlu memperhatikan sistem pendidikan dan pelatihan itu sendiri apakah sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur-prosedur yang telah ditentukan. Karyawan juga diharapkan dapat menunjukkan keahliannya dan keterampilannya dalam bekerja sehingga prestasi dapat meningkat., karena semakin baik pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan, maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel sebesar 25,1%, dan jika ada peningkatan pada pendidikan dan pelatihan karyawan maka mampu memberi kontribusi sebesar 0,490 terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel sebesar 57%, dan jika ada peningkatan pada promosi jabatan maka mampu memberi kontribusi sebesar 0,868 terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Secara simultan pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 59,3%.
2. Promosi jabatan memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,771 dengan nilai *t*-hitung sebesar 2,051 dan *p*-value sebesar 0,000. Sedangkan, pendidikan dan pelatihan berada dibawahnya dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170 dengan nilai *t*-hitung sebesar 2,051 dan *p*-value sebesar 0,044. Artinya, promosi jabatan sudah berjalan dengan baik.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai masukan seperti berikut ini:

- a. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan telah cukup baik. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan harus tetap dijalankan dengan prosedur seleksi pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan harus benar-benar dirancang sedemikian rupa dan disosialisasikan kepada semua karyawan. Tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan harus berdasarkan kebutuhan pelatihan/need assessment, menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, menetapkan metode pelatihan, mengadakan percobaan (try out) dan revisi dan mengimplementasikan dan mengevaluasi.
- b. Adanya pembinaan terhadap promosi jabatan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja, maka sebaiknya perusahaan harus objektif dalam mempromosikan karyawan melalui kriteria berdasarkan pengalaman, kompetensi, dan prestasi kerja yang baik.
- c. Perusahaan sebaiknya melakukan sosialisasi dan pengevaluasian yang berkala terkait dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan dalam meningkatkan prestasi kerja, sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan sesuai dengan yang diharapkan.
- d. Penelitian ini belum dianalisa secara mendalam mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan maupun indikator-indikator lain yang terdapat dalam variabel penulis teliti, sehingga untuk masa yang akan datang masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Byars, Lloyd, L dan Rue. Leslie, W. 2000. *Human Resource Management*. USA: International Edition.
- Dessler, Gry. 2003. *Human Resource Management*. USA: Prentice Hall.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hansson, Bo. 2003. Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) - Directorate for Education (EDU). *Company-based Determinants of Training and the Impact of Training on Company Performance: Results from an International HRM Survey*. Edisi 1856. Hal.16-17.
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jones, Melanie K., et.al. 2008. Human Resource. Training, *Job Satisfaction and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004*. Edisi No. 3677. Hal.25.
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Noe, Raymond, A., Hollenbeck, John, R., dkk., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jkaarta: PT Pradnya Paramita.
- Singh Sanjeet. 2011. Human Resource. A Study of Effect of Performance Appraisal on the Organization and the Employee. Hal.2.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.