



PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN KESEJAHTERAAN PERSONEL TERHADAP KINERJA PRAJURIT PANGKALAN TNI AL CIREBON

Ayatullah Tranuario Angali Numberi^{1*}, Bambang Nurakhim², Widya Nengsih³

Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

ayatnumberi@gmail.com, bambangnur1967@gmail.com, widyanengsih@umiba.ac.id

Abstrak

Lanal Cirebon berusaha meningkatkan kinerja prajuritnya untuk dapat melaksanakan tugas pokok secara lebih maksimal serta memperoleh penghargaan sebagai peringkat pertama Pangkalan TNI Angkatan Laut Teladan. Peningkatan kinerja prajurit diduga dapat diusahakan dengan pelaksanaan pendidikan pelatihan serta peningkatan kesejahteraan personel. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah pendidikan pelatihan dan kesejahteraan personel akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja prajurit Lanal Cirebon, baik secara parsial maupun secara simultan. Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk dapat mengetahui dan menganalisa pengaruh pendidikan pelatihan dan kesejahteraan personel terhadap kinerja prajurit Lanal Cirebon. Teori yang digunakan untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini adalah teori Human Capital Management (Gary S. Becker). Populasi penelitian ini adalah seluruh prajurit Lanal Cirebon dengan jumlah sampel berjumlah 65 orang. Metode pemilihan sampel pada penelitian ini adalah sampling stratified atau sampel bertingkat. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS ver. 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan kesejahteraan personel berpengaruh terhadap kinerja prajurit Lanal Cirebon baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil analisa yang diperoleh dari R Square yakni sebesar 0.908, yang dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen (pendidikan pelatihan dan kesejahteraan personel) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja prajurit) sebesar 90,8%, sedangkan sisanya yaitu 9,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain.

Kata kunci : pendidikan pelatihan, kesejahteraan personel, kinerja prajurit.

Abstract

Lanal Cirebon strives to improve the performance of its soldiers to be able to carry out their main tasks optimally and obtain an award as the first rank of the Exemplary Indonesian Navy Base. Improvement in soldier performance is thought to be possible through the implementation of training education and improving personnel welfare. The formulation of the problem in this study is that training education and personnel welfare will significantly influence the performance of Lanal Cirebon soldiers, both partially and simultaneously. The goal to be achieved is to be able to determine and analyze the influence of training education and personnel welfare on the performance of Lanal Cirebon soldiers. The theory used to support the discussion in this study is the Human Capital Management theory (Gary S. Becker). The population of this study was all Lanal Cirebon soldiers with a sample size of 65 people. The sample selection method in this study was stratified sampling or multi-level samples. The data

analysis model used was multiple regression analysis using SPSS software ver. 23. The results showed that training education and personnel welfare influenced the performance of Lanal Cirebon soldiers both partially and simultaneously. The analysis results obtained from the R-squared test were 0.908, indicating that the independent variables (education, training, and personnel welfare) had a 90.8% effect on the dependent variable (soldier performance), while the remaining 9.2% could be explained by other causal factors.

Keywords: *education, training, personnel welfare, soldier performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja prajurit merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi militer, termasuk Pangkalan TNI AL Cirebon. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal. Dua faktor yang sangat penting dalam konteks ini adalah pendidikan pelatihan dan kesejahteraan personel.

Pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan prajurit, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Dalam lingkungan militer, di mana situasi seringkali berubah dan menuntut adaptasi cepat, pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan menjadi sangat penting. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim.

Di sisi lain, kesejahteraan personel juga memainkan peran yang signifikan dalam kinerja. Kesejahteraan yang baik mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, yang semuanya berkontribusi pada motivasi dan kepuasan kerja prajurit. Ketika prajurit merasa diperhatikan dan memiliki kesejahteraan yang baik, mereka cenderung lebih berkomitmen dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Namun, meskipun terdapat banyak penelitian yang membahas pengaruh pendidikan pelatihan dan kesejahteraan terhadap kinerja di berbagai sektor, masih terdapat kekurangan dalam kajian yang spesifik mengenai konteks militer, terutama di Pangkalan TNI AL Cirebon. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan dan kesejahteraan personel terhadap kinerja prajurit di Pangkalan TNI AL Cirebon.

Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan kesejahteraan di lingkungan TNI AL, serta meningkatkan kinerja prajurit dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia (Iswan, 2021). Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana et al., 2022). Pelatihan menurut (Mon & Mulyadi, 2021) merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya. Serta menurut (Haki, 2021) pelatihan dikatakan sebagai wadah dalam rangka pengembangan keterampilan yang berlangsung dalam waktu pendek atau singkat.

Pendidikan secara umum diartikan sebagai proses dari berbagai komponen yang mempunyai fungsi dan kegiatan berbeda, tetapi ada sangkut paut dan berhubungan satu sama lain dalam upaya terpadu dan menyeluruh dalam satu kesatuan organik untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan secara sempit mempunyai pengertian suatu usaha sadar untuk menanamkan dan mengembangkan kepribadian, intelektual dan jasmani yang dilakukan di lembaga pendidikan maupun di tempat tugas. (TNI AL, 2015)

Pendidikan merupakan salah satu hal terpenting dalam kehidupan karena pendidikan dapat menuntun dan membimbing manusia dalam menentukan arah kehidupannya (Bramianto dkk, 2021: 1). Artinya Pendidikan adalah hal terpenting bagi kehidupan, hal itu dikarenakan Pendidikan mampu menuntun dan membimbing manusia menuju arah kehidupannya dimasa depan.

Menurut Badan Standar, Kurikulum, Dan Asesmen Pendidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia (2022: 4), pendidikan merupakan kunci untuk menumbuh kembangkan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila sesuai tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Artinya Pendidikan adalah kunci untuk menumbuh kembangkan kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara sesuai dengan Pancasila sesuai tujuan Pendidikan nasional, untuk membentuk potensi peserta didik berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan deokratis yang bertanggung jawab.

Menurut Am et al., (2021) menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan pemberian penghasilan dalam bentuk materi tidak berwujud atau berwujud yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, adapun kesejahteraan yang diberikan bertujuan untuk memelihara karyawan dari segi jasmani ataupun rohani sehingga dapat mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik saat bekerja. Komala (2020) menjelaskan terdapat 3 dimensi tentang kesejahteraan karyawan antara lain (1) dimensi ekonomis terhadap biaya yaitu berupa uang pensiun, asuransi, pemberian kredit dan pemberian tunjangan, (2) dimensi fasilitas berupa perawatan kesehatan secara gratis dan (3) dimensi pelayanan berupa kantin, program rekreasi, fasilitas tentang pendidikan dan fasilitas tentang pembelian.

Suatu Perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah,tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020). Dari uraian diatas, dapat disintesisakan bahwa Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 Bulan (Juni 2024-Desember 2024) Penelitian ini meliputi tahapan perencanaan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan akhir. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, yaitu dengan melaksanakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian atau fenomena serta hubungan-hubungan dengan tujuan mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam tersebut.

Populasi penelitian berjumlah 180 orang prajurit, terdiri atas 15 orang Perwira (Pwa), 120 orang Bintara (Ba) dan 45 Tamtama (Ta), yang mana tiap-tiap prajurit mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai petunjuk kerja (jukker) Pangkalan TNI AL Cirebon Tahun Anggaran 2023. Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, dengan tujuan untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data sesuai standar yang diharapkan. Sebelum melaksanakan analisis terhadap data yang telah diperoleh, maka perlu dilaksanakan tahap-tahap teknik pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22 sehingga proses analisis data dapat dilaksanakan dengan lancar.

HASIL PENELITIAN

Bila melihat hasil keseluruhan variabel Pendidikan Pelatihan (X1) maka terlihat nilai rata-rata sebesar 3,65. Dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori “setuju”, sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan personel Lanal Cirebon dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab operasional Lanal sudah cukup baik.

Bila melihat hasil keseluruhan variabel Kesejahteraan (X2) maka terlihat nilai rata-rata sebesar 3,60. Dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori “setuju”, sehingga dapat disimpulkan bahwa peran kesejahteraan personel Lanal Cirebon dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab operasional Lanal sudah baik.

Bila melihat hasil keseluruhan variabel Kinerja Prajurit (Y) maka terlihat nilai rata-rata sebesar 3,58. Dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori “setuju”, sehingga dapat disimpulkan bahwa peran kinerja prajurit Lanal Cirebon dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab operasional Lanal sudah baik.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi Pearson Product Moment:

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Kesimpulan
Pendidikan Pelatihan (X1)	X _{1.1}	0.698	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.691	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.703	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.630	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.5}	0.718	0.2441	0.000	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Kesimpulan
	X _{1.6}	0.652	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.7}	0.485	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.8}	0.618	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.9}	0.637	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.10}	0.608	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.11}	0.665	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.12}	0.654	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.13}	0.615	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.14}	0.574	0.2441	0.000	Valid
	X _{1.15}	0.659	0.2441	0.000	Valid
Kesejahteraan Personel (X2)	X _{2.1}	0.699	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.711	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.603	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.773	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.5}	0.828	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.6}	0.809	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.7}	0.828	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.8}	0.833	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.9}	0.575	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.10}	0.623	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.11}	0.746	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.12}	0.626	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.13}	0.601	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.14}	0.788	0.2441	0.000	Valid
	X _{2.15}	0.829	0.2441	0.000	Valid
Kinerja Prajurit (Y)	Y ₁	0.768	0.2441	0.000	Valid
	Y ₂	0.788	0.2441	0.000	Valid
	Y ₃	0.820	0.2441	0.000	Valid
	Y ₄	0.578	0.2441	0.000	Valid
	Y ₅	0.460	0.2441	0.000	Valid
	Y ₆	0.785	0.2441	0.000	Valid
	Y ₇	0.860	0.2441	0.000	Valid
	Y ₈	0.824	0.2441	0.000	Valid
	Y ₉	0.803	0.2441	0.000	Valid
	Y ₁₀	0.852	0.2441	0.000	Valid
	Y ₁₁	0.849	0.2441	0.000	Valid
	Y ₁₂	0.615	0.2441	0.000	Valid
	Y ₁₃	0.621	0.2441	0.000	Valid
	Y ₁₄	0.761	0.2441	0.000	Valid
	Y ₁₅	0.765	0.2441	0.000	Valid
	Y ₁₆	0.821	0.2441	0.000	Valid

Sumber data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa pada setiap pernyataan perbandingan rhitung > rtabel (lihat tabel r di lampiran E), sehingga dapat diambil

kesimpulan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari variabel bebas dan terikat tidak menunjukkan adanya variabel yang tidak valid. Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 5%, sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel penelitian telah valid.

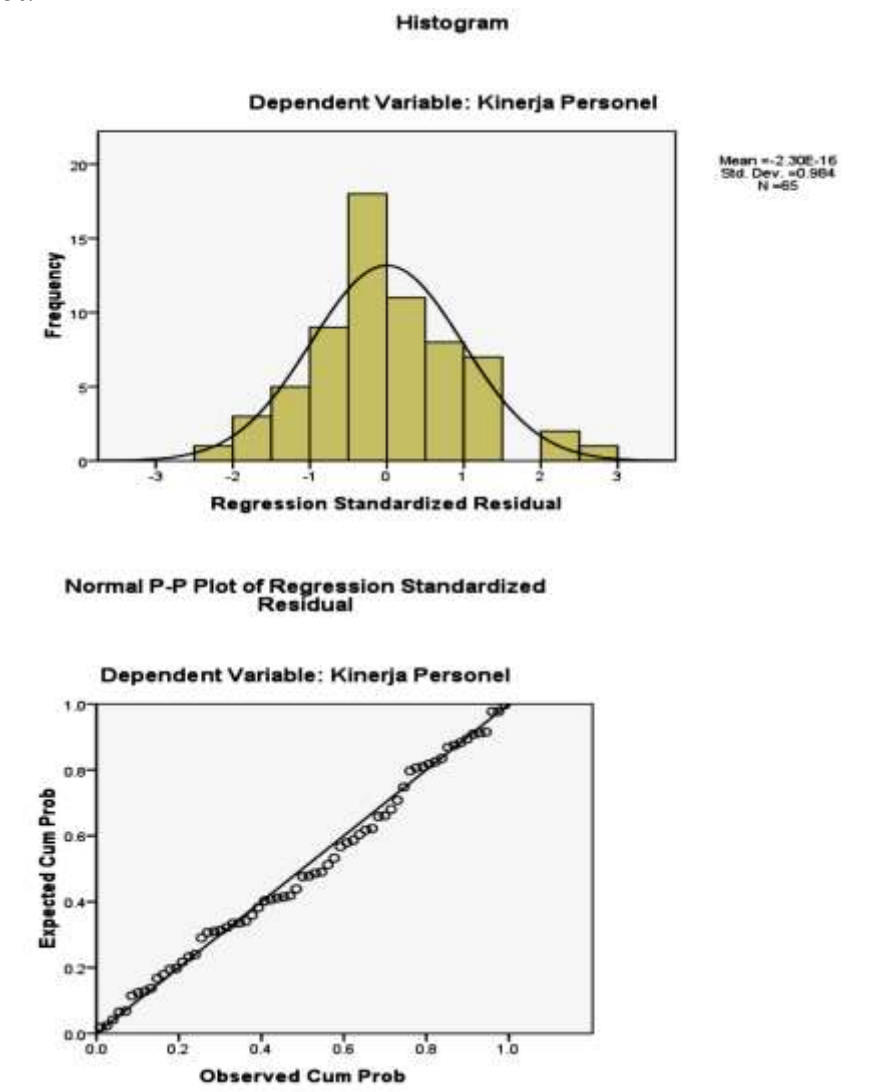
Berikut ini adalah ringkasan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Pernyataan	Alpha	r tabel	Keterangan
Pendidikan pelatihan (X ₁)	0.897	0.2404	Reliabel
Kesejahteraan personel (X ₂)	0.935	0.2404	Reliabel
Kinerja prajurit (Y)	0.948	0.2404	Reliabel

Sumber data diolah, 2025

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode analisis grafik yaitu grafik histogram dan probability plot.



Gambar 1 Kurva Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS 23, diperoleh hasil:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan dan Pelatihan	.421	2.376
	Kesejahteraan Personel	.421	2.376

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat nilai toleransi dari masing-masing variabel (toleransi X1 = 0.421, toleransi X2 = 0.421) lebih besar daripada 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel (VIF X1 = 2.376, VIF X2 = 2.376) di bawah 10, tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga asumsi regresi terpenuhi.

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 23 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel:

Tabel 4 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.351	.172		-2.040	.046
	Pendidikan dan Pelatihan	.379	.070	.319	5.373	.000
	Kesejahteraan Personel	.706	.061	.687	11.552	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

PEMBAHASAN

Variabel pendidikan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja prajurit. Hal ini diketahui dari hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai thitung variabel pendidikan pelatihan sebesar 5.373 lebih besar daripada ttabel sebesar 1.99897 dengan probabilitas kesalahan model yang diuji 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pendidikan pelatihan terhadap kinerja prajurit dengan tingkat kesalahan kurang dari 5%. Pengaruh variabel pendidikan pelatihan adalah positif, yang berarti terdapat hubungan searah sehingga semakin baik pendidikan pelatihan yang diberikan kepada prajurit, maka akan semakin tinggi kinerja prajurit tersebut. Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga hipotesis "terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (X1) terhadap kinerja prajurit (Y) Lanal Cirebon" adalah terbukti kebenarannya.

Variabel kesejahteraan personel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja prajurit. Hal ini diketahui dari hasil uji-t menunjukkan

bahwa nilai thitung variabel kesejahteraan personel (X2) sebesar 11.552 lebih besar daripada ttabel sebesar 1.99897 dengan probabilitas kesalahan model yang diuji 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan personel terhadap kinerja prajurit dengan tingkat kesalahan kurang dari 5%. Pengaruh kedua variabel adalah positif, yang berarti terdapat hubungan searah sehingga semakin baik kesejahteraan personel maka akan semakin tinggi kinerja prajurit tersebut. Dengan demikian, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga hipotesis "terdapat pengaruh kesejahteraan personel (X2) terhadap kinerja prajurit (Y) Lanal Cirebon" adalah terbukti kebenarannya.

Hasil analisis menunjukkan pendidikan pelatihan (X1) dan kesejahteraan personel (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja prajurit (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji-F yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu $305.023 > 3.15$, dan dengan probabilitas kesalahan model yang diuji 0.000 yang lebih kecil daripada 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan seluruh variabel independen pendidikan pelatihan dan kesejahteraan personel secara bersama-sama terhadap variabel dependennya kinerja prajurit Lanal Cirebon

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian mengenai pengaruh pendidikan pelatihan dan kesejahteraan personel terhadap kinerja prajurit, ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan pendidikan pelatihan (X1) terhadap kinerja prajurit (Y) Lanal Cirebon, hal ini terlihat dari thitung sebesar 5,373 lebih besar dari pada ttabel 1,99897 atau nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari $\alpha (=0,05)$. Nilai koefisien regresi sebesar 0.379 menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja prajurit sebesar 37,9%.
2. Terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan personel (X2) terhadap kinerja prajurit (Y) Lanal Cirebon, hal ini terlihat dari thitung sebesar 11.552 lebih besar dari pada ttabel 1,99897 atau nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari $\alpha (=0,05)$. Nilai koefisien regresi sebesar 0.706 menunjukkan bahwa kesejahteraan personel secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja prajurit sebesar 70,6%.
3. Terdapat pengaruh signifikan pendidikan pelatihan (X1) dan kesejahteraan personel (X2) secara simultan terhadap kinerja prajurit (Y) Lanal Cirebon, hal ini terlihat dari Fhitung sebesar 305.023 lebih besar dari pada Ftabel 315 atau nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari $\alpha (=0,05)$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.908 yang menunjukkan bahwa secara simultan kombinasi pendidikan pelatihan dan kesejahteraan personel berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit sebesar 90.8%, sedangkan sisanya 9.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Dinas Pendidikan. (2021). 'Informasi program pendidikan TNI AL tahun anggaran 2021'.

- Hanika, M., & Wasnury. (2021). Pengaruh pendidikan & pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. "JOM Fekon", 1(2), April 2021.
- Keputusan Komandan Seskoal Nomor Skep 13/I/2023 tentang Katdaldik Dikreg Seskoal Angkatan Ke-54 TP. 2023.
- Madiistriyatno, H., & Setiawan, A. (2021). Peningkatan kinerja bidang kesehatan, motivasi, dan pelayanan prima. "Syintax Idea", 3(4), 1107.
- Mahmudi, (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik, edisi kedua. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Margono. (2023). Keputusan Kepala Staf Angkatan Laut No. Kep/1771/XII/2013 tentang buku petunjuk administrasi standarisasi pangkalan TNI AL.
- Moses, M. (2012). Analisis pengaruh diklat dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. "Journal Media Riset Bisnis dan Manajemen", 12(1).
- Nazir, M. (2021). "Metode penelitian" (cetakan ke delapan). Ghalia Indonesia.
- Peraturan Panglima TNI No. Perpang/45/VI/2010 tentang doktrin Tentara Nasional Indonesia Tri Dharma Eka Karma. Perintah Harian Kepala Staf Angkatan Laut Laksamana TNI Yud
- Petunjuk kerja pangkalan TNI AL Cirebon tahun anggaran 2021.
- Priansa, D. J., & Suwanto, H. (2011). "Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis". Alfabeta.
- Rivai, V. (2006). "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan". Rajagrafindo Persada.
- Sarwono, J. (2013). "Strategi melakukan riset". CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2010). "Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen PNS". PT Rafika Aditama.
- Sriwidodo, & Haryanto. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan. "Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia", 4(1), Juni 2010.
- Sudarmanto. (2009). "Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi". Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2021). "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D". Alfabeta.
- Suharjo, B. (2013). "Statistika terapan disertai contoh aplikasi dengan SPSS". Graha Ilmu.
- Suwartono. (2021). "Dasar-dasar metodologi penelitian". CV. Andi Offset.
- Tippe, S. (2012). "Human capital management: Model pengembangan organisasi militer Indonesia". Elex Media Komputindo.
- Yakub, T., & Suharsil. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero). "Jurnal SAINTIKOM", 13(3), September 2021.
- Yusuf, N. (2021). "Pengaruh pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja terhadap kinerja prajurit KRI kelas Sigma guna mendukung operasi keamanan laut" (Tesis). Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut.
- Zulkifli, D., & Sutrisno. (2021). Motivasi kerja sertifikasi, kesejahteraan dan kinerja guru. "Persona: Jurnal Psikologi Indonesia", 3(02), 152.