

**PENGARUH *CAPACITY BUILDING*, PENDIDIKAN, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PRAJURIT
PADA SATHAR 15 DEPOHAR 10 (TNI ANGKATAN UDARA),
HUSEIN SASTRANEGARA**

Oleh :
MUHAMMAD AWALUDIN SUWANDI
NPM. 228.020.028



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis analisis *capacity building*, Pendidikan dan pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja prajurit pada sathar 15 depohar 10 TNI Angkatan Udara Husein Sastranegara. Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja prajurit melalui penyusunan instrumen pengukuran *capacity building*, Pendidikan dan pelatihan yang relevan dan komprehensif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, serta studi dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja prajurit mempunyai nilai 4,28 dengan kategori sangat baik. *Capacity building* mempunyai nilai 4,19 dengan kategori baik. Pendidikan mempunyai nilai 4,22 dengan kategori sangat baik, Pelatihan mempunyai nilai 4,23 dengan kategori sangat baik. *Capacity Building* mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 0.324 atau 32.4%. Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 0.274 atau 27.4%. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 0.292 atau 29.2%.

Kata Kunci: *Capacity building*, Pendidikan, Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze capacity building, education, and training in an effort to improve soldier performance at Sathar 15, Depohar 10, Husein Sastranegara Air Force. The results are expected to provide recommendations for improving soldier performance by developing relevant and comprehensive measurement instruments for capacity building, education, and training. This study used a descriptive approach. Data collection techniques included observation, questionnaires, and documentation studies. The data obtained were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that soldier performance scored 4.28, categorized as very good. Capacity building scored 4.19, categorized as good. Education scored 4.22, categorized as very good, and training scored 4.23, categorized as very good. Capacity building had an influence of 0.324 (32.4%), while education had an influence of 0.274 (27.4%), and training had an influence of 0.292 (29.2%).

Keywords: Capacity building, Education, Training, Performance

PENDAHULUAN

Bagi Indonesia, kekuatan udara nasional berperan sangat penting dalam menjaga dan menegakkan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) di udara, di samping mengawal kepentingan dan keamanan nasional kita di udara. Peran penting yang ditugaskan kepada Tentara Nasional Indonesia (TNI) Angkatan Udara yang bersinergi dengan segenap komponen bangsa lainnya. TNI dituntut memiliki kinerja yang tinggi dengan berfokus pada profesionalisme, responsivitas, dan adaptabilitas dalam menghadapi berbagai tantangan pertahanan. Berdasarkan (Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 10 Tahun 2018, 2018) tentang penetapan indikator kinerja utama Kementerian pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia terdapat sasaran strategis yang harus dicapai dalam hal kinerja Tentara Nasional Indonesia yaitu:

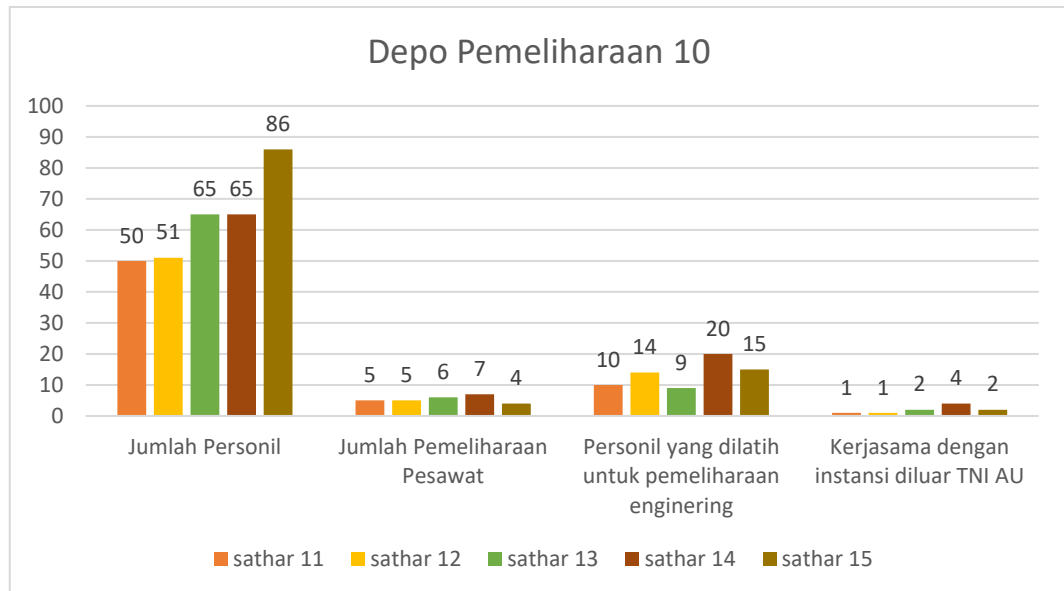
1. Terwujudnya sumber daya nasional yang dapat digunakan dalam pertahanan negara
2. Terwujudnya sistem pertahanan negara yang terintegrasi
3. Terwujudnya kerja sama pertahanan dengan negara sahabat
4. Keikutsertaan dalam pasukan perdamaian dunia diberbagai kawasan sebagai wujud dalam menjaga perdamaian dunia
5. Terwujudnya kekuatan pokok minimum TNI untuk menghadapi seluruh potensi ancaman yang bersumber dari perkembangan lingkungan strategis nasional, regional, dan global
6. Terwujudnya wilayah perbatasan darat serta wilayah yurisdiksi laut dan udara memiliki batas yang jelas dan bebas dari pelanggaran kedaulatan negara
7. Terwujudnya industri pertahanan dalam negeri guna pemenuhan alat peralatan pertahanan (Alpalhan) dan mendukung produksi alat peralatan yang menunjang perekonomian nasional

Indikator kinerja Utama tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Kementerian pertahanan. Pada TNI Angkatan Udara terdapat 9 Depo pemeliharaan. Komando Pemeliharaan Materiil Angkatan Udara atau (Koharmatau) adalah Komando Utama Fungsional TNI Angkatan Udara yang bertugas melaksanakan pemeliharaan dan produksi materiil TNI Angkatan Udara serta pemeliharaan/perbekalan senjata dan amunisi udara. Khusus Depo Pemeliharaan 10 pada satuan 11 - 15, terdapat beberapa penjelasan tentang anggota dan tugas yang dilaksanakan yaitu:

1. Jumlah personil yang tersedia
2. Jumlah pemeliharaan pesawat yang telah dilaksanakan
3. Personil yang telah dilatih untuk pemeliharaan dan engineering.
4. Kerjasama dengan badan-badan dan instansi terkait didalam dan diluar TNI Angkatan Udara

Penjelasan dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.2



Jumlah Personil, Pemeliharaan, Pelatihan Engineering dan Kerjasama Depohar 10 Husein Sastranegara

Sumber: TNI AU Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara

Berdasarkan gambar 1.2, hasil penjelasan tersebut sathar 15 mempunyai jumlah personil tertinggi namun mempunyai efektifitas pekerjaan yang rendah, dapat dilihat dari jumlah pemeliharaan pesawat paling sedikit diantara sathar lainnya berjumlah 4, personil yang dilatih untuk pemeliharaan engineering 15 orang lebih rendah dibandingkan dengan sathar 14 berjumlah 20 orang dan kerja sama dengan instansi lebih rendah dibandingkan dengan sathar 14 yaitu berjumlah 2 instansi. Sathar 15 merupakan sathar yang seharusnya mempunyai efektifitas pekerjaan lebih tinggi karena jumlah anggota lebih banyak, namun hasilnya ternyata sathar yang mempunyai jumlah anggota lebih sedikit yang mempunyai kinerja dengan efektifitas yang tinggi.

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa Kinerja adalah hasil kerja personil dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut adalah hasil pengukuran kinerja personil tahun 2023:

Tabel 1.2
Pengukuran Hasil Kinerja Personil Sathar 15 Depohar 10 (Tahun 2023)

Indikator	Keterangan	Target	Realisasi
Kualitas Kerja	Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja	80%	70%
	Ketelitian Personil dalam bekerja	80%	80%

Indikator	Keterangan	Target	Realisasi
Kuantitas Kerja	Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan	90%	75%
	Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan	90%	70%
Tanggung Jawab	Kehadiran personil dalam waktu kerja	90%	85%
Sikap	Kerja sama dan kekompakkan dengan rekan kerja	80%	85%
Jumlah		85%	77,5%

Sumber: TNI AU Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara

Berdasarkan Tabel 1.2 Realisasi kerja personil mencapai 77,5% dan target yang ditetapkan mencapai 85%, hasil tersebut menunjukkan terdapat indikator kinerja yang tidak mencapai target yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab sementara sikap kerja telah mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menjadi masalah utama kinerja TNI AU Sathar 15 Depohar 10 dalam mencapai target kerja yang diinginkan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti, berikut adalah hasil presurvey kinerja prajurit:

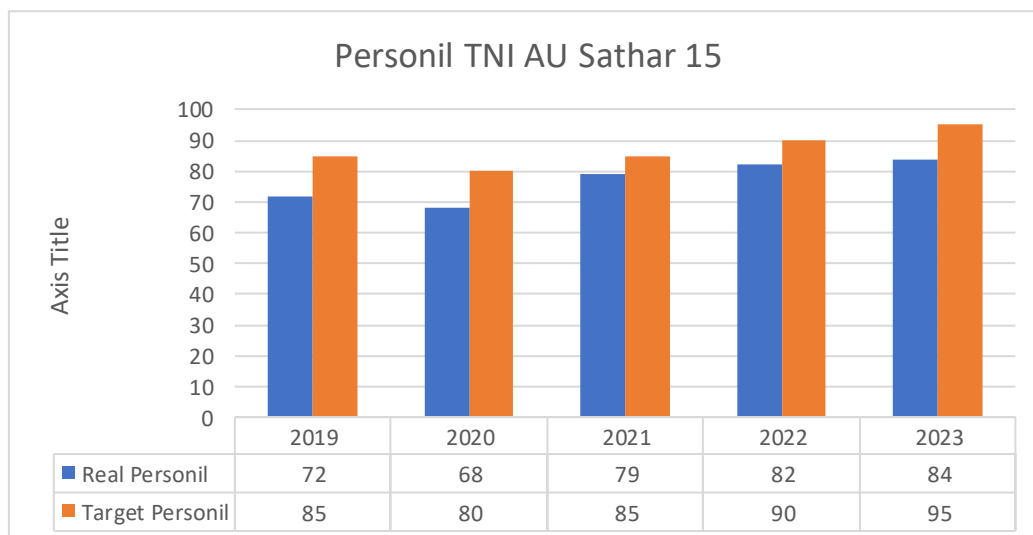
Tabel 1.3
Hasil Pra Kuesioner Kinerja

No	PERNYATAAN	Res-ponden	Skor Jawaban					%
			SS	S	KS	TS	STS	
1	Dimensi Kualitas Kerja: Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja	20	1	1	4	9	5	44%
2	Dimensi Kuantitas Kerja: Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan	20	2	6	1	1	10	49%
3	Dimensi Tanggung Jawab: Petugas dapat Mengambil Keputusan dengan baik	20	3	3	2	10	2	55%
4	Dimensi Sikap: Kemampuan Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan	20	3	3	1	10	3	53%
Total		80						50,25%

Sumber: Penelitian diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1.3, nilai rata-rata pra kuesioner adalah sebesar 50,25%, ini termasuk nilai yang rendah, pernyataan pada dimensi kualitas kerja Petugas berpakaian rapih dan bersih Ketika bekerja mempunyai nilai 55%, pernyataan pada dimensi kuantitas Petugas dapat melakukan pekerjaan dengan cepat mempunyai nilai 53%, pernyataan pada demensi tanggung jawab Petugas dapat Mengambil Keputusan dengan baik mempunyai nilai 44% dan pernyataan pada dimensi sikap Kemampuan Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan mempunyai nilai 49% ini menunjukkan bahwa kinerja pada personil di kesatuan TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara masih cukup rendah. *Capacity Building* yang terdapat pada TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara belum terpenuhi dalam 5 tahun terakhir, berikut adalah jumlah personil yang ada dan target yang ditetapkan untuk memenuhi pengembangan kapasitas yang ada dalam satuan:

Gambar 1.3
Realisasi dan Target Personil TNI AU Sathar 15 Depohar 10 Husein Sastranegara



Sumber: TNI AU Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara

Berdasarkan gambar 1.3. Personil yang terdapat pada TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara pada tahun 2019 sampai tahun 2023, jumlah real personil selalu lebih rendah dibandingkan dengan target personil yang harus dipenuhi, hal ini menunjukkan masalah *Capacity Building* yang seharusnya dapat dipenuhi, sehingga beberapa pengawasan terhadap pekerjaan menjadi terbengkalai. Sejalan dengan data tersebut, hal ini diperkuat oleh hasil pra-survey *Capacity Building* sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Kuesioner *Capacity Building*

No	PERNYATAAN	Res-ponden	Skor Jawaban					%
			SS	S	KS	TS	STS	
1	Dimensi Level Sistem: Prosedur dan mekanisme kerja yang disusun oleh instansi	20	2	1	10	5	2	56%
2	Dimensi Level Kelembagaan: Pengaturan sarana dan prasarana yang memadai	20	4	4	2	7	3	59%
3	Dimensi Individual: Keterampilan dalam Bekerja	20	2	2	7	7	2	55%
	Total	60						56,67%

Sumber: Penelitian diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1.5, nilai rata-rata pra kuesioner adalah sebesar 56,67%, ini termasuk nilai yang rendah, pernyataan pada dimensi Level system Prosedur dan mekanisme kerja yang disusun oleh instansi mempunyai nilai 56%, pernyataan pada dimensi level kelembagaan Pengaturan sarana dan prasarana yang memadai mempunyai nilai 59%, dan pernyataan pada dimensi individual Keterampilan dalam Bekerja mempunyai nilai 55% ini menunjukkan bahwa *Capacity Building* pada personil di kesatuan TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara masih cukup rendah

Berdasarkan Peraturan (Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 10 Tahun 2013, pasal 4), Tentara Nasional Indonesia (TNI) selalu membuka kesempatan bagi setiap warga negara untuk bergabung menjadi prajurit. Untuk menjadi bagian dari TNI, seorang calon prajurit bisa memilih satu dari tiga jalur pendidikan pertama TNI. Pendidikan pertama adalah pendidikan untuk membentuk warga negara terpilih menjadi prajurit TNI melalui pendidikan dasar keprajuritan. Pendidikan pertama terdiri dari tamtama, bintara dan perwira.

1. Tamtama

Pendidikan pertama untuk menjadi prajurit golongan kepangkatan tamtama menerima masukan dari pendidikan dasar, yakni lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sederajat. Prajurit siswa yang lulus pendidikan pertama tamtama diangkat menjadi prajurit dan diberi pangkat Prajurit Dua untuk TNI AD dan TNI AU atau Kelasi Dua untuk TNI AL.

2. Bintara

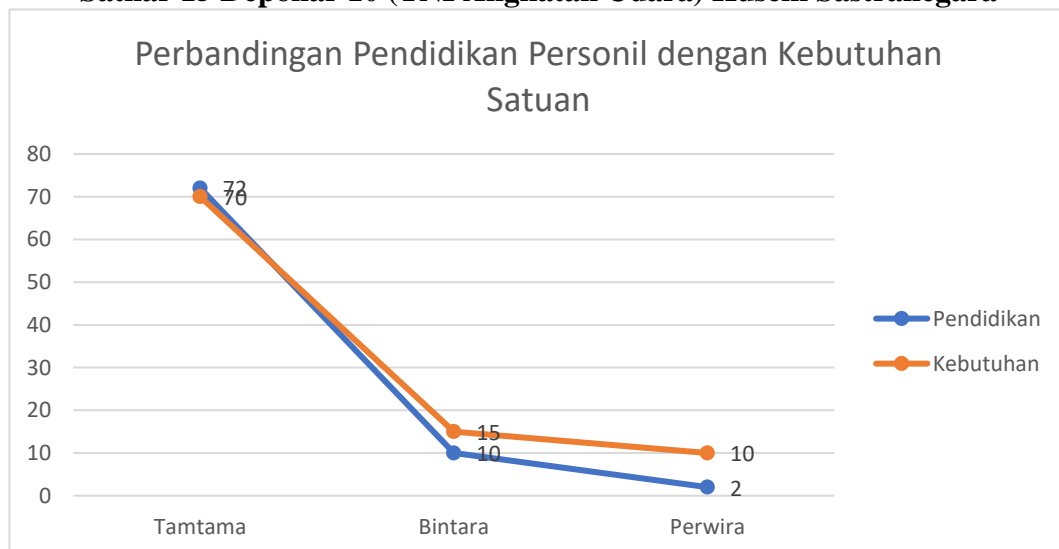
Untuk golongan kepangkatan bintara menerima masukan dari pendidikan menengah, yaitu lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat. Prajurit yang lulus pendidikan pertama bintara diangkat menjadi prajurit dan diberi pangkat Sersan Dua.

3. Perwira

Untuk pengangkatan prajurit golongan kepangkatan perwira, pendidikan pertama dilakukan melalui akademi TNI dan pendidikan Prajurit Sukarela Dinas Pendek (PSDP) dengan masukan dari lulusan SMA sederajat, serta sekolah perwira dengan masukan dari perguruan tinggi. Akademi TNI yang dimaksud adalah Akademi Militer (Akmil) untuk TNI AD, Akademi Angkatan Laut (AAL) untuk TNI AL dan Akademi Angkatan Udara (AAU) untuk TNI AU. Prajurit yang lulus pendidikan pertama perwira diangkat menjadi prajurit dan diberi pangkat Letnan Dua.

Berdasarkan penjelasan Pendidikan TNI tersebut, berikut adalah klasifikasi personil yang ada di TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara:

Gambar 1.4
Perbandingan Pendidikan Personil dengan Kebutuhan Satuan di TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara



Sumber: TNI AU Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara

Berdasarkan Gambar 1.4 dapat diketahui bahwa Satuan di TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara memiliki personil dengan Pendidikan tamtama sebesar 72 orang namun kebutuhan satuan sudah melebihi kapasitas yaitu 70 orang sehingga persentase kebutuhan personil mencapai 102,85% artinya melebihi kapasitas yang ditetapkan, sedangkan personil dengan Pendidikan bintanga sebesar 10 orang namun kebutuhan satuan belum memenuhi kapasitas yaitu 15 orang sehingga persentase kebutuhan personil mencapai 66,67% artinya tidak memenuhi kapasitas yang ditetapkan, dan personil dengan Pendidikan perwira sebesar 2 orang namun kebutuhan satuan belum memenuhi kapasitas yaitu 10 orang sehingga persentase kebutuhan personil mencapai 20% artinya tidak memenuhi kapasitas yang ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hal ini sejalan dengan hasil pra-kuesioner variable Pendidikan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Kuesioner Pendidikan

No	PERNYATAAN	Res-ponden	Skor Jawaban					%
			SS	S	KS	TS	STS	
1	Dimensi Pendidikan Formal: Pendidikan dapat membantu pekerjaan	20	2	5	4	7	2	58%
2	Dimensi Pendidikan non Formal: Seminar dapat membantu menambah wawasan tentang pekerjaan	20	1	1	5	8	5	45%
	Grand Total	40						51,5%

Sumber: Penelitian diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1.6, nilai rata-rata pra kuesioner adalah sebesar 51,5%, ini termasuk nilai yang rendah, pernyataan pada dimensi Pendidikan formal yaitu Pendidikan dapat membantu pekerjaan mempunyai nilai 58%, pernyataan pada dimensi Pendidikan non formal yaitu seminar dapat membantu menambah wawasan tentang pekerjaan mempunyai nilai 45%, ini menunjukkan bahwa Pendidikan pada personil di kesatuan TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara masih cukup rendah.

Berdasarkan Pelatihan yang dilakukan oleh Satuan di TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara, terdapat beberapa permasalahan pelatihan yang seharusnya dapat diperbaiki sehingga pelatihan dapat berjalan dengan baik. Berikut adalah permasalahan pelatihan yang dihimpun melalui wawancara personil:

1. Pelatihan dengan menggunakan alutista lengkap dilakukan setahun sekali Ketika ada Upacara Kemerdekaan, seharusnya pelatihan dapat dilakukan per triwulan untuk mempersiapkan personil TNI AU dari ancaman yang datang secara tiba-tiba sehingga personil dalam keadaan siap melindungi NKRI dari bahaya
2. Alutista di setiap satuan Satuan di TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara terdapat beberapa yang tidak sesuai standar dan harus diganti karena umur alutista yang sudah lama. Ini mengakibatkan maintenance terhadap alutista lebih lama dan tidak efektif untuk digunakan dalam model pelatihan dan juga mengakibatkan malfungsi yang berdampak pada keselamatan personil dalam mengendarai alutista yang sudah berumur relative lama.
3. Pelatihan yang dilakukan Bersama di markas besar mengakibatkan kekurangan personil di kesatuan TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara. Hal ini berdampak pada wilayah Husein Sastranegara rawan terjadi serangan apabila pelatihan dilakukan terpusat di Jakarta.

4. Perbedaan Alutista di setiap kesatuan mengakibatkan konsep pelatihan dari satuan TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara berbeda dengan satuan yang tinggal diperbatasan, ini berdampak pada kesatuan TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara tidak siap menghadapi ancaman baru apabila beberapa personel di mutase ke perbatasan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan dapat menjadi masalah baru karena perbedaan spesifikasi alutista setiap satuan, personel yang tidak memenuhi target kesatuan dan kuantitas pelatihan yang dilakukan, ini mengakibatkan ketimpangan satuan dan mengungkapkan kelemahan yang ada pada satuan tertentu yang seharusnya dapat melindungi seluruh wilayah NKRI dari ancaman, namun tidak sesuai harapan yang diinginkan karena alutista yang digunakan belum memenuhi spesifikasi di setiap kesatuan. Hal ini sejalan dengan hasil pra-kuesioner variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Kuesioner Pelatihan

No	PERNYATAAN	Res-ponden	Skor Jawaban					%
			SS	S	KS	TS	STS	
1	Dimensi Isi Pelatihan: Kesesuaian Isi Program Pelatihan	20	4	4	4	6	2	62%
2	Dimensi Metode Pelatihan: Metode penyajian pelatihan sesuai dengan jenis yang dibutuhkan	20	1	4	8	5	1	56%
3	Dimensi Sikap dan Keterampilan Instruktur: Penguasaan materi oleh instruktur	20	1	4	7	5	3	55%
4	Dimensi Lama waktu pelatihan: Kecukupan waktu Pelatihan sampai pemahaman materi	20	1	1	8	8	2	51%
5	Dimensi Fasilitas Pelatihan: Kenyamanan dan kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan	20	3	3	6	7	1	60%
	Grand Total	100						56,80%

Sumber: Penelitian diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1.7, nilai rata-rata pra kuesioner adalah sebesar 56,80%, ini termasuk nilai yang rendah, pernyataan pada dimensi isi pelatihan yaitu kesesuaian isi program pelatihan mempunyai nilai 62%, pernyataan pada dimensi metode pelatihan yaitu Metode penyajian pelatihan sesuai dengan jenis yang dibutuhkan mempunyai nilai 56%, pernyataan pada dimensi sikap dan keterampilan instruktur yaitu Penguasaan materi oleh instruktur mempunyai nilai 55%, pernyataan pada dimensi lama dan waktu pelatihan yaitu Kecukupan waktu Pelatihan sampai pemahaman materi mempunyai nilai 51% dan pernyataan pada dimensi fasilitas pelatihan yaitu Kenyamanan dan kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan mempunyai nilai 60%, ini menunjukkan bahwa Pelatihan pada personil di kesatuan TNI AU Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara) Husein Sastranegara masih cukup rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

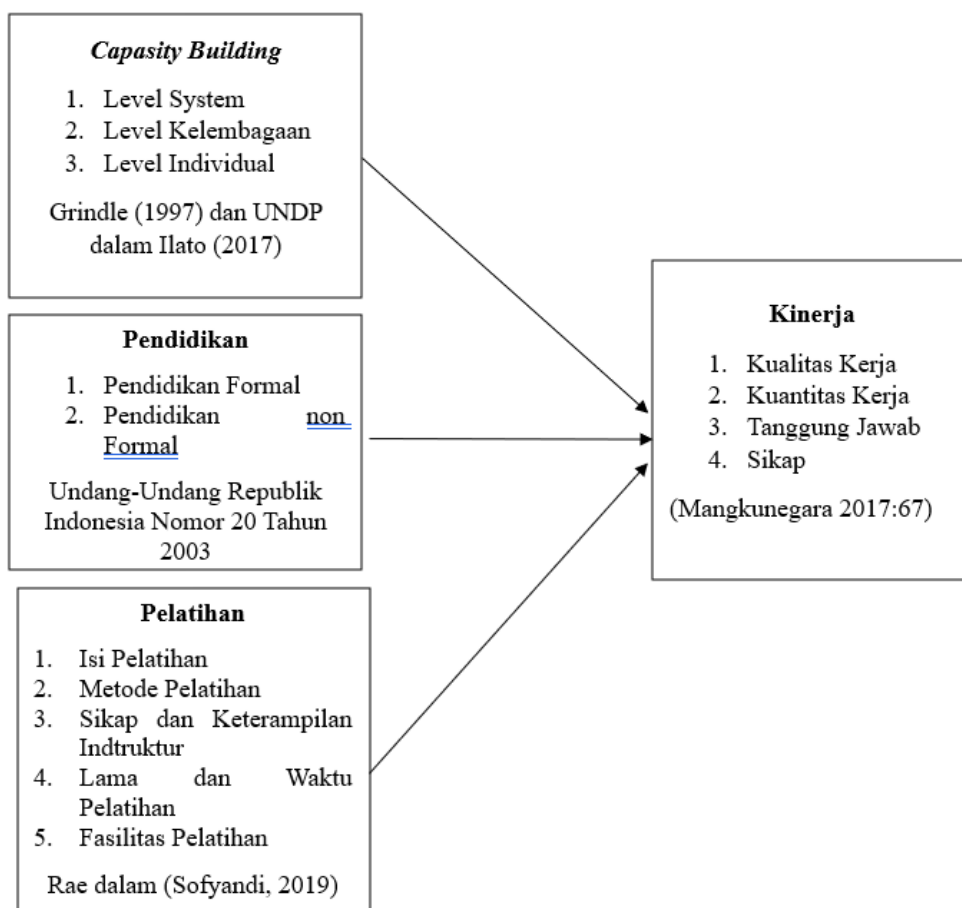
1. Masalah Kinerja Prajurit:
 - Kualitas kerja belum memenuhi. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja
 - Kuantitas kerja belum mencapai target. Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode belum mencapai target
2. Masalah *Capacity Building*:
 - Jumlah personal tidak mencapai target yang diharapkan
 - Keterampilan individu personal dalam bekerja perlu ditingkatkan
3. Masalah Pendidikan:
 - Personil dengan pendidikan Tamtama dan perwira belum memenuhi kebutuhan satuan kerja.
 - Beberapa personal tidak mengikuti seminar nasional yang dilakukan satuan
4. Masalah Pelatihan:
 - Alutista untuk menunjang pelatihan tidak lengkap
 - Kecukupan waktu Pelatihan sampai pemahaman materi kurang dipenuhi oleh personil

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah (1) Bagaimana *Capacity Building*, Pendidikan dan Pelatihan pada Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara. (2) Bagaimana Kinerja Prajurit pada Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara. (3) Seberapa Besar Pengaruh *Capacity Building*, Pendidikan dan Pelatihan pada Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara secara Bersama-sama. (4) Seberapa Besar Pengaruh *Capacity Building* pada Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara. (5) Seberapa Besar Pengaruh Pendidikan pada Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara. (6) Seberapa Besar Pengaruh Pelatihan pada Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara.

Tujuan Penelitian ini Adalah untuk mengetahui (1) Kinerja Personil pada Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara. (2) *Capacity Building* pada Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara (3) Pendidikan pada Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein

Sastranegara. (4) Pelatihan Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara (5). Pengaruh Capacity Building, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara secara Parsial. (6) Pengaruh Capacity Building, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara secara Simultan

Tinjauan pustaka juga memuat daftar penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Daftar penelitian sebelumnya memberikan informasi yang menjelaskan keterkaitan variabel yang diteliti, persamaan dan perbedaan penelitian. Hal tersebut pada akhirnya yang memberikan kontribusi bagi pengembangan paradigma penelitian sehingga tercipta keunikan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dari segi variabel, model jalur yang diamati, konteks objek lingkungan yang diteliti, dan metode penelitian. Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai landasan melakukan systematic mapping review agar penelitian mempunyai urgensi dan novelty. Apabila paradigma penelitian sudah tergambar, maka hipotesis dapat dilakukan dan disesuaikan dengan keterkaitan antar variabel yang hendak diteliti



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dalam kerangka pemikiran di atas. Berdasarkan uraian kerangka dan metode penelitian, maka hipotesis ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *Capacity Building*, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit
2. Terdapat pengaruh *Capacity Building* terhadap Kinerja Prajurit.
3. Terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Prajurit.
4. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Prajurit

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey*, yaitu suatu metode yang hanya melihat gambaran umum dari variabel atau hubungan antar variabel saja. Informasi diperoleh berdasarkan pengumpulan data dari instansi yang dikumpulkan langsung dari tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui kondisi fakta-fakta empirik terhadap objek yang sedang diteliti. Selain itu, digunakan pula pendekatan *descriptive analysis*, yaitu menginterpretasikan data yang diperoleh dengan fakta yang tampak pada waktu diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek penelitian. Tipe investigasi bersifat deskriptif dan tidak melakukan pengujian hubungan sebab akibat antara variabel.

Penelitian ini terdapat empat variabel, yang menjadi variabel bebas yaitu *Capacity Building* (X1), Pendidikan (X2) dan Pelatihan (X3) sementara Kinerja (Y) merupakan variabel terikat. Menurut (Ardyan et al., 2023:28) Operasionalisasi variabel adalah: “Penjelasan tentang bagaimana variabel penelitian akan diukur dan dikuantifikasi. Beberapa factor perlu dipertimbangkan dalam Menyusun operasional variabel antara lain jenis variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ketersediaan sumber daya”. Berikut adalah masing-masing variabel secara operasional didefinisikan pada tabel:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
Kinerja (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67)	Kualitas kerja	1. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja	Skala Likert	Ordinal	1
		2. personil sangat teliti dalam bekerja			2
	Kuantitas kerja	1. Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan			3
		2. Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan			4
		1. Personil dapat Mengambil			5

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner	
	Tanggung Jawab	Keputusan dengan baik				
		2. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu				6
		3. Prajurit hadir tepat waktu				7
	Sikap Prajurit	1. Jalinan Kerjasama dengan rekan kerja			8	
		2. Kekompakan			9	
		3. Kemampuan Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan			10	
<i>Capacity Building (X1)</i> kemampuan individu, kelompok, organisasi, institusi dan Masyarakat untuk melaksanakan fungsi termasuk menyelesaikan masalah dan	Level System (Tingkat system)	1) Kebijakan dan peraturan yang diberikan oleh Instansi	Skala Likert	Ordinal	1	
		2) Prosedur dan mekanisme kerja yang disusun oleh instansi			2	
	Level Kelembagaan atau Institusional	1. Struktur Organisasi dalam Instansi			3	
		2. Pengambilan Keputusan oleh pejabat Berwenang			4	
		3. Pengaturan sarana dan prasarana yang memadai			5	
		4. Hubungan antar pegawai di dalam Instansi			6	

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner	
mencapai tujuan tujuan (Tawai, 2023:43)		5. Jaringan organisasi dan pengelompokkan pekerjaan sesuai bidang			7	
	Level Individual (Tingkat Individu)	1. Proses Rekrutmen	Skala Likert	Ordinal	8	
		2. Keterampilan dalam Bekerja			9	
		3. Wewenang			10	
		4. Tanggung Jawab			11	
Pendidikan (X2) Penyiapan tenaga kerja yang dapat diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan dasar berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja pada calon luaran.	Pendidikan Formal	1. Pendidikan dapat membantu pekerjaan	Skala Likert	Ordinal	1	
		2. Latar belakang Pendidikan dapat menjadi contoh bagi rekan kerja			2	
		3. Evaluasi pendidikan formal secara periodik			3-4	
		4. Pendidikan berkelanjutan			5	
		5. Kemampuan menganalisa bertambah			6	
	Pendidikan non Formal	6. Seminar dapat membantu menambah wawasan tentang pekerjaan				7
		7. Kualitas kerja yang dihasilkan dari Pendidikan non formal				8
		8. <i>Personality Building</i> Personil				

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Kuesioner
(Husamah & Widodo, 2019:30)					
Pelatihan (X3) Suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku secara nyata dalam bentuk peningkatan mutu dan kemampuan dari sasaran kinerja ((Santoso, 2021:27)	Isi Pelatihan	1. Kesesuaian Isi Program Pelatihan	Skala Likert	Ordinal	1
	Metode Pelatihan	2. Metode pelatihan dapat dipahami			2
		3. Metode penyajian pelatihan sesuai dengan jenis yang dibutuhkan			3
	Sikap dan Keterampilan Instruktur	4. Kesabaran instruktur dalam melatih			4
		5. Penguasaan materi oleh instruktur			5
	Lama waktu pelatihan	6. Kecukupan waktu Pelatihan sampai pemahaman materi			6
		7. Waktu pelatihan yang produktif			7
	Fasilitas Pelatihan	8. Kenyamanan dan kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan			8

Sumber: Penelitian diolah (2026)

Menurut (Sugiyono, 2020:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat lain dari Sujarweni (2015:80) yang mengatakan bahwa populasi adalah Keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut (Arikunto, 2016:115) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi studi atau juga disebut populasi studi sensus.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, yang akan menjadi pengamatan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus maka target populasi yang ditetapkan adalah seluruh Satuan di Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara yang terlibat secara langsung berjumlah 86 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *NonProbability Sampling*. Menurut Sugiyono (2020:82) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *NonProbability Sampling* yang dipilih yaitu Sampling Jenuh (Sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Arikunto (2016: 108) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.

Berdasarkan pendapat diatas, sampel dalam penelitian ini adalah Satuan di Sathar 15 Depohar 10 (TNI Angkatan Udara), Husein Sastranegara yang terlibat secara langsung dengan populasi seluruh yang berjumlah 86 orang maka yang dijadikan sampel adalah seluruh anggota populasi.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Riduwan, 2015:87). Dengan Skala *Likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017:158).

Tabel 3.2
Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Metode analisis yang direncanakan pada penelitian ini menggunakan SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) sehingga pengukuran uji validitas dan reliabilitasnya menggunakan outer model pada fitur PLS Algorithm di Smart-PLS.

Structural Equaiton Model (SEM) merupakan metode analisis statistik yang digunakan termasuk dalam kajian ilmu keperilakuan. SEM dinyatakan sebagai metode analisis statistik yang terbentuk dari gabungan analisis faktor, analisis regresi, dan analisis jalur (Hair, 2014). Pendekatan SEM menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan berbasis kovarian (Covariance Based-Structural Equation Model atau CB-SEM) dan pendekatan berbasis varian. Pendekatan berbasis varian (Variance Based-Structural Equation Model/Partial Least Square-Structural Equation Model/SEM-PLS (Wong, 2013). Berikut pengantar spesifik tentang setiap tahapan pendekatan SEM-PLS, yaitu:

1) Spesifikasi Model

Tahap spesifikasi model berkaitan dengan pengaturan model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara indikator dengan konstruk latennya. Sedangkan model struktural menjelaskan hubungan antara konstruk yang sedang dievaluasi. Langkah pertama pada spesifikasi model dalam menggunakan SEM-PLS dengan melibatkan model jalur yang menghubungkan variabel dengan konstruk sebagai dasar teori dan logika berpikir.

2) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

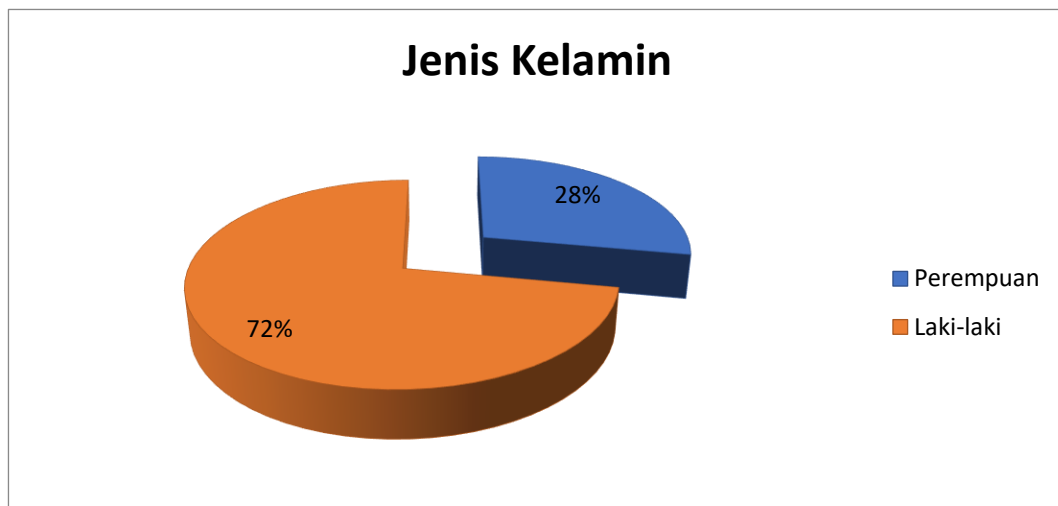
Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator- indikatornya (Ghozali & Latan, 2020). Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur
- b. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE)
- c. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficients. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
- d. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) Analisa Inner model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

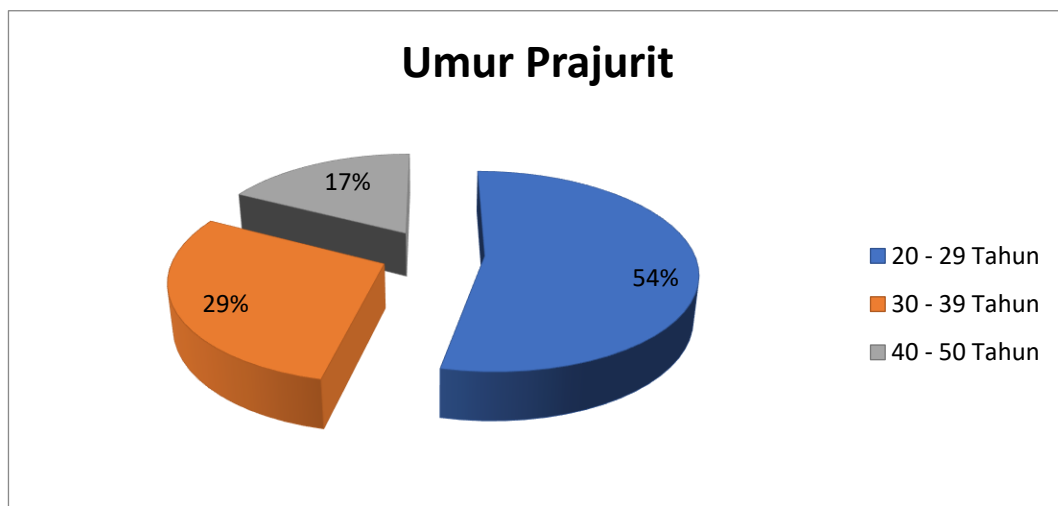
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, dapat dijelaskan pula mengenai identitas prajurit. Identitas prajurit digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang prajurit berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Status Pernikahan dan Lama Bekerja. Sebanyak 86 prajurit Sathar 15 Depohar 10 TNI AU dikumpulkan untuk menjadi prajurit dalam penelitian ini dengan identitas prajurit sebagai berikut:



Gambar 4.2

Jenis Kelamin Prajurit

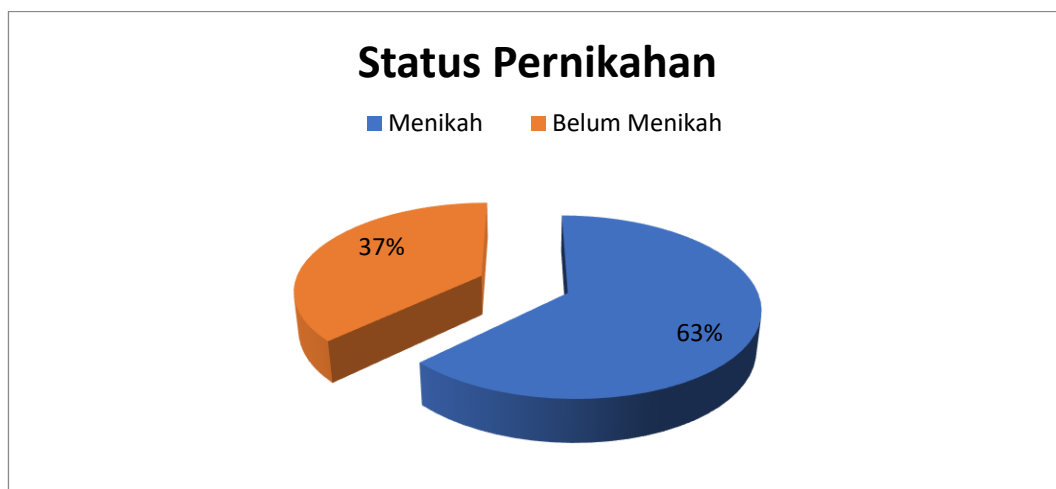
Sumber: Sathar 15 Depohar 10 TNI AU Tahun 2026



Gambar 4.3

Usia Prajurit

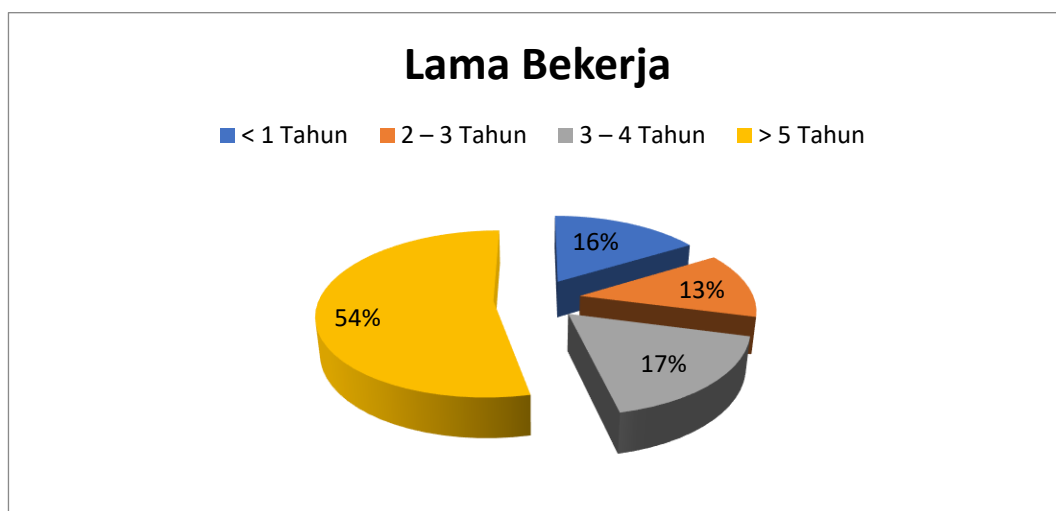
Sumber: Sathar 15 Depohar 10 TNI AU Tahun 2026



Gambar 4.4

Status Pernikahan Prajurit

Sumber: Sathar 15 Depohar 10 TNI AU Tahun 2026



Gambar 4.5

Lama Bekerja Prajurit

Sumber: Sathar 15 Depohar 10 TNI AU Tahun 2026

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, pada bagian ini akan dibahas tentang gambaran terhadap Kinerja Prajurit, *Capacity Building*, Pendidikan dan Pelatihan pada Sathar 15 Depohar 10 TNI AU. Analisis deskriptif yang didasarkan pada hasil jawaban reponden atas pernyataan pada kuesioner yang diperoleh dari 86 responden

Variabel Kinerja Prajurit, diukur berdasarkan indikator yang ada dalam kuesioner sebanyak 10 butir pernyataan, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

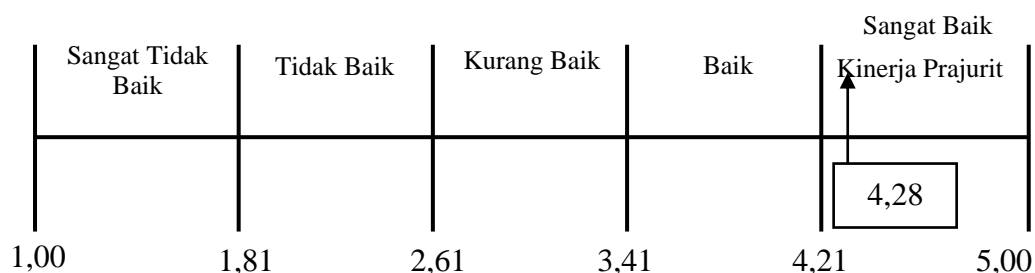
Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Prajurit(Y)

Pernyataan Kinerja Prajurit	Frekuensi Jawaban					Respon den	Skor	Rata- Rata Skor	
	SS	S	KS	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
Dimensi Kualitas Kerja									
Pekerjaan selalu dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja	F	37	41	6	0	2	86	369	4.29
	%	43%	48%	7%	0%	2%	86	100%	85.81%
Saya sangat teliti dalam bekerja	F	40	36	9	1	0	86	373	4.34
	%	47%	42%	10%	1%	0%	86	100%	86.74%
Dimensi Kualitas Kerja									
Saya sangat efisien dalam melakukan pekerjaan	F	42	36	6	1	1	86	375	4.36
	%	49%	42%	7%	1%	1%	86	100%	87.21%
Jumlah kerja yang Saya lakukan dalam suatu periode sesuai dengan target	F	32	42	11	0	1	86	362	4.21
	%	37%	49%	13%	0%	1%	86	100%	84.19%
Dimensi Tanggung Jawab									
Saya dapat mengambil keputusan dengan baik dan tepat	F	32	41	12	1	0	86	362	4.21
	%	37%	48%	14%	1%	0%	86	100%	84.19%
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	F	36	37	11	1	1	86	364	4.23
	%	42%	43%	13%	1%	1%	86	100%	84.65%
	F	46	29	9	1	1	86	376	4.37

Pernyataan Kinerja Prajurit	Frekuensi Jawaban					Respon den	Skor	Rata- Rata Skor	
	SS	S	KS	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
Saya selalu hadir dikantor tepat waktu	%	53%	34%	10%	1%	1%	86	100%	87.44%
Dimensi Sikap									
Saya menjalin Kerjasama yang baik dengan seluruh rekan kerja	F	46	33	4	2	1	86	379	4.41
	%	53%	38%	5%	2%	1%	86	100%	88,14%
Saya selalu mendukung tim kerja yang handal	F	43	38	4	0	1	86	380	4.42
	%	50%	44%	5%	0%	1%	86	100%	88.37%
Saya selalu mampu Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan	F	25	38	22	0	1	86	344	4.00
	%	29%	44%	26%	0%	1%	86	100%	80,00%
TOTAL		Rata-Rata						85,67 %	4.28

Sumber: Data primer yang diolah, (2026)

Berikut adalah Interpretasi hasil perhitungan kategori Kinerja Prajurit yang terdiri dari 10 pernyataan, dihitung menggunakan interval sebagai berikut:



Gambar 4.6
Garis Kontinum Kinerja Prajurit

Berdasarkan gambar 4.6 menunjukkan bahwa total skor dari kuesioner variabel Kinerja Prajurit adalah 4,28 berada pada posisi interval 4,21 – 5,00 dengan kategori sangat baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Prajurit responden Sathar 15 Depohar 10 TNI AU sangat baik

Variabel *Capacity Building*, diukur berdasarkan indikator yang ada dalam setiap kuesioner sebanyak 11 butir pernyataan, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

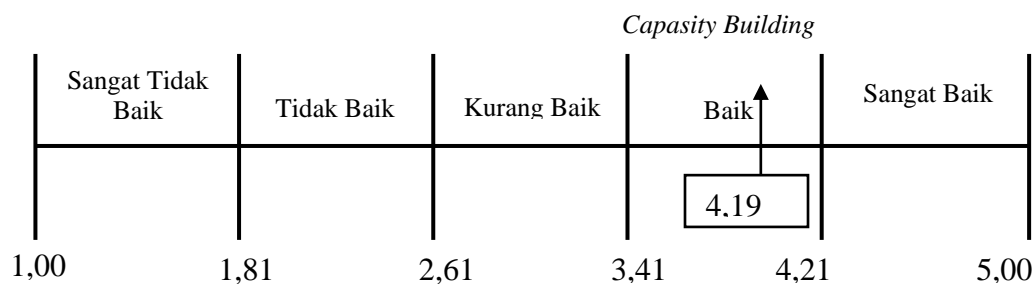
Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap *Capacity Building* (X₁)

Pernyataan <i>Capacity Building</i>	Frekuensi Jawaban					Res Pon den	Skor	Rata- Rata Skor	
	SS	S	KS	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
Dimensi Level Sistem									
Instansi tempat saya bekerja memberikan kebijakan dan peraturan yang dapat dipahami dan dilaksanakan	F	35	42	6	2	1	86	366	4.26
	%	41%	49%	7%	2%	1%	86	100%	85.12%
Seluruh personel dapat menjalani prosedur dan mekanisme kerja yang disusun oleh instansi	F	9	18	6	6	2	86	362	4.21
	%	35%	55%	8%	1%	1%	86	100%	84.19%
Dimensi Level Kelembagaan atau Institusional									
Struktur Organisasi dalam instansi diisi oleh orang-orang yang berpengalaman dan kompeten	F	32	39	12	1	2	86	356	4.14
	%	37%	45%	14%	1%	2%	86	100%	82.79%
Pejabat berwenang selalu mengambil Keputusan secara bijak dan diterima semua pihak	F	10	21	8	1	1	86	363	4.22
	%	40%	47%	12%	1%	1%	86	100%	84.42%
Instansi menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk bekerja	F	31	35	18	1	1	86	352	4.09
	%	36%	41%	21%	1%	1%	86	100%	81.86%
Seluruh personil memiliki hubungan yang baik dengan personal lainnya	F	37	34	12	2	1	86	362	4.21
	%	43%	40%	14%	2%	1%	86	100%	84.19%
Instansi mempunyai jaringan organisasi yang	F	31	43	11	0	1	86	361	4.20

Pernyataan Capacity Building	Frekuensi Jawaban					Res Pon den	Skor	Rata- Rata Skor	
	SS	S	KS	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
luas dan pengelompokkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya	%	36%	50%	13%	0%	1%	86	100%	83.95%
Dimensi Level Individual									
Proses rekrutmen personal dilakukan secara sistematis	F	31	42	10	3	0	86	359	4.17
	%	36%	49%	12%	3%	0%	86	100%	83.49%
Seluruh Personil mempunyai keterampilan dan skill yang dibutuhkan oleh instansi	F	33	39	9	3	2	86	356	4.14
	%	38%	45%	10%	3%	2%	86	100%	82.79%
Setiap personil mempunyai wewenang yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya	F	32	40	11	2	1	86	358	4.16
	%	37%	47%	13%	2%	1%	86	100%	83.26%
Setiap personil mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan	F	40	38	5	2	1	86	372	4.33
	%	47%	44%	6%	2%	1%	86	100%	86.51%
TOTAL		Rata-Rata						83,87 %	4,19

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berikut adalah Interpretasi hasil perhitungan kategori *Capacity Building* yang terdiri dari 11 pernyataan, dihitung menggunakan interval sebagai berikut:



Gambar 4.7
Garis Kontinum *Capacity Building*

Berdasarkan gambar 4.7 menunjukkan bahwa total skor dari kuesioner variabel *Capacity Building* adalah 4,19 berada pada posisi interval 3,41 –4,21 pada kategori baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *Capacity Building* yang diterapkan sudah baik.

Variabel Pendidikan, diukur berdasarkan indikator yang ada dalam setiap kuesioner sebanyak 8 butir pernyataan, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

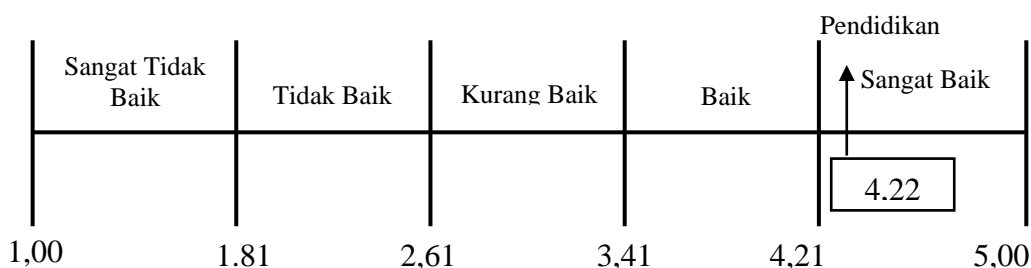
Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan (X₂)

Pernyataan Pendidikan	Frekuensi Jawaban					Res Pon den	Skor	Rata-Rata Skor	
	SS	S	KS	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
Dimensi Pendidikan Formal									
Pendidikan yang telah saya jalani sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	F	42	33	9	2	0	86	373	4.34
	%	49%	38%	10%	2%	0%	86	100%	86.74%
Latar belakang pendidikan tinggi saya membuat saya bisa memberi contoh yang baik bagi personil lainnya	F	36	34	15	1	0	86	363	4.22
	%	42%	40%	17%	1%	0%	86	100%	84.42%
Setiap personal yang mengikuti Pendidikan formal selalu di evaluasi secara periodik	F	29	39	13	4	1	86	349	4.06
	%	34%	45%	15%	5%	1%	86	100%	81.16%
Seluruh personil bersedia melakukan Pendidikan formal berkelanjutan seperti sarjana dan pascasarjana	F	38	37	10	0	1	86	369	4.29
	%	44%	43%	12%	0%	1%	86	100%	85.81%
Kemampuan Analisa strategi dan perencanaan saya bertambah setelah melalui Pendidikan	F	30	47	8	0	1	86	363	4.22
	%	35%	55%	9%	0%	1%	86	100%	84.42%
Dimensi Pendidikan Non Formal									
Seminar dan workshop yang telah saya ikuti dapat membantu menambah wawasan tentang pekerjaan	F	36	38	10	1	1	86	365	4.24
	%	42%	44%	12%	1%	1%	86	100%	84.88%
	F	32	41	12	1	0	86	362	4.21

Pernyataan Pendidikan	Frekuensi Jawaban					Res Pon den	Skor	Rata-Rata Skor	
	SS	S	KS	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
Kualitas kerja saya meningkat melalui pendidikan non formal	%	37%	48%	14%	1%	0%	86	100%	84.19%
Intansi memberikan pelatihan Personality Building sehingga karakter Saya semakin kuat dalam melindungi masyarakat dan meningkatkan efektifitas kerja	F	37	34	12	3	0	86	363	4.22
	%	43%	40%	14%	3%	0%	86	100%	84.42%
TOTAL	Rata-Rata							84,51 %	4.22

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berikut adalah Interpretasi hasil perhitungan kategori Pendidikan yang terdiri dari 8 pernyataan, dihitung menggunakan interval sebagai berikut:



Gambar 4.8
Garis Kontinum Pendidikan

Berdasarkan gambar 4.8 menunjukkan bahwa total skor dari kuesioner Pendidikan adalah 4,22 berada pada posisi interval 4,21 – 5,00 pada kategori sangat baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan responden Sathar 15 Depohar 10 TNI AU sangat baik.

Variabel Pelatihan, diukur berdasarkan indikator yang ada dalam setiap kuesioner sebanyak 8 butir pernyataan, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

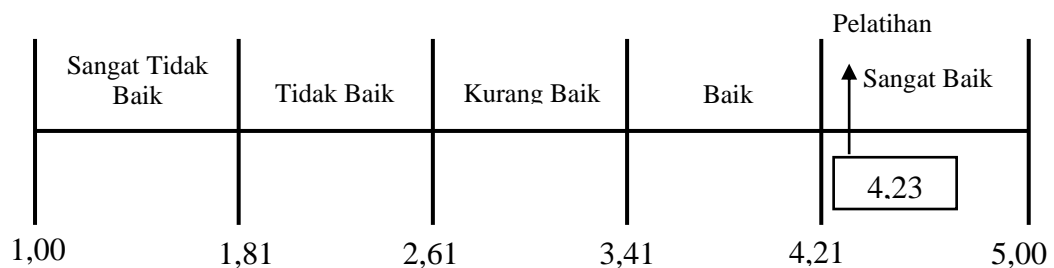
Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan (X₃)

Pernyataan Pelatihan	Frekuensi Jawaban					Res Pon den	Skor	Rata-Rata Skor	
	SS	S	KS	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
Dimensi Isi Pelatihan									
Pelatihan yang pernah saya ikuti sesuai dengan isi program yang telah ditentukan	F	34	39	12	1	0	86	364	4.23
	%	40%	45%	14%	1%	0%	86	100%	84.65%

Pernyataan Pelatihan	Frekuensi Jawaban					Res Pon den	Skor	Rata-Rata Skor	
	SS	S	KS	TS	STS				
	5	4	3	2	1				
Dimensi Metode Pelatihan									
Metode pelatihan yang digunakan pada saat itu sesuai dengan keahlian yang ingin dihasilkan	F	29	42	13	1	1	86	355	4.13
	%	34%	49%	15%	1%	1%	86	100%	82.56%
Metode penyajian pelatihan sesuai dengan jenis keahlian yang dibutuhkan oleh personil	F	33	42	10	1	0	86	365	4.24
	%	38%	49%	12%	1%	0%	86	100%	84.88%
Dimensi Sikap dan Keterampilan Instruktur									
Instruktur memiliki kesabaran dalam melatih personil	F	31	43	9	2	1	86	359	4.17
	%	36%	50%	10%	2%	1%	86	100%	83.49%
Instruktur mempunyai penguasaan materi yang sangat memadai	F	37	40	6	2	1	86	368	4.28
	%	43%	47%	7%	2%	1%	86	100%	85.58%
Dimensi Lama Waktu Pelatihan									
Waktu pelatihan cukup untuk penguasaan materi dan keahlian yang diharapkan	F	33	42	10	0	1	86	364	4.23
	%	38%	49%	12%	0%	1%	86	100%	84.65%
Pelatihan secara langsung telah membantu saya dalam meningkatkan produktivitas pada satuan kerja	F	35	43	7	1	0	86	370	4.30
	%	41%	50%	8%	1%	0%	86	100%	86.05%
Dimensi Fasilitas Pelatihan									
Saya merasakan kenyamanan dan kepuasan terhadap fasilitas pelatihan yang diberikan	F	34	42	9	1	0	86	367	4.27
	%	40%	49%	10%	1%	0%	86	100%	85.35%
TOTAL		Rata-Rata						84,65 %	4.23

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

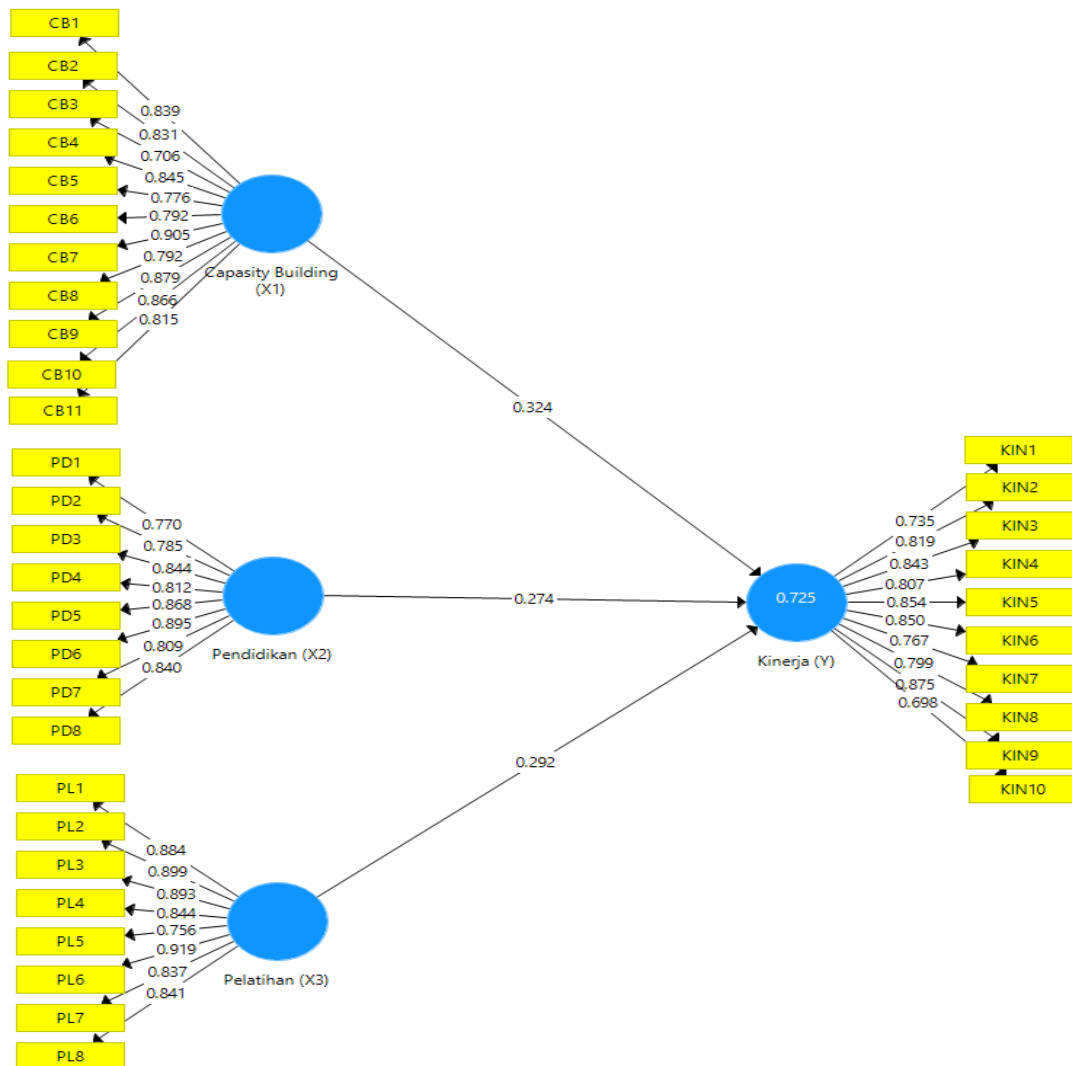
Berikut adalah Interpretasi hasil perhitungan kategori Pelatihan yang terdiri dari 8 pernyataan, dihitung menggunakan interval sebagai berikut:



Gambar 4.9
Garis Kontinum Pelatihan

Berdasarkan gambar 4.8 menunjukkan bahwa total skor dari kuesioner Pelatihan adalah 4,23 berada pada posisi interval 4,21 – 5,00 pada kategori sangat baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan responden Sathar 15 Depohar 10 TNI AU sangat baik

Analisis jalur menggunakan Smart PLS, terdapat dua fitur utama yang digunakan. Pertama, adalah outer model untuk menganalisis keterkaitan variabel dengan blok indikator. Kedua adalah inner model untuk menganalisis keterkaitan antar variabel laten pada penelitian. Smart PLS yang digunakan pada penelitian ini adalah versi 3. Pada software statistik Smart-PLS fitur pertama yang digunakan sebagai prosedur statistik adalah PLS Algorithm. PLS Algorithm sering disebut sebagai prosedur statistik outer model. Beberapa output statistik yang dihasilkan seperti convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan nilai Cronbach's Alpha untuk nilai setiap blok indikator yang ditampilkan. Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan bagan sebagai berikut:



Gambar 4.10
Hasil Pengolahan Data

Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 86 pernyataan.

Tabel 4.9
Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Capacity Building (X1)	CB1	0,839	0,600	Valid
	CB2	0,831	0,600	Valid
	CB3	0,706	0,600	Valid
	CB4	0,845	0,600	Valid
	CB5	0,776	0,600	Valid
	CB6	0,792	0,600	Valid
	CB7	0,905	0,600	Valid
	CB8	0,792	0,600	Valid
	CB9	0,879	0,600	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
	CB10	0,866	0,600	Valid
	CB11	0,815	0,600	Valid
Pendidikan (X2)	PD1	0,770	0,600	Valid
	PD2	0,785	0,600	Valid
	PD3	0,844	0,600	Valid
	PD4	0,812	0,600	Valid
	PD5	0,868	0,600	Valid
	PD6	0,895	0,600	Valid
	PD7	0,809	0,600	Valid
	PD8	0,840	0,600	Valid
Pelatihan (X3)	PL1	0,884	0,600	Valid
	PL2	0,899	0,600	Valid
	PL3	0,893	0,600	Valid
	PL4	0,844	0,600	Valid
	PL5	0,756	0,600	Valid
	PL6	0,919	0,600	Valid
	PL7	0,837	0,600	Valid
	PL8	0,841	0,600	Valid
Kinerja (Y)	KIN1	0,735	0,600	Valid
	KIN2	0,819	0,600	Valid
	KIN3	0,843	0,600	Valid
	KIN4	0,807	0,600	Valid
	KIN5	0,854	0,600	Valid
	KIN6	0,850	0,600	Valid
	KIN7	0,767	0,600	Valid
	KIN8	0,799	0,600	Valid
	KIN9	0,875	0,600	Valid
	KIN10	0,698	0,600	Valid

Sumber: output SEM-PLS versi 3

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruksya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrumen > 0.6

Penilaian discriminant validity telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Hasil uji Discriminant validity adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

Variabel	Capacity Building (X1)	Kinerja (Y)	Pelatihan (X3)	Pendidikan (X2)
Capacity Building (X1)	0.824			

Variabel	Capacity Building (X1)	Kinerja (Y)	Pelatihan (X3)	Pendidikan (X2)
Kinerja (Y)	0.816	0.807		
Pelatihan (X3)	0.896	0.824	0.861	
Pendidikan (X2)	0.839	0.804	0.882	0.829

Sumber: output SEM-PLS versi 3

Berdasarkan gambar 4.10, terlihat bahwa nilai signifikansi *Capacity Building*, Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja menyebar merata didaerah diatas 0 dan di bawah 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan Composite Reliability (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability > 0.6 . Menurut Hair et al. (2014) koefisien composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima. Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper dan Schindler, 2014). Berikut ini adalah hasil pengujian CR:

Tabel 4.11
Hasil Uji Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Capacity Building (X1)	0.952	0.958	0.959	0.679
Kinerja (Y)	0.94	0.941	0.949	0.651
Pelatihan (X3)	0.949	0.953	0.958	0.741
Pendidikan (X2)	0.935	0.937	0.946	0.687

Sumber: output SEM-PLS versi 3

Berdasarkan tabel 4.13. Bahwa hasil pengujian composite reliability menunjukkan variabel *Capacity Building* (X1) $0.959 > 0.6$, variabel Kinerja (Y) $0.949 > 0.6$, variabel Pelatihan (X3) $0.958 > 0.6$ dan variabel Pendidikan (X2) $0.946 > 0.6$ yang berarti semua variabel lebih besar dari syarat 0,6 maka penelitian dinyatakan reliabel

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model (model fit), Path Coeffisient, dan R^2 . Pengujian kecocokan model (model fit) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

Analisis *path coefficient* pada variabel *Capacity Building* pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 0.324 atau 32.4%. Pada variabel Pendidikan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Prajurit sebesar 0.274 atau 27.4%, dan pada variabel pelatihan memiliki pengaruh 0,292 atau 29,2%

Tabel 4.12
Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.677	0.677

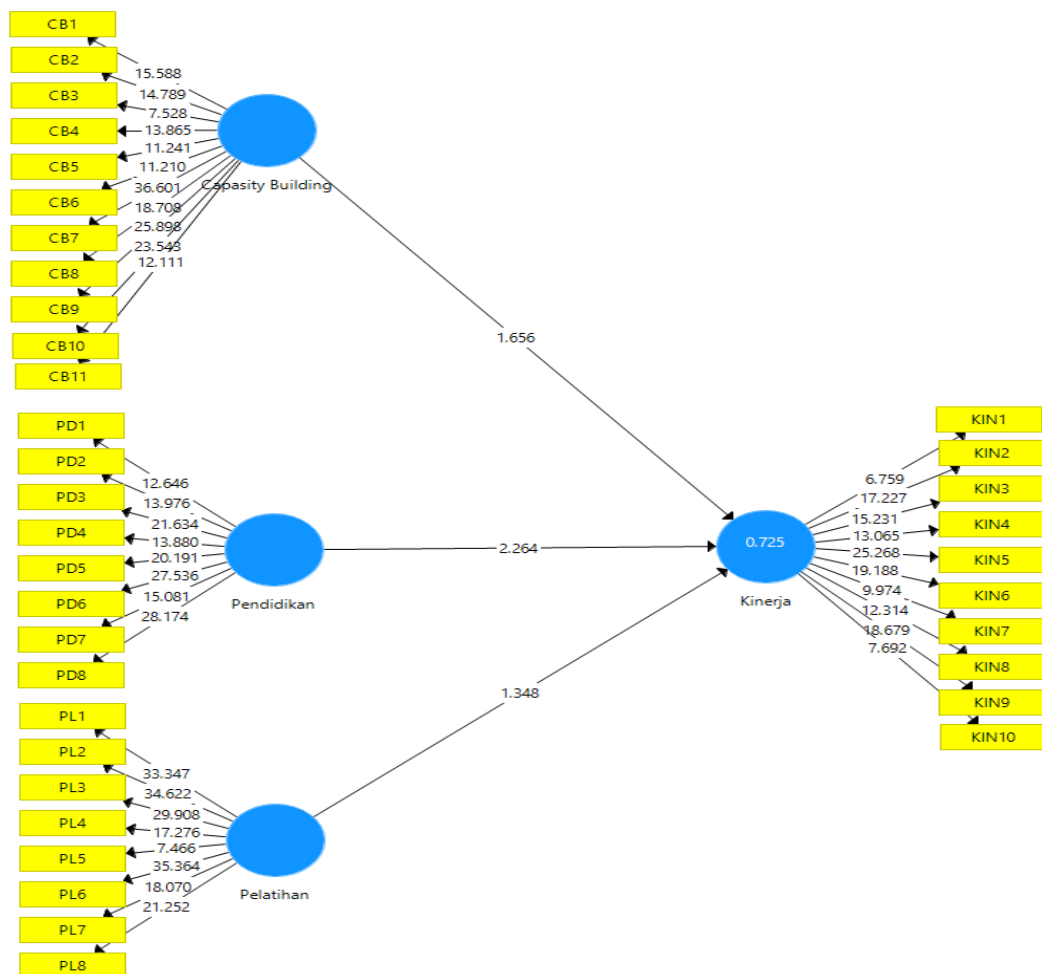
Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.677 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik. (Ghozali, 2014)

Tabel 4.13
R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.725	0.715

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai R Square sebesar 0.725, hal ini berarti 72.5% variasi atau perubahan Kinerja dipengaruhi oleh Capacity Building, Pendidikan dan Pelatihan sedangkan sisanya sebanyak 27.5% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa R Square pada variabel Kinerja adalah baik.

Berdasarkan penelitian tersebut berikut Adalah uji hipotesis langsung:



Gambar 4.11
Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping.

Berdasarkan Gambar 4.10 menunjukkan *Capacity Building* memiliki nilai t hitung $<$ t statistik ($1,656 < 1,96$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dari *Capacity Building* terhadap Kinerja.

Berdasarkan gambar 4.10 menunjukkan variabel Pendidikan memiliki nilai t hitung $>$ t statistik ($2,264 > 1,96$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh antara Pendidikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan gambar 4.10 menunjukkan variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung $<$ t statistik ($1,348 < 1,96$) maka H_0 diterima dan H_3 ditolak yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Prajurit Sathar 15 Depohar 10 TNI Angkatan Udara Bandung sangat baik, namun terdapat skor terendah pada variabel kinerja yaitu Saya dapat mengambil keputusan dengan baik dan tepat. Setiap Keputusan dalam Prajurit harus sesuai dengan perintah atasan seharusnya atasan dapat melakukan pendelegasian wewenang terhadap prajurit agar pekerjaan teknis dapat diselesaikan dengan efektif, *Capacity Building* yang diterapkan sudah baik, namun terdapat skor terendah pada variabel *Capacity Building* yaitu Instansi menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk bekerja, dapat diartikan bahwa beberapa sarana dan prasarana dalam instansi sudah tidak layak digunakan sehingga instansi lebih baik melakukan pengadaan terhadap sarana dan prasarana baru untuk meningkatkan kinerja prajurit, Pendidikan responden Sathar 15 Depohar 10 TNI Angkatan Udara Bandung sangat baik, namun terdapat skor terendah yaitu Setiap personal yang mengikuti Pendidikan formal selalu di evaluasi secara periodik, hal ini menunjukkan kurangnya evaluasi dari senior terhadap junior yang telah melaksanakan Pendidikan formal, seharusnya perlunya aturan yang dibuat untuk mengevaluasi Pendidikan yang telah dilalui secara periodik, Pelatihan Sathar 15 Depohar 10 TNI Angkatan Udara Bandung sangat baik, namun terdapat skor paling rendah yaitu Metode pelatihan yang digunakan pada saat itu sesuai dengan keahlian yang ingin dihasilkan, pelatihan dilakukan pada setiap jenjang jabatan prajurit meskipun pekerjaan teknis berbeda dengan pelatihan yang dilakukan, masih perlunya dilakukan penyesuaian terhadap sistem pelatihan prajurit untuk meningkatkan kinerja instansi secara signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrohman, Nur Eni S, Yasir Arafat, & Mulyadi. (2020). The Effect of Capacity Building and School Principal's Leadership towards Teacher's Performance. *International Journal of Educational* , 2(2).
- Anggraeni, N. W. E. S. (2018). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PRAJURIT PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, & Yuliani, L. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang)* (Cetakan Pertama). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, M. (2022). *Evaluasi Pendidikan*. Deepublish Publisher.
- Becker, J.-M., Klein, & Wetzels, M. (2012). *Hierarchical latent variable models in PLS-SEM: Guidelines for using reflective-formative type models* (5th–6th ed., Vol. 45). Long Range Planning.
- Dr. Mardiana, M. M., & Hendika Hanafi. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Prajurit Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis. STIE Krakatau*, 5(1).
- Endang Setyotini. (2022). Efektivitas Capacity Building dalam meningkatkan Kinerja Pegawai PPPPTK Penjas dan BK. *Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru E-ISSN : 2807-8667/ p-ISSN : 2807-8837*, 2(1).
- Gallen Laurencia Calvin, Mustofa Kamil, & Edi Mulyadi. (2024). Pengaruh Peningkatan Kapasitas Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. *Jurnal Empire. Program Pascasarjana Univesitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia ISSN:2775-040X*, 4(1).
- Ghozali, I. , & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares - Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gintings, A. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* (Cetakan Pertama). Humaniora.
- Griffin, R. W. ,. (2021). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. E. J. et al. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, inc.
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Servive.
- Haryono, B. S. (2012). *Capacity Building*. Universitas Brawijaya Press.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). *Using Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing: New Challenges to International Marketing*. Advances in International Marketing.
- Hesti Umiyati, Kasful Anwar, & Maulia Githa Ustadztama. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pajak. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Akademi*

- Sekretari Dan Manajemen LEPISI 2 Universitas Respati Indonesia Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)*, 18(2).
- Hornby, A. S. (2006). *Oxford Advanced Learner's Dictionary (7th ed.)*. Oxford University Press.
- Husamah, A. R., & Widodo, R. (2019). *Pengantar Pendidikan (Cetakan Kedua)*. UMM Press.
- Hutahaean. (2018). *Konsep Sistem Informasi*. Deepublish.
- id.wikipedia.org. (n.d.). *Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara*.
- Ilato, R. (2017). *Capacity Building Pemerintah Daerah Menuju Good Governance: Upaya Mewujudkan Keseimbangan Politik, Akuntabilitas Pemerintah, dan Pertanggungjawaban Pemerintah Lokal*. Ideas Publishing.
- Inggit Soraya, Mahirun, & Danang Satrio. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Capacity Building Terhadap Kinerja prajurit. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pekalongan*1,2,3, 10(2).
- Irvan Malay, Amelia Aisyah Syahrana, & April Silvana. (2024). The Influence of Education on Employee Performance PT. With TheWork of Serving The Field Area. *International Journal of Management, Economic and Accounting Universitas Pembangunan Panca Budi*, 2(1).
- Kalisa, C., & Gathiru, M. K. (2022). Influence of capacity Building on Successful handover of Project to Beneficiaries in Rwanda. *The Strategic Journal of Business & Change Management ISSN: 2312:9492 Postgraduate Student (Project Management) Mount Kenya University Kigali Rwanda*, 10(4).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia. In Prestasi Belajar*.
- Laras Prabowo Putri, & Dodi Wirawan Irawanto, SE. , M. com. , Ph. D. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit (Studi Pada Prajurit PDAM Kota Malang). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meta Lorenta, Herry Krisnandi, & Kumba Digidowiseiso. (2024). The Influence of Education, Training, and Individual Characteristics on The Performance of Civil Servants in State Administrative Institutions. *International Journal Faculty of Economics and Business Universitas National Indonesia*, 4(2).
- Mirhamida Rahmah, Lukman Hakim, Dinda Fatmah, Chamdan Purnama, & Syaiful Hasani Syaiful Hasani. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Prajurit . *Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Brawijaya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar. Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 11(2).
- Morrison, T. (2001). *Actionable Learning - A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*. ADB Institute.
- Novi Kandiyah, & Dyah Pikanthi Diwanti. (2020). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Prajurit Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Daerah Yogyakarta). *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. JBMA*, 7(1).

- Nugraha. (2020). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) dalam Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi STIA LAN*.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Setia.
- Pakpahan, A. F. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- PERATURAN MENTERI PERTAHANAN NOMOR 10 TAHUN 2013 , Pub. L. 10, Undang-Undang (2013).
- Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 10 Tahun 2018 , Pub. L. 10, Peraturan Menteri Pertahanan (2018).
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *Kinerja Prajurit Teori Pengukuran dan Implikasi*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Rachmad, Y. E., Rahman, A., Judijanto, L., & Pudjiarti, E. S. (2024). *Integrasi Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. PT Green Pustaka Indonesia.
- Rahmat, A., Sarimanah, E., Ardini, P. P., & Syahputra, H. (2023). *Model Capacity Building Berbasis Dinamika Kelompok*. Ideas Publishing.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rikardus Outniel Yunatan, Vincent Gaspersz, & Henny A. Manafe. (2023a). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Prajurit di Moderasi Keterlibatan Prajurit. *Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis. LPPM STIA Said Perintah, 4(1)*.
- Rikardus Outniel Yunatan, Vincent Gaspersz, & Henny A. Manafe. (2023b). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Prajurit di Moderasi Keterlibatan Prajurit. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis LPPM STIA, 4(1)*.
- Roqib, M. (2019). *Ilmu Pendidikan Islam*. LKIS.
- Santoso, I. (2021). *Pendidikan Pelatihan (Diklat), Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi*. Penerbit NEM.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Saputra Pakpahan, E. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). In *JAP* (Vol. 2, Number 1). <http://sinarharapan>.
- Sarifudin, & Dyah Pikanthi Diwanti. (2021). PENGARUH CAPACITY BUILDING TERHADAP KINERJA PRAJURIT DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta dan Sekitarnya). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(3)*.
- Setyowati, D., Sari, S. K., & Antariksa, Y. (2021). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. CV Jakad Media Publishing.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Bumi Aksara.
- Sitti Rahmawati Arfah. (2018). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar, Jurnal Administrasi Negara, 24(2)*.

- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Pertama). Deepublish.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Susi Ramayanti, & Yuliasri. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas Dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota. *Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukit Tinggi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Manajemen E-ISSN: 2962-7621 p-ISSN:2962-763X, 1(2)*.
- Sutrasna, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi dan Kesenjangan Generasi*. CV Jejak.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Delapan). Prenadamedia Group.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., & Nugroho, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 310). Widina Bhakti.
- Tawai, A. (2023). *Pengembangan Kapasitas Organisasi Publik*. CV Azka Pustaka.
- tni.mil.id. (n.d.). *Panglima TNI : Kekuatan Udara Menjadi Penentu Kemenangan Dalam Perang Modern*.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL, Pub. L. 2o (2003).
- Widodo, S. E. (2017). *Manajemen Pelatihan*. Jaya Media.
- Wong, K. K. (2013). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS* (1st ed., Vol. 24). Marketing Bulletin.