

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di Mapaldam II Sriwijaya Palembang

Nabela¹, Heriyanto ²

^{1,2} Universitas Bina Darma Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di Mapaldam II Sriwijaya Palembang*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota/pegawai di Mapaldam II Sriwijaya Palembang yang berjumlah 89 orang. Nilai uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya nilai uji hipotesis t sebesar $0,246 > 0,05$ dimana H_0 ditolak. Artinya pelatihan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Selain berpengaruh terhadap pengembangan karier, pelatihan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir prajurit. Sehingga pelatihan yang dilakukan Mapaldam II Sriwijaya terbukti telah berhasil meningkatkan kemampuan para prajuritnya. Pendidikan dan Pelatihan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karier prajurit pada Mapaldam II Sriwijaya Palembang. Pendidikan dan pelatihan merupakan hal dasar yang harus dimiliki setiap prajurit, karena pendidikan dan pelatihan dapat membantu prajurit dalam melaksanakan tugas nya. Selain itu, berdasarkan hasil dalam penelitian ini ternyata dengan pendidikan dan pelatihan yang baik tentunya peningkatan keahlian prajurit akan menjadi baik pula.

Kata kunci : *Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir*

Copyright (c) 2022 Nabela

✉ Corresponding author :

Email Address : bellaap2210@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap instansi/organisasi berusaha meningkatkan dan mengembangkan instansinya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun untuk meningkatkan kualitas para anggotanya. Dengan melihat kejadian pada tahun sebelumnya pada kemananan dan stabilitas negara perlu di jaga dengan ketat. Dalam menghindari suatu ancaman yang datang di Negara Republik Indonesia baik itu ancaman dari luar maupun dalam. Tentara harus selalu siap sedia menjaga, mempertahankan negara dan juga sebagai suatu organisasi tentara diharapkan mampu menjawab semua tuntutan tugas. Maka dari itu dalam menjalankan sebuah tugas tentara agar bisa dapat berjalan secara efektif dan efisien dibutuhkan prajurit-prajurit yang handal dan profesional.

Sebagai penjaga stabilitas keamanan negara tak hanya harus kuat tapi tentara haruslah handal dalam menangani setiap medan tugas. Maka dari itu perlulah diadakan suatu pembinaan karir bagi seluruh prajurit yang secara menyeluruh dan berkelanjutan agar dapat menciptakan prajurit yang profesional, tangguh, handal, dan siap menghadapi tantangan. Pendidikan dan pelatihan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas. Tentara sebagai organisasi militer merupakan suatu institusi yang bertanggung jawab besar khususnya dibidang pertahanan negara yang mempunyai suatu kesatuan tersendiri, karenanya organisasi militer ini harus memiliki tiga faktor utama pembentuk organisasi yaitu orang, kerjasama dan tujuan tertentu, dimana ketiga faktor ini saling terkait satu sama lain dan tidak bisa dipisahkan. Selain itu, ada pula pedoman melaksanakan tugas, peran, fungsi, serta tugas pokok dalam menjalankan strategi pertahanan keamanan negara.

Dari sebuah pedoman inilah kemudian lahir kebijakan, prinsip-prinsip dasar dan langkah-langkah strategis pengelolaan sumber daya pertahanan. Organisasi Tentara sendiri memiliki jenjang karir atau golongan kepangkatan yang ditentukan yaitu Perwira, Bintara, dan Tamtama. Pangkat perwira bisa dikatakan pangkat golongan tertinggi dalam tatanan organisasi TNI yaitu sebagai pemimpin dan pemikir. Bintara sendiri bertugas sebagai penghubung dan mengepalai sejumlah prajurit tamtama. Tamtama sendiri merupakan satuan penerima perintah langsung dari pimpinan.

Tabel 1. Jumlah Kepangkatan

No	Kepangkatan	Jumlah	Persentase
1	Perwira	6	7%
2	Bintara	8	9%
3	Tamtama	75	84%
Jumlah		89	100%

Sumber: Data Mapaldam, 2021

Dari tabel di atas kita dapat mengetahui bahwa untuk pangkat perwira yaitu berjumlah 6 orang dengan tingkat presentasi yaitu 7% dan ini masih sedikit, untuk pangkat bintara berjumlah 8 orang dengan tingkat presentasi yaitu 9% sedangkan prajurit berpangkat tamtama berjumlah 75 orang dengan tingkat presentasi 84%. Semakin meningkatnya pendidikan seorang anggota maka akan berpeluang untuk naik kepangkat yang lebih ditinggi di atasnya. Adapun data kepangkatan tersebut antara lain:

- Pangkat Perwira terdiri dari: Kolonel, Letkol (Letnan Kolonel), Mayor, Kapten, Lettu (Letnan Satu), Letda (Letnan Dua).
- Pangkat Bintara terdiri dari: Peltu (Pembantu Letnan Satu), Pelda (Pembantu Letnan Dua), Serma (Sersan Mayor), Serka (Sersan Kepala), Sertu (Sersan Satu), Serda (Sersan Dua).
- Pangkat Tamtama terdiri dari: Kopka (Kopral Ketua), Koptu (Kopral Satu), Kopda (Kopral Dua), Praka (Prajurit Kepala), Pratu (Prajurit Satu), dan Prada (Prajurit Dua).

Pendidikan serta pelatihan prajurit TNI adalah sumber untuk membentuk dan mengembangkan kemampuan serta melatih dasar-dasar keterampilan prajurit sesuai bidangnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan organisasi TNI itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu tahapan dalam pembinaan prajurit untuk menyiapkan prajurit yang handal di bidangnya. Dalam hal ini, fungsi dan peran pelatih yang professional sebagai salah satu komponen pendidikan sangat penting dan dibutuhkan. Secapa merupakan tempat

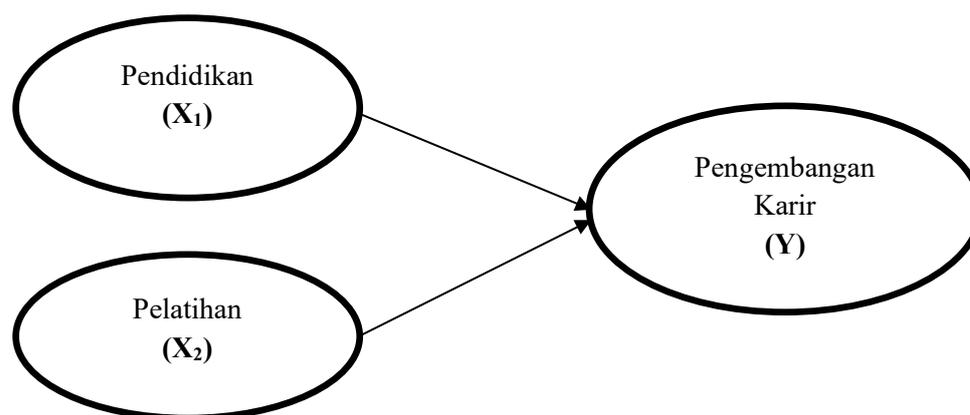
pendidikan dan pelatihan bagi prajurit yang didirikan pada tanggal 8 Januari 1972, dimaksudkan sebagai wadah pembentukan anggota-anggota TNI disamping Akademi Militer (AKMIL).

Prajurit yang memenuhi syarat akan diberi kesempatan mengikuti seleksi pendidikan untuk dapat mengembangkan karirnya naik tingkat/pangkat ke golongan atas. Satuan unit akan memberikan kesempatan kepada prajurit yang sudah memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi tes, kemudian saat prajurit menyanggupi untuk mengikuti seleksi pendidikan barulah mereka akan didaftarkan. Saat mengikuti seleksi pendidikan calon yang terdaftar biasanya sangat banyak. Masing-masing satuan unit anggota dari seluruh Indonesia pasti mengikuti pendidikan dan pelatihan, sedangkan yang diterima atau yang lulus seleksi hanya beberapa saja. Oleh karena itu, para anggota/prajurit harus bersaing secara ketat untuk dapat lulus seleksi.

Pendidikan didalam suatu organisasi adalah sangat penting dalam pengembangan karir anggota dan juga sebagai arahan yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2014). Antara pendidikan dan pelatihan sendiri perbedaannya tidak terlalu signifikan. Mangkunegara (2017) sendiri menjelaskan pelatihan adalah sebuah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana peserta pelatihan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pendidikan merupakan inti dari suatu proses pengembangan karier prajurit. Begitupun dengan pelatihan dimana kegiatan pelatihan akan mendorong anggota TNI untuk selalu melakukan hal yang terbaik. Keduanya sangat mempunyai hubungan erat dengan naik/turunnya prestasi serta kemampuan anggota. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Angkatan Bersenjata Republik Indonesia Pasal 1 angka 18-19, khususnya: pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk membentuk prajurit-prajurit menjadi pribadi-pribadi kuat, tangguh, dan profesionalisme melalui pembinaan yang terus menerus. Pada akhirnya, melalui pendidikan dan pelatihan, kemampuan prajurit yang ada di mapaldam II Sriwijaya yang semula tertutup dapat digali dan dikembangkan sehingga pengembangan karier yang prajurit inginkan dapat tercapai.

Menurut Octaviani&Utami (2018) pengembangan karir merupakan usaha prajurit untuk meningkatkan pangkat sehingga mereka memiliki kemampuan kerja yang handal dan berperan penting dalam kemajuan instansi. Widodo (2015) menjelaskan ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi pengembangan karir seperti: Prestasi, Pengabdian/tekad kesungguhan, Arahan, Dukungan serta Kebebasan untuk berkembang. Fungsi pendidikan dan pelatihan sesungguhnya adalah untuk menjadikan prajurit-prajurit yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan sendiri berarti memberikan kebebasan kepada prajurit untuk mengembangkan kemampuan dan kapasitasnya, terutama di daerah-daerah yang memiliki kewenangan atau administratif yang diperlukan untuk mencapai tujuan hierarki.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H₀ : Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir di Mapaldam II Sriwijaya Palembang.

H_a : Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir di Mapaldam II Sriwijaya Palembang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Sugiyono, 2018). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Sugiyono (2018) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangka kan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota/pegawai di Mapaldam II Sriwijaya Palembang yang berjumlah 89 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statik Deskriptif

Berdasarkan data penelitian untuk setiap variabel diukur dengan menggunakan kuesioner berupa angket. Analisis statistik deskriptif setiap variabelnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan (X₁)

Berdasarkan analisis data melalui bantuan komputer dengan program SPSS 27.1 Versi Windows diketahui bahwa hasil pengisian angket instrumen variabel pendidikan yang terdiri

dari 6 butir, masing-masing butir dengan skala penskoran 1-5, diperoleh nilai maksimum sebesar 30 nilai minimum sebesar 25 mean sebesar 29 median sebesar 30 mode sebesar 30 standar deviasi sebesar 1,35 varians sebesar 1,823 dan range sebesar 5 Data tersebut menunjukkan bahwa data variabel pendidikan cukup bervariasi. Rangkuman data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

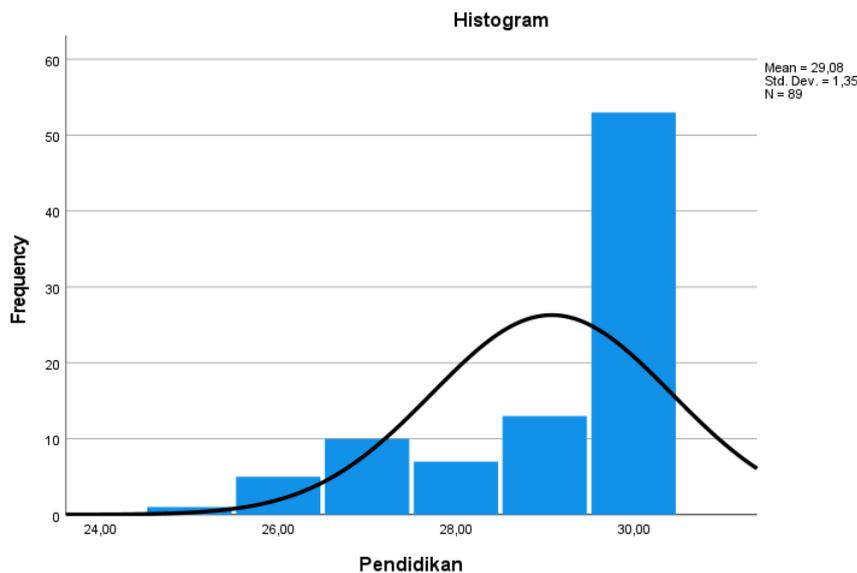
Tabel 1. Data Statistik Pendidikan
Statistics

Pendidikan		
N	Valid	89
	Missing	0
Mean		29,0787
Median		30,0000
Mode		30,00
Std. Deviation		1,35029
Variance		1,823
Range		5,00
Minimum		25,00
Maximum		30,00
Sum		2588,00

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Gambar 1. Histogram Variabel Pendidikan



Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

2. Pelatihan (X₂)

Hasil analisis angket instrumen pelatihan terdiri dari 6 butir, skala penskoran 1-5, diperoleh nilai maksimum 30 nilai minimum 26 mean 29,27 median 30,00 mode 30 standar deviasi 1,213 varians 1,472 Data tersebut menunjukkan bahwa data variabel pelatihan cukup bervariasi.

Tabel 2. Data Statistik Pelatihan
Statistics

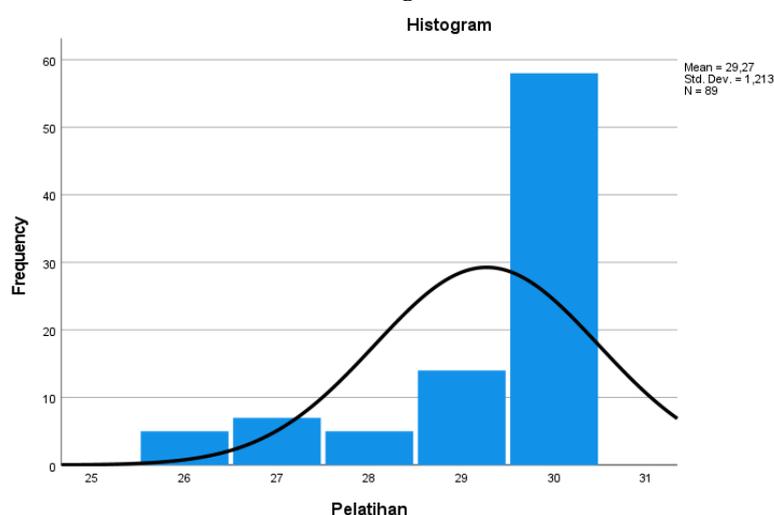
Pelatihan

N	Valid	89
	Missing	0
Mean		29,27
Median		30,00
Mode		30
Std. Deviation		1,213
Variance		1,472
Range		4
Minimum		26
Maximum		30
Sum		2605

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Gambar 2. Histogram Variabel Pelatihan



Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

3. Pengembangan Karir (Y)

Hasil analisis angket instrumen pengembangan karir terdiri dari 6 butir, skala penskoran 1-5, diperoleh nilai maksimum 30 nilai minimum 22 mean 26,78 median 27,00 mode 24 standar deviasi 2,152 varians 4,631 Data tersebut menunjukkan bahwa data variabel pengembangan karir cukup bervariasi.

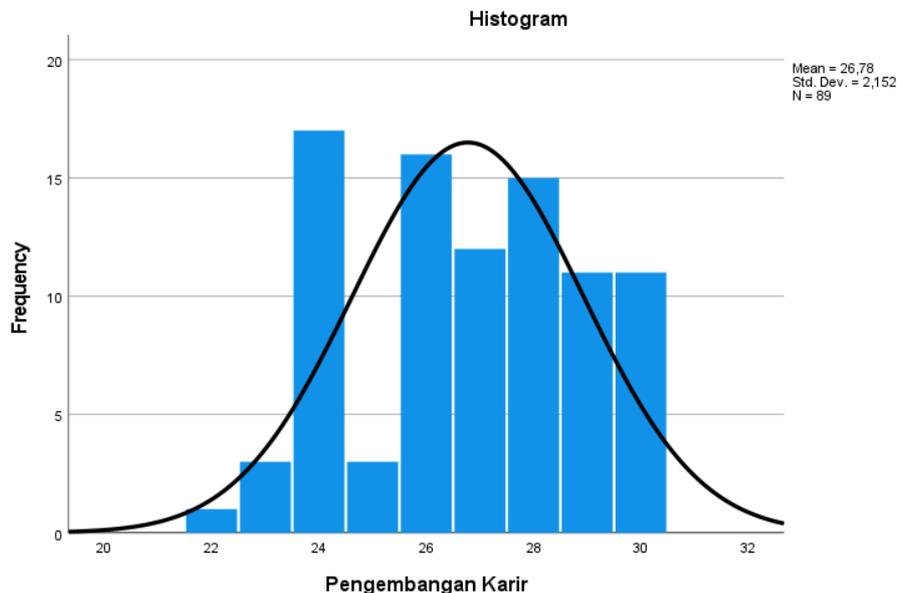
Tabel 3. Data Statistik Pengembangan Karir

Statistics		
Pengembangan Karir		
N	Valid	89
	Missing	0
Mean		26,78
Median		27,00
Mode		24
Std. Deviation		2,152
Variance		4,631
Range		8
Minimum		22
Maximum		30
Sum		2383

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Gambar 3. Histogram Variabel Pengembangan Karir



Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Data

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut bersumber dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model megresi, variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji normalitas data dari ketiga variabel penelitian yang akan dianalisis. Menurut ketentuan bahwa kriteria dari normalitas data adalah “jika *p value* (sig) > 0.05 maka *Ho* diterima”, yang berarti data pada sampel berdistribusi normal. Nilai *p value* (sig) adalah bilangan yang tertera pada kolom sig. dalam tabel output perhitungan pengujian normalitas oleh program SPSS 27.1 Versi Windows. Dalam hal ini digunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

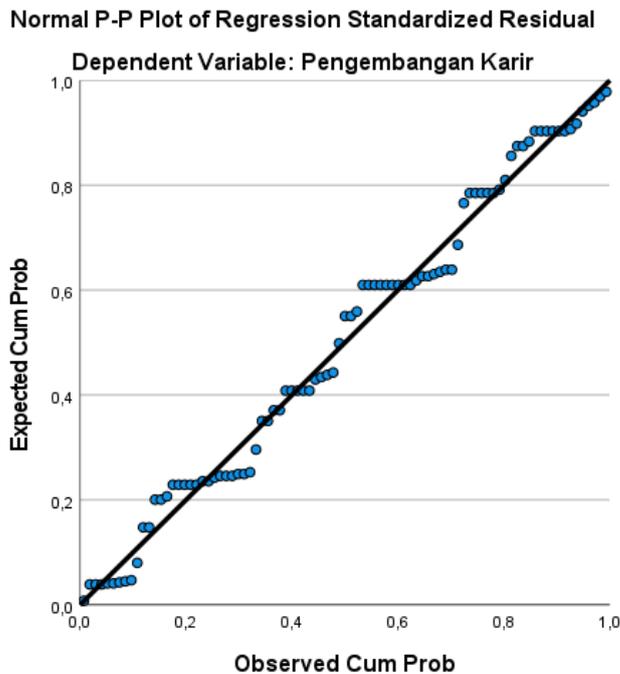
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93557595
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,076
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,178

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,133
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,124
		Upper Bound	,142

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai pada kolom Sig. Untuk semua sampel yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,178. sehingga Ho diterima, dengan kata lain bahwa data dari semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyanto dan Wulandari (2014) bahwa normalitas dapat dideteksi dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai observasi dan nilai prediksi variabel independen terhadap variabel dependen. Normalitas terpenuhi apabila probabilitas hitung hasil uji lebih besar daripada taraf uji penelitian. Hasil pengujian ditampilkan histogram normalitas galat baku. Uji normalitas dapat disajikan dengan menggunakan grafik data-p plot sebagai berikut:

Gambar 7. Grafik Hasil Pengujian Normalitas Data P-Plot



Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

Grafik tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data pada grafik hasil output di atas memperlihatkan bahwa data berada di seputar dan mengikuti arah garis diagonal grafik. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga normalitas data terpenuhi (Mulyanto dan Wulandari, 2014).

Pengaruh pendidikan (X1) terhadap pengembangan karir (Y)

Pengujian hipotesis pengaruh pendidikan (X1) terhadap pengembangan karir (Y) dapat dihitung menggunakan uji t. Pembuktian hipotesis tersebut adalah memperhatikan nilai bilangan yang tertera pada kolom t atau kolom Sig. baris pendidikan (X1) pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji t Pengaruh Variabel X₁ Terhadap Variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Statistics Tolerance
1	(Constant)	5,093	7,451		,684	,496	
	Pendidikan	,702	,157	,441	4,470	,000	,968
	Pelatihan	,043	,175	,024	,246	,806	,968

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

Kriteria signifikansi regresi adalah “jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak” H_1 diterima”, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 terhadap variabel Y . Nilai *Sig.* bilangan yang tertera pada kolom *Sig.* Nilai *t* hitung bilangan yang tertera pada kolom *t* untuk baris pendidikan (X_1). Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Sig.* = 0,000 dan *t* hitung = 4,470. Karena nilai *t* hitung > *t* tabel artinya $4,470 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel pendidikan (X_1) terhadap variabel pengembangan karir (Y).

Pengaruh pelatihan (X_2) terhadap pengembangan karir (Y)

Pengujian hipotesis pengaruh pelatihan (X_2) terhadap pengembangan karir dapat dihitung menggunakan uji *t*. Pembuktian hipotesis tersebut adalah dengan memperhatikan nilai bilangan yang tertera pada kolom *t* atau kolom *Sig.* baris pelatihan pada tabel berikut:

Uji *t* Pengaruh Variabel Pelatihan (X_2) Terhadap Variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Statistics Tolerance
1	(Constant)	5,093	7,451		,684	,496	
	Pendidikan	,702	,157	,441	4,470	,000	,968
	Pelatihan	,043	,175	,024	,246	,806	,968

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

Kriteria signifikansi regresi adalah “jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak” H_1 diterima”, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 terhadap variabel Y . Nilai *Sig.* bilangan yang tertera pada kolom *Sig.* Nilai *t* hitung bilangan yang tertera pada kolom *t* untuk baris Pelatihan (X_2). Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Sig.* = 0,806 dan *t* hitung = 0,246. Karena nilai *t* hitung > *t* tabel artinya $0,246 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel pengembangan karir (Y).

Analisis Uji Simultan (F)

Hasil uji F terhadap data hasil penelitian yang mengukur pengaruh secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,818	2	38,909	10,149	,000 ^b
	Residual	329,688	86	3,834		
	Total	407,506	88			

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian dengan SPSS 27.1 Versi Windows, 2022

Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai Sig. = 0,000 dan Fhitung = 10,149. Karena nilai Sig. < 0,05 dan Fhitung > Ftabel maka 10,149 > 0,05 terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

SIMPULAN

Pendidikan (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Mapaldam II/Sriwijaya Palembang. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dimana Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai uji hipotesis thitung > ttabel artinya nilai uji hipotesis t sebesar 4,470 > 0,05 dimana Ho ditolak. Artinya pendidikan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Berbagai pendidikan yang dilaksanakan oleh Mapaldam II/Sriwijaya Palembang nyatanya memberikan dampak yang sangat baik bagi pengembangan karir prajurit. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan yang selama ini dilakukan Mapaldam II/Sriwijaya Palembang terkait dengan pengembangan karir prajurit sudah terlaksana dengan baik. Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Mapaldam II/Sriwijaya Palembang. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dimana Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai uji hipotesis thitung > ttabel artinya nilai uji hipotesis t sebesar 0,246 > 0,05 dimana Ho ditolak. Artinya pelatihan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Selain berpengaruh terhadap pengembangan karir, pelatihan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir prajurit. Sehingga pelatihan yang dilakukan Mapaldam II Sriwijaya terbukti telah berhasil meningkatkan kemampuan para prajuritnya. Pendidikan dan Pelatihan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir prajurit pada Mapaldam II Sriwijaya Palembang. Pendidikan dan pelatihan merupakan hal dasar yang harus dimiliki setiap prajurit, karena pendidikan dan pelatihan dapat membantu prajurit dalam melaksanakan tugas nya. Selain itu, berdasarkan hasil dalam penelitian ini ternyata dengan pendidikan dan pelatihan yang baik tentunya peningkatan keahlian prajurit akan menjadi baik pula.

Referensi :

- A. Crow, dan Crow, L. 1990. *Psikologi Belajar*. Surabaya: Bina Ilmu
- Andi Kartika. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Delay Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei*. Universitas Stikubank.
- Aulia, R dan Sasmita, J. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak*.
- Dhioqo Garnida. 2017. *Pengaruh pendidikan, Pengalaman kerja dan Prestasi Kerja*

- terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten kutai timur, terbit di E-jurnal Pemerintahan Integratif: Volume 5, Nomor 4,*
Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faustyna dan Jumani. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.* Jurnal Vol. 1
- Fajar Saranani. 2015. *Effect Of Education And Training To Performace Mediated Career Development Inspectorate City Employees Kendari, terbit di The International Journal Of Engineering And Science (IJES): Volume 4, Nomor 28-36.*
- Garnida. Dadang. 2017. *Pengantar Pendidikan Inklusif.* Bandung: Refika Aditama.
- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian.* Bandung: Fokus Media
- Hasbullah. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Melayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani dan Rambe. 2018. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPF
- Haryono, dan Wijaya. 2019. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Badung.* Jurnal Volume 10, Nomor 1, Juni 2019; pp. 36–42
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS.* Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Katidjan, Purwanto S. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. VII, No.3.
- Komang Andani Saraswati dan A.A.Sagung Kartika Dewi. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan kepribadian terhadap pengembangan Karir karyawan pada Hotel Nikki di Denpasar, terbit di E-Jurnal Manajemen Unud: Volume 6, Nomor 11,*
- Muspawi, Mohamad. 2017. *Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi.* Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol. 17 No. 1 Tahun 2017
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ningrum, dkk. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Perto China East Java.* Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), h:1-8.
- Ni Nyoman Witya Candra dan I komang ardana. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir pada PT.PLN (Persero) distribusi Bali terbit diE-jurnal Manajemen Unud: Volume 5, Nomor 9*
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). *The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS).* *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Ni Putu Asri Sumadewi dan I gusti Made Suwadana. 2017. *Pengaruh*

- Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir pada PNS Rumah Sakit Umum Daerah Badung Mangusada, terbit di E-Jurnal Manajemen Unud: Volume 6, Nomor 8,*
- Octaviani, E. N., & Utami, H. N. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 55(1), 107–114.*
- Peraturan panglima tentara nasional republik indonesia No PERPANG/51/IX/2008.
- Parimita, Widya, Laysa Wahda, dan Agung Handaru. 2015. “*pengaruh pengembangan karir dan motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi.*” 326–51.
- Rivai, Zainal Veithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohimat Nurhasan dan Mohammad Saoqi. 2017. *Pengaruh pengalaman kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap pengembangan karir pada PT. BPRS PNM Mentari Garut, terbit di Jurnal Wacana Ekonomi: Volume 16, Nomor 3*
- Sofyandi, Herman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung*
- Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soleha, Lilis Karnita. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.* Jurna Vol.8 No.2 Setia.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. 2019. *Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 104–116.
- Said Muamarizal, Dr. Samsir & Marzolina. 2015. *pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru, terbit di jurnal JOM FEKON: Volume 2, Nomor 1,*
- Taufik, dkk. 2015. *Pendidikan Anak Di SD.* Jakarta: Universitas Terbuka
- UU RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang Angkatan Bersenjata Republik Indonesia Pasal 1 angka 18-19
- Wahibur, Rokhman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Nora Media Enterprise, Kudus.* Hlm. 81