



**UNIVERSITAS PERTAHANAN**

**PENGARUH MANAJEMEN PEMELIHARAAN KAPAL  
PATROLI TERHADAP KINERJA OPERASI BAKAMLA**

**TESIS**

**MOH. NURUL BURHAN**

**120150205012**

**FAKULTAS KEAMANAN NASIONAL  
PROGRAM STUDI KEAMANAN MARITIM**

**BOGOR**

**2017**

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Moh. Nurul Burhan  
NPM : 120150205012  
Program Studi : Keamanan Maritim  
Judul Tesis : Pengaruh Manajemen Pemeliharaan Kapal Patroli  
Terhadap Kinerja Operasi Bakamla

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Pertahanan pada Program Studi Keamanan Maritim, Fakultas Keamanan Nasional, Universitas Pertahanan Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing I  
Laksda TNI Dr. Ir. Supartono, M.M.



(.....)

Pembimbing II  
Laksdya TNI Dr. D.A. Mamahit, M.Sc.



(.....)

Penguji I  
Laksda TNI (Purn) Ir. Budiman Djoko Said, M.M.



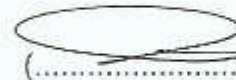
(.....)

Penguji II  
Kolonel Laut (KH) Dr. Freddy J. Rumambi, M.M.



(.....)

Penguji III  
Letnan Kolonel Sus Dr. Halkis, M.H.



(.....)

Ditetapkan di : Bogor  
Tanggal : Oktober 2017

## **PERNYATAAN ORSINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya atau bagian karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam jenjang apapun di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak ada istilah, frasa, kalimat, paragraph, subbab, ataubab dari karya yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis dirujuk naskah dinas ini disebutkan dalam daftar referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa terdapat plagiat dalam tesis ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan serta perundang-undangan yang berlaku.

Bogor, September 2017

Moh. Nurul Burhan

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Pertahanan Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Moh. Nurul Burhan  
NPM : 120150205012  
Program Studi : Keamanan Maritim  
Fakultas : Keamanan Nasional  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pertahanan Indonesia **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif** (*Non-Exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH MANAJEMEN PEMELIHARAAN KAPAL PATROLI  
TERHADAP KINERJA OPERASI BAKAMLA

Beserta perangkatnya yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Eksklusif ini Universitas Pertahanan Indonesia Berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat, mempublikasikan, tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak Cipta/Karya intelektual dari tesis ini.

Demikian pernyataan saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bogor, Oktober 2017

Moh. Nurul Burhan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil alamin penulis panjatkan syukur kepada Allah subhaanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta kasih sayang-Nya sehingga penyusunan Tesis dengan judul **“Pengaruh Manajemen Pemeliharaan Kapal Terhadap Kinerja Operasi Bakamla”** dapat terselesaikan. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat penyelesaian pendidikan Magister Saint bidang Ilmu Pertahanan Universitas Pertahanan Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih kepada:

1. Letjen TNI I Wayan Midhio, M. Phil. Selaku Rektor Universitas Pertahanan Indonesia.
2. Bapak Laksmana Muda TNI Dr. Siswo Hadi Sumantri, ST, M.MT. Selaku Dekan Fakultas Keamanan Nasional,
3. Bapak Laksamana Pertama TNI Dr. Adnan Madjid, S.H., M.Hum selaku Wakil Dekan Fakultas Keamanan Nasional dan
4. Kolonel Laut (P) Purwanto S.E, M.M, M.Si (Han) selaku Sekretaris Prodi Keamanan Maritim yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis agar dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini.
5. Bapak Laksmana Muda TNI Dr. Ir. Supartono, MM selaku dosen Pembimbing pertama dan Bapak Laksamana Madya TNI Dr. DA. Mamahit, M.Sc., selaku dosen Pembimbing kedua, yang telah membimbing dan memberikan pengarahan, saran, semangat, dorongan moral dan nasihat kepada penulis hingga selesainya penulisan Tesis ini.
6. Badan Keamanan Laut, Biro Umum, Biro Sarana dan Prasarana, Direktorat Operasi Keamanan Laut, serta seluruh Staf Badan Keamanan Laut yang telah membantu dan bersedia menjadi obyek penelitian Tesis ini.

7. Istri dan anak-anakku yang sangat saya cintai dan banggakan, atas kesabaran dan dukungan doa atas proses penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa program studi keamanan maritim Cohort 3 tahun 2015/2016, serta rekan mahasiswa universitas pertahanan angkatan 7 tahun 2015/2016, yang telah memberikan masukan, saran serta dukungan kepada penulis.

Akhir kata, saya memohon kepada Allah Ta'ala semoga memberikan balasan dengan sebaik-baik balasan kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penulisan tesis ini. Harapan saya, semoga Tesis ini dapat bermanfaat dalam kebaikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat.

Bogor, Oktober 2017

Moh. Nurul Burhan

## ABSTRAK

Nama : Moh. Nurul Burhan  
Program Studi : Keamanan Maritim  
Judul tesis : Pengaruh Manajemen Pemeliharaan Kapal Patroli  
Terhadap Kinerja Operasi Bakamla

Kekuatan laut identik dengan kekuatan maritim adalah unsur penting bagi kejayaan suatu bangsa. Bakamla merupakan instansi penegak hukum di laut. Dalam mendukung perannya, Bakamla mempunyai kekuatan armada Kapal. Pemeliharaan Kapal merupakan elemen penting dalam menunjang Kinerja Operasi Bakamla. Dengan Manajemen yang baik tentunya dapat mendukung peningkatan kinerja operasi Keamanan Laut Bakamla. Namun pada kenyataannya masih terdapat hambatan dalam pemeliharaan kapal yaitu belum sesuainya mekanisme pemeliharaan dengan pola operasi yang sudah direncanakan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Manajemen Pemeliharaan (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan) terhadap Kinerja Operasi Bakamla. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan kuisioner sebagai instrumen utama. Kuisioner didistribusikan kepada 42 responden penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS untuk melihat korelasi dan pengaruhnya. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat Kinerja adalah: 0,049, -0,115, 0,449 dan 0,370. Namun pengaruh keempat variabel tersebut masih lemah dan tidak signifikan. Adapun secara simultan keempat Variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 40,1% dimana koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran pengaruh 4 fungsi manajemen terhadap kinerja operasi Bakamla sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah  $Y = (-2,027) + 0,049X_1 + (-0,115)X_2 + 0,449X_3 + 0,370X_4$ . Melihat hasil tersebut perlu adanya perubahan terutama pada dimensi-dimensi yang masih mendapat persepsi rata-rata terendah dari masing-masing variabel dari penelitian ini (Dimensi Perencanaan anggaran dari Variabel Perencanaan, Dimensi Pembagian Kerja dari Variabel Pengorganisasian, Dimensi Perencanaan SDM dari Variabel *Staffing* dan Dimensi Pengembalian tindakan Koreksi dari Variabel Pengawasan).

Kata kunci: Manajemen, Pemeliharaan, Kinerja, Operasi, Bakamla

## **ABSTRACT**

Name : Moh. Nurul Burhan  
Field Study : Maritime Security  
Thesis Title : The Influence of Ship Patrol Maintenance  
Management to Performance of Bakamla Operation

The sea power is identical with the maritime power is an important element for the glory of a nation. Bakamla is a law enforcement agency at sea. In support of his role, Bakamla has the power of the Ship's fleet. Maintenance Ship is an important element in supporting Bakamla Operation Performance. With good management can certainly support the improvement of Bakamla Sea Security operations performance. But in reality there are still obstacles in the maintenance of the ship is not matching the maintenance mechanism with the planned operating patterns. This research aims to examine the Influence of Maintenance Management (Planning, Organizing, Staffing and Controlling) on the performance of Bakamla. This research uses quantitative methods and uses questionnaires as the main instrument. The questionnaire was distributed to 42 research respondents who then processed and analyzed to see the correlation and its influence. The results of this research explain that the partial influence of each independent variable on the dependent variable Performance are: 0.049, -0.115, 0.449 and 0.370. However, the influence of these four variables is still weak and insignificant. The four variables simultaneously have a positive and significant influence on the performance with the coefficient of determination of 40.1% where the coefficient determination menunjukkan magnitude influence of 4 management functions on the performance of Bakamla operation while the rest influenced by other variables outside this Research. The result of the multiple regression equation is  $Y = (-2,027) + 0,049X_1 + (-0,115) X_2 + 0,449X_3 + 0,370X_4$ . Seeing these results, there needs to be a change, especially in the dimensions that still get the lowest average perception of each variable of this study (Budget Planning Dimensions of the Planning Variables, Working Dimensions of Organizing Variables, Human Resource Planning Dimensions of Staffing Variables and Dimensions of Action Return Correction of Controlling Variables)

Keywords: Management, Maintenance, Performance, Operation, Bakamla

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTARKSI.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Signifikansi Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian .....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS... 9	9
2.1 Tinjauan Pustaka .....	9
2.1.1 Manajemen Pemeliharaan .....	9
2.1.2 Planning atau Perencanaan.....	11
2.1.3 Pengorganisasian atau Organizing .....	13
2.1.4 <i>Staffing</i> atau Pengaturan Personil .....	15
2.1.5 Pengawasan atau <i>Controlling</i> .....	16
2.1.6. Pemeliharaan Kapal .....	17
2.1.7 Kinerja Organisasi .....	20
2.2 Penelitian terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
2.4 Hipotesis .....	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Desain Penelitian .....	29
3.2 Sumber Data/subyek/Obyek Penelitian .....	30
3.2.1 Sumber Data.....	30
3.2.2 Subyek Penelitian .....	30
3.2.3 Obyek Penelitian.....	30
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4 Teknik Analisis Data .....	33
3.4.1 Statistika Deskriptif .....	33
3.4.2 Uji Hipotesis.....	33

3.5	Prosedur Penelitian.....	35
3.5.1	Instrumen Penelitian .....	35
3.5.2	Data Primer.....	36
3.5.3	Data Sekunder.....	36
3.5.4	Pengujian Keabsahan dan Keterandalan Instrumen.....	36
3.6	Definisi Operasional.....	38
3.7	Jadwal Penelitian .....	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....		43
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	43
4.1.1	Lokasi, Waktu dan Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	43
4.1.2	Karakteristik populasi dan sampel penelitian .....	47
4.1.3	Karakteristik sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin.....	47
4.1.4	Karakteristik sampel penelitian berdasarkan usia.....	48
4.1.5	Karakteristik sampel berdasarkan tingkat pendidikan.....	49
4.1.6	Karakteristik Sampel Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
4.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	51
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perencanaan .....	52
4.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengorganisasian ....	54
4.2.3	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Staffing</i> .....	55
4.2.4	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan .....	57
4.2.5	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja.....	60
4.3	Analisis dan Interpretasi Hasil.....	61
4.3.1	Analisis Deskripsi dan Univariat Penelitian .....	61
4.3.2	Analisis Hubungan (Korelasi).....	87
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	91
4.4.1	Uji Normalitas .....	91
4.4.2	Uji Multikolinearitas .....	91
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	92
4.5	Uji Hipotesis dan Analisis persamaan Regresi Berganda.....	93
4.5.1	Uji Hipotesis 1: Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja.....	94
4.5.2	Uji Hipotesis 2: Pengaruh pengorganisasian terhadap kinerja .....	95
4.5.3	Uji Hipotesis 3: Pengaruh <i>Staffing</i> terhadap kinerja.....	96
4.5.4	Uji Hipotesis 4: Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja ...	96
4.5.5	Uji Hipotesis 5: pengaruh Simultan Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), <i>Staffing</i> (X3) dan Pengawasan (X4) terhadap Kinerja (Y) .....	97
4.5.6	Analisis Persamaan Regresi Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi .....	98
4.5	Pembahasan.....	101
4.6.1	Pengaruh Perencanaan Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla.....	101

4.6.2 Pengaruh Pengorganisasian Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla.....	103
4.6.3 Pengaruh <i>Staffing</i> Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla.....	105
4.6.4 Pengaruh Pengawasan Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla.....	107
4.6.5 Pengaruh Manajemen (Perencanaan, Pengorganisasian, <i>Staffing</i> dan Pengawasan) Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla.....	108
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....	110
5.1 Simpulan.....	110
5.2 Saran .....	112
5.2.1 Saran untuk Bakamla.....	112
5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya .....	113
DAFTAR PUSTAKA.....	115
Lampiran-lampiran	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Alur Penelitian .....	27
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bakamla .....	45
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sekretariat Utama.....	45
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Deputi Operasi Laut.....	46
Gambar 4.4 Grafik Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin.....	48
Gambar 4.5 Grafik Usia Responden .....	48
Gambar 4.6 Grafik Tingkat Pendidikan .....	50
Gambar 4.7 Grafik Lama bekerja.....	51
Gambar 4.8 Grafik Persepsi Atas Variabel Perencanaan .....	62
Gambar 4.9 Grafik Persepsi Atas Dimensi Penjadwalan .....	62
Gambar 4.10 Grafik Persepsi Atas Dimensi Pengadaan Suku Cadang...	63
Gambar 4.11 Grafik Persepsi Terhadap Dimensi Penganggaran.....	64
Gambar 4.12 Grafik Persepsi atas variabel Pengorganisasian.....	66
Gambar 4.13 Grafik Persepsi atas dimensi Struktur Organisasi .....	67
Gambar 4.14 Grafik Persepsi atas dimensi pembagian kerja .....	68
Gambar 4.15 Grafik Persepsi atas dimensi Departementalisasi .....	68
Gambar 4.16 Grafik Persepsi atas variabel <i>Staffing</i> .....	71
Gambar 4.17 Grafik Persepsi atas dimensi Perencanaan SDM .....	72
Gambar 4.18 Grafik Persepsi atas dimensi Penarikan dan Seleksi .....	72
Gambar 4.19 Grafik Persepsi atas dimensi Latihan & Pengembangan ...	73
Gambar 4.20 Grafik Persepsi atas dimensi Penilaian Kinerja.....	74
Gambar 4.21 Grafik Persepsi atas variabel Pengawasan.....	76
Gambar 4.22 Grafik Persepsi atas dimensi Penetapan Standar.....	77
Gambar 4.23 Grafik Persepsi atas dimensi penentuan pengukuran.....	78
Gambar 4.24 Grafik Persepsi atas dimensi Pengukuran Pelaksanaan....	78
Gambar 4.25 Grafik Persepsi dimensi Perbandingan Pelaksanaan .....	79
Gambar 4.26 Grafik Persepsi dimensi Pengambalian tindakan koreksi...	80
Gambar 4.27 Grafik Persepsi atas variabel Kinerja .....	82
Gambar 4.28 Grafik Persepsi atas dimensi Masukan .....	83
Gambar 4.29 Grafik Persepsi atas dimensi Proses .....	84
Gambar 4.30 Grafik Persepsi atas Dimensi Keluaran.....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Indikator Kinerja .....	23
Tabel 2.2 Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Penentuan Jumlah Sampel (1%, 5% dan 10%) .....	31
Tabel 3.2 Stadar koefisien Reliabilitas .....	38
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Perencanaan Pemeliharaan .....	38
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Pengorganisasian Pemeliharaan....	39
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel <i>Staffing</i> /Penyusunan personalia .....	40
Tabel 3.6 Operasionalisasi Variabel Pengawasan Pemeliharaan.....	41
Tabel 3.7 Operasionalisasi Variabel Kinerja Bakamla .....	42
Tabel 4.1 Hasil uji Validitas instrumen/kuisisioner Perencanaan.....	52
Tabel 4.2 Hasil uji Reliabilitas Variabel Perencanaan.....	53
Tabel 4.3 Hasil uji Validitas instrumen Pengorganisasian.....	54
Tabel 4.4 Hasil uji Reliabilitas variabel pengorganisasian .....	55
Tabel 4.5 Hasil uji Validitas instrumen <i>staffing</i> .....	56
Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas variabel <i>staffing</i> .....	57
Tabel 4.7 Hasil uji Validitas instrumen pengawasan .....	58
Tabel 4.8 Hasil uji Reliabilitas variabel pengawasan .....	59
Tabel 4.9 Hasil uji Validitas instrumen Kinerja .....	60
Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja .....	61
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Perencanaan .....	65
Tabel 4.12 Hasil analisis Deskriptif Variabel Perencanaan .....	65
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Pengorganisasian .....	69
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengorganisasian .....	70
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Staffing</i> .....	75
Tabel 4.16 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Staffing</i> .....	75
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan .....	81
Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan .....	81
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....	85
Tabel 4.20 Analisis deskriptif variabel Kinerja.....	86
Tabel 4.21 Hasil Analisis Korelasi Perencanaan dengan Kinerja .....	87
Tabel 4.22 Hasil Analisis Korelasi Pengorganisasian dengan Kinerja .....	88
Tabel 4.23 Hasil Analisis Korelasi <i>Staffing</i> dengan Kinerja.....	89
Tabel 4.24 Hasil Analisis Korelasi Pengawasan dengan Kinerja .....	90
Tabel 4.25 Tabel Uji Normalitas Variabel-Variabel .....	91
Tabel 4.26 Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel.....	92
Tabel 4.27 Uji Heteroskedastisitas Variabel-Variabel .....	93
Tabel 4.28 Uji t Regresi Berganda .....	94
Tabel 4.29 Uji F Regresi Berganda.....	94
Tabel 4.30 Pengujian Hipotesis 1 .....	94

Tabel 4.31 Pengujian Hipotesis 2 .....	95
Tabel 4.32 Pengujian Hipotesis 3 .....	96
Tabel 4.33 Pengujian Hipotesis 4 .....	97
Tabel 4.34 Pengujian Hipotesis 5 .....	97
Tabel 4.35 R Square .....	98
Tabel 4.36 Analisis of Varian .....	98
Tabel 4.37 Analisis Regresi Linier Berganda .....	99
Tabel 4.38 Hasil Koefisien Determinasi .....	101

# **BAB 1 PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Laut mempunyai potensi yang besar dan harus dipandang sebagai kesatuan wilayah, sumber kehidupan, media perhubungan utama, wahana merebut pengaruh politik dan wilayah utama penyanggah keamanan dan pertahanan negara. Sumber daya alam khususnya laut sangat penting bagi manusia, didalamnya terdapat kekayaan alam yang dapat memberikan kesejahteraan bagi umat manusia. Laut tidak hanya dipandang dari aspek ekonomi saja akan tetapi laut juga harus dipandang sebagai pemersatu bangsa, laut sebagai media perhubungan, laut sebagai media pertahanan dan keamanan, serta laut sebagai media diplomasi.

Kekuatan laut yang identik dengan kekuatan maritim merupakan unsur penting bagi kejayaan suatu bangsa (*Mahan*, 1899) dimana pada dasarnya adalah kekuatan nasional suatu bangsa yang digunakan sebagai sarana untuk menegakkan kedaulatan dan hukum di laut, untuk menjamin dan melindungi segenap kepentingan nasional bangsa.

Terdapat tiga level dalam elemen keamanan maritim yaitu; level fungsi, subfungsi dan kapabilitas (MSSR 2010), level fungsi untuk menjelaskan aktivitas area (*domain*) utama untuk sektor maritim yang membutuhkan stabilitas, keselamatan, kesejahteraan dan keamanan. Pemerintahan yang mampu mencapai tujuan maritim nasional dengan melaksanakan atau memenuhi subfungsi dalam domain maritim (fungsi) maka dapat dikatakan mampu mencapai level inti kapabilitas dalam konsep reformasi sektor keamanan maritim (*Maritime Security Sector Reform*). Dikarenakan pada level kapabilitas negara mampu menggambarkan secara detail kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk mencapai sub fungsi setiap domain aktivitas maritim (MSRR 2010, p. 42).

Kaitan dengan hal tersebut diatas, untuk menjamin keselamatan dan keamanan di laut dari berbagai pelanggaran atau kejahatan di laut, maka pemerintah Indonesia telah membuat peraturan dan perundang-undangan

yang terkait dengan keamanan maritim dan telah meratifikasi beberapa konvensi internasional di bidang kelautan sebagai dasar kewenangan penegakan hukum di laut. Wujud dari kebijakan pemerintah dalam mengamankan lautnya yaitu dengan membuat strategi maritimnya, dalam strategi tersebut memuat tiga elemen yaitu tujuan (*ends*) yang merupakan tujuan politik dan sarana (*mean*) yaitu kekuatan yang digunakan serta *ways* yaitu bagaimana mencapainya. Implementasi dari strategi tersebut salah satunya dengan melakukan operasi keamanan laut (*Sumakul*, 2011). Operasi keamanan laut dilakukan dengan mengerahkan kekuatan armada kapal yang dimiliki oleh instansi yang berwenang, operasi ini sudah sejak lama dilakukan oleh beberapa instansi pemerintah, beberapa instansi pemerintah Indonesia yang mempunyai kewenangan di laut antara lain TNI AL, POLAIR, Ditjen PSDKP-KKP, Ditjen HUBLA-Kemhub, Ditjen BC-Kemenkeu dan Bakamla.

Sesuai dengan salah satu tugasnya, Melaksanakan Patroli Keamanan dan Keselamatan di Laut, Bakamla memiliki sarana dan prasana pendukung penegakan hukum di laut diantaranya kapal patroli. Kapal Patroli yang dimiliki Bakamla merupakan sebagai sarana untuk melakukan operasi keamanan dan keselamatan di laut dalam upaya menjaga wilayah perairan Indonesia agar aman dari gangguan serta dalam rangka penertiban, pelanggaran serta penegakan hukum di laut dan upaya kegiatan lainnya di laut seperti bantuan pencarian dan pertolongan di laut.

Saat ini Bakamla memiliki 6 unit Kapal Negara dengan panjang 48 meter, 8 unit Catamaran 12 meter dan 10 unit *Rigid Inflatable Boat* (RIB). Sarana utama tersebut akan terus meningkat jumlahnya seiring dengan kebutuhan untuk pengamanan wilayah laut yang sangat luas, kapal patroli harus mampu beroperasi pada rentang jarak yang sudah ditentukan sesuai dengan kemampuan daya jelajahnya (*endurance*).

Secara garis besar tugas kapal patroli adalah sebagai berikut (Ditjen PSDKP, 2014):

- a. Melakukan kegiatan patroli di titik yang telah dilakukan secara simultan dan rutin;
- b. Melakukan penghentian dan pemeriksaan kapal-kapal maupun kegiatan yang diduga atau patut dicurigai melakukan pelanggaran dan perusakan sumber daya kelautan dan perikanan;
- c. Menarik atau membawa dan menahan kapal-kapal maupun kegiatan yang diduga atau patut dicurigai melakukan pelanggaran dan perusakan sumber daya kelautan dan perikanan ke pelabuhan atau pangkalan terdekat untuk prose hukum lebih lanjut;
- d. Melumpuhkan kapal atau pelaku yang melawan petugas sesuai dengan SOP yang telah dibuat;
- e. Memeriksa dokumen-dokumen kapal dan awak kapal;
- f. Melakukan observasi terhadap berbagai modus operandi kegiatan illegal langsung di lapangan.

Adapun fungsi patroli (Ditjen PSDKP, 2014) adalah kegiatan patroli laut yang dilakukan di suatu wilayah operasi sesuai dengan area yang telah ditentukan secara rutin. Kegiatan ini bermaksud agar wilayah tersebut selalu diawasi secara terus menerus dan membatasi ruang bagi pelaku kejahatan/pelanggaran agar semakin sempit dan mendorong kapal-kapal agar dapat tertib administrasi.

Pemeliharaan secara luas dianggap sebagai salah satu tantangan utama yang dihadapi setiap organisasi, terutama jika tujuannya adalah untuk memberikan dukungan kepada kinerja organisasi yang optimal. Hal tersebut sangat menantang organisasi untuk memprioritaskan pemeliharaan secara preventif. Dalam organisasi modern, bagian pemeliharaan memiliki peran penting karena kemampuan mereka dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dari sudut pandang tersebut, unit kerja pemeliharaan berusaha untuk menjalankan pekerjaan mereka secara optimal, termasuk pemeliharaan.

Kegiatan Pemeliharaan memainkan peran yang sangat penting, seperti halnya banyak sistem lain dalam sebuah organisasi. Pemeliharaan harus dipertimbangkan secara hati-hati, karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi (*Alhouli 2011*). Oleh karena itu, pemeliharaan kapal patroli merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil atau tercapainya suatu operasi keamanan laut yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja organisasi, karena dengan penerapan strategi pemeliharaan yang optimal dapat meningkatkan keandalan sistem dan mencegah terjadinya kegagalan sistem (*Alhouli 2011*).

Kegiatan pemeliharaan merupakan suatu keharusan yang dilaksanakan dalam rangka menjamin kesiapan kondisi kapal untuk melakukan fungsi asasinya. Namun pada pelaksanaannya merupakan hal yang sangat kompleks karena menyangkut dengan sumber daya manusia, peralatan, penjadwalan serta penganggarnya (*Supriyanto, 2014*).

Faktor-faktor yang dapat menghambat terlaksananya pemeliharaan kapal antara lain adalah, waktu penyelenggaraan pemeliharaan yang sedikit/sempit karena tuntutan waktu operasi yang padat, daerah operasi yang jauh dari pangkalan dan galangan kapal, anggaran yang terbatas, kesulitan dalam memperoleh suku cadang serta perencanaan yang kurang tepat sasaran.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, permasalahan yang muncul di Bakamla adalah belum adanya mekanisme atau sistem yang sesuai dengan pola operasi serta dukungan anggaran yang tersedia, sehingga perlu adanya suatu manajemen yang baik di bidang pemeliharaan yang dapat mendukung pola operasi dan anggaran yang disediakan. Selain masalah tersebut, kemampuan sumber daya manusia khususnya *crew* kapal belum mempunyai kompetensi yang cukup handal bila menangani permasalahan perbaikan maupun pemeliharaan kapal.

Kinerja Bakamla merupakan capaian dari sasaran strategis yang telah ditentukan dan ditetapkan. Adapun penetapan kinerja tersebut adalah (LAKIP Bakamla 2016):

- a. Dukungan manajemen pelaksanaan tugas teknis keamanan laut dengan indikator kerja:
  - 1) Perencanaan, Monev Kinerja dan Ortala
  - 2) Layanan Publik dan Birokrasi
  - 3) Sarana dan Prasarana Keamanan dan Keselamatan Laut
  - 4) Pengawasan Akuntabilitas Aparatur
  - 5) Layanan Perkantoran
- b. Peningkatan Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut dengan indikator kinerja :
  - 1) Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut
  - 2) Operasi Udara Maritim
  - 3) Latihan Keamanan dan Keselamatan Laut
- c. Penyiapan Kebijakan Keamanan dan Keselamatan Laut
  - 1) Rekomendasi Kebijakan Keamanan dan Keselamatan Laut
  - 2) Strategi Keamanan dan Keselamatan Laut
  - 3) Penelitian dan Pengembangan Keamanan Laut
- d. Peningkatan Pengelolaan Informasi, Hukum dan Kerjasama Keamanan dan Keselamatan Laut
  - 1) Pengumpulan dan Pengolahan Data dan Informasi Keamanan Laut
  - 2) Advokasi dan Penegakan Hukum Keamanan Laut
  - 3) Kegiatan dan Forum Kerjasama Keamanan Laut
  - 4) Penanganan Kasus Pelanggaran dan Tindak Pidana di laut

Capaian yang berkaitan dengan dukungan manajemen pelaksanaan tugas teknis keamanan laut khususnya pada indikator sarana dan prasarana keamanan dan keselamatan laut adalah peningkatan operasi keamanan dan keselamatan laut dengan indikator operasi keamanan dan keselamatan laut. Capaian tersebut adalah dengan banyaknya penanganan tindak pelanggaran di laut. Pada tahun 2016 sampai dengan bulan September 2016, Bakamla telah menangani sebanyak 45 perkara,

sementara target dari Bakamla sendiri pada tahun 2016 adalah 15 perkara, namun capaian tersebut dihasilkan dari gelar operasi keamanan laut yang diselenggarakan Bakamla yang melibatkan kapal-kapal patroli Instansi terkait antara lain TNI AL, KKP, HUBLA, POLAIR dan Bea & Cukai (*bakamla.go.id*, 2016).

Dengan Manajemen Pemeliharaan kapal patroli yang baik diharapkan dapat mendukung kesiapan armada kapal dalam melaksanakan gelar operasi keamanan laut, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya bidang peningkatan operasi keamanan dan keselamatan di laut sesuai dengan visi Bakamla yaitu “Terwujudnya Wilayah Perairan Indonesia dan Wilayah Yurisdiksi Indonesia Yang Aman, Berdaulat dan Sejahtera”. Hal ini sangat penting untuk dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Manajemen Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah Manajemen (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan) Pemeliharaan Kapal Patroli secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla?

## **1.3 Tujuan dan Signifikansi Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh fungsi-fungsi Manajemen (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan) Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Bakamla dibidang Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut.

Adapun signifikansi penelitian adalah sebagai upaya mendukung peningkatan kinerja dibidang operasi keamanan dan keselamatan laut oleh Bakamla. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti yang obyektif bagi Bakamla untuk membuat keputusan maupun kebijakan terkait dengan manajemen Pemeliharaan Kapal Patroli. Dampak positif selanjutnya yang

diharapkan adalah Kinerja Bakamla meningkat khususnya dibidang Operasi Keamanan dan Keselamatan Laut dan terciptanya situasi laut yang aman bagi pengguna laut

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bidang keilmuan dan manajemen pemeliharaan kapal serta organisasi.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan adalah menambah kajian dibidang ilmu pertahanan dan kajian di bidang keamanan maritim, terutama yang berkaitan dengan manajemen organisasi dan kinerja organisasi.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah dapat memberikan masukan bagi Bakamla terkait dengan manajemen pemeliharaan kapal, dan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini.

#### **1.5 Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian**

Penelitian ini dipusatkan pada pengaruh fungsi-fungsi manajemen (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan) pemeliharaan kapal patroli terhadap kinerja Bakamla dibidang operasi keamanan dan keselamatan laut. Penelitian ini dititik beratkan pada signifikansi pengaruh manajemen (fungsi-fungsi manajemen) pemeliharaan kapal terhadap kinerja organisasi Badan Keamanan Laut (BAKAMLA) dalam melaksanakan operasi keamanan laut. Untuk itu Penelitian ini akan dilaksanakan dengan metode kuantitatif, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuisisioner dengan tujuan mendapatkan informasi dari perwakilan dari populasi dengan teknik

pengambilan sampel. Kuisisioner dibagikan kepada pegawai Biro Sarana dan Prasarana dan Direktorat Operasi Laut.

Pengolahan dan analisis data dilakukan secara deskriptif dan beberapa pengujian-pengujian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB 1 PENDAHULUAN.** Meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan gambaran desain penelitian.

**BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.**

Meliputi tinjauan pustaka: terkait dengan pendalaman secara teori tentang Manajemen dan fungsi-fungsinya, Pemeliharaan kapal dan Kinerja, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis penelitian yang akan dibuktikan dalam penelitian ini.

**BAB 3 METODE PENELITIAN.** Meliputi desain penelitian: yaitu penelitian kuantitatif, sumber data/subyek/obyek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, prosedur penelitian, data primer, data sekunder, pengujian keabsahan dan keterandalan data.

**BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PENGOLAHAN DATA.** Meliputi gambaran sebaran data/subyek penelitian, analisis data dan intepretasi hasil, Pembahasan; dimana peneliti akan mengaitkan hasil data dan temuan dengan teori dan konsep yang relevan.

**BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.** Dalam bab ini peneliti akan menuangkan kesimpulannya berdasarkan hasil analisis dan intepretasi hasil yang diperbandingkan dengan teori dan konsep serta memberikan saran. Saran tersebut adalah wujud kontribusi peneliti kepada dunia akademis maupun praktis.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Peneliti menjelaskan deskripsi teori tentang Manajemen, fungsi-fungsi manajemen, pemeliharaan dan kinerja organisasi serta penelitian terdahulu yang terkait.

##### **2.1.1 Manajemen Pemeliharaan**

Manajemen pemeliharaan adalah semua kegiatan pengelolaan yang menentukan tujuan pemeliharaan, strategi, dan tanggung jawab serta menerapkannya dengan cara seperti perencanaan pemeliharaan, pengendalian pemeliharaan dan pengawasan, perbaikan metode dalam organisasi termasuk aspek ekonomi. Keberhasilan pemeliharaan bisa diukur dengan efektivitas pemeliharaan, yang rasio antara target kinerja pemeliharaan dan hasil yang sebenarnya (*NORSOK*, 2011). *Corder* (1992) mendefinisikan manajemen pemeliharaan sebagai organisasi pemeliharaan yang sesuai dengan kebijaksanaan yang disetujui. Kebijakan yang disetujui harus jelas dan menentukan kondisi pemeliharaan yang bisa diterima.

Menurut *Terry* (1977) manajemen merupakan sebuah proses yang berbeda terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya. Sedangkan *Hasibuan* (1989) mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Demikian pula *Handoko* (2003) manajemen didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf/*Staffing*, pengarahan dan pengawasan).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Terdapat beberapa unsur manajemen dalam mencapai sasaran atau tujuan yang sudah ditentukan, sarana atau alat yang digunakan adalah unsur-unsur dalam manajemen. Adapun unsur-unsur manajemen tersebut menurut *Terry (1977)* adalah sebagai berikut:

- a. *Man.* Yaitu Tenaga kerja Manusia merupakan faktor yang penting dalam manajemen karena manusia yang membuat tujuan dan melakukan proses untuk mencapai tujuan;
- b. *Money.* Yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, karena dengan uang besar dan kecilnya suatu kegiatan dapat diukur dengan uang yang digunakan dalam perusahaan/organisasi tersebut;
- c. *Methods.* Yaitu Cara yang digunakan untuk mencapai tujuan, pemilihan metode/cara merupakan faktor penentu dalam keberhasilan dalam manajemen;
- d. *Materials.* Yaitu Bahan-bahan yang digunakan untuk mencapai tujuan;
- e. *Machines.* Yaitu mesin-mesin atau alat-alat yang dipergunakan dalam mencapai tujuan dan;
- f. *Market.* Yaitu pasar untuk menjual produk yang telah dihasilkan.

Dalam pelaksanaannya, manajemen mempunyai beberapa fungsi, fungsi-fungsi tersebut merupakan serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan tertentu dalam pelaksanaannya.

Dari beberapa fungsi manajemen, peneliti akan membahas beberapa dari fungsi tersebut yaitu: *planning, organizing, staffing dan controlling* sesuai dengan yang dikemukakan oleh *Manulang (2002)* . Berikut adalah pembahasan beberapa fungsi tersebut:

### 2.1.2 *Planning* atau Perencanaan.

Menurut *Terry* (1993) Perencanaan dapat diartikan sebagai proses menentukan sebelumnya apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Sedangkan *Robbins* dan *Coulter* (2010) mendefinisikan perencanaan adalah sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapai tujuan organisasi. Perencanaan merupakan proses pemikiran dari satu pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai kepastian yang paling baik dan ekonomis. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang dapat direalisasikan dari apa yang telah dirumuskan, sehingga dapat terwujudnya suatu tujuan organisasi. Demikian pula *Terry* (1993) menyatakan bahwa untuk mengetahui apakah perencanaan itu baik atau tidak, dapat dijawab dengan beberapa pertanyaan yaitu *What, Why, Where, When dan Who serta How*.

#### a. Fungsi-fungsi Perencanaan

Adapun fungsi perencanaan dalam manajemen menurut *Robbins dan Coulter* (2010), terdapat 4 fungsi perencanaan antara lain:

- 1) Sebagai Pengarah, yaitu akan menghasilkan upaya untuk meraih sesuatu dengan cara yang lebih rinci.
- 2) Dengan adanya perencanaan diharapkan akan dapat meminimalkan ketidakpastian tersebut yang bisa saja terjadi dimasa yang akan datang. Perubahan bisa saja terjadi meskipun sudah diperkirakan sebelumnya, perubahan bisa menyebabkan ketidakpastian bagi organisasi.
- 3) Dapat mengurangi penggunaan sumber daya secara berlebihan, sehingga dengan perencanaan diharapkan sumberdaya yang digunakan benar-benar efektif .
- 4) Perencanaan merupakan panduan serta standar pengawasan yang berkualitas.

Menurut *Stoner* (1992, p. 202) terdapat 4 langkah pokok dalam perencanaan yang dapat disesuaikan dengan semua aktivitas perencanaan pada seluruh tingkat organisasi, adapun langkah-langkah tersebut adalah:

- 1) Menetapkan tujuan.
- 2) Tentukan situasi sekarang.
- 3) Identifikasi pendukung dan penghambat tujuan.
- 4) Kembangkan rangkaian tindakan untuk mencapai tujuan.

b. Elemen Dalam Perencanaan

Dalam proses perencanaan melibatkan dua elemen penting yaitu:

- 1) Goals atau tujuan/sasaran merupakan hasil akhir dari suatu rangkaian kegiatan yang diinginkan.
- 2) *Plans* atau rencana. Rencana yang baik yaitu rencana yang dapat merumuskan fakta-fakta yang ada dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi terkait dengan sasaran yang telah ditentukan .

c. Tipe Perencanaan

Terdapat dua tipe utama dalam perencanaan, yaitu:

- 1) Perencanaan Strategis yang dirancang untuk memenuhi tujuan-tujuan organisasi yang lebih luas. Perencanaan strategis adalah proses pemilihan tujuan-tujuan organisasi; penentuan organisasi, kebijakan dan program-program strategik yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut; dan penetapan metoda-metoda yang diperlukan untuk menjamin bahwa strategi dan kebijaksanaan telah diimplementasikan (*Handoko*, 2003 p. 92).
- 2) Perencanaan Operasional yang dirancang untuk menguraikan lebih rinci dari perencanaan Strategis. Perencanaan operasional terdapat dua tipe yaitu perencanaan sekali pakai, yang digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dan tidak digunakan kembali bila tujuan tersebut sudah tercapai dan perencanaan tetap yaitu pendekatan pendekatan standar untuk

penanganan situasi-situasi yang dapat diperkirakan dan terjadi berulang-ulang (*Handoko*, 2003 p. 85).

Perencanaan dibedakan menjadi tiga bila dilihat dari faktor rentang waktu, antara lain: jangka pendek yang mencakup perencanaan harian sampai rentang tahun; perencanaan jangka menengah yang mencakup tiga bulan sampai dengan tiga tahun dan perencanaan jangka panjang mencakup kegiatan-kegiatan selama dua sampai lima tahun (*Handoko*, 2003).

Perencanaan mempunyai hubungan dengan fungsi-fungsi manajemen yang lainnya. Perencanaan menunjukkan bagaimana menggunakan sumberdaya yang efektif. Demikian juga dengan pengawasan, untuk menilai pelaksanaan pekerjaan dari sebuah rencana maka perlu pengawasan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian tentang perencanaan adalah perencanaan merupakan langkah awal dalam menata organisasi dan merupakan tanggung jawab mendasar dari manajer disemua tingkatan serta merupakan proses pemikiran dalam memilih dan menentukan program untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

### **2.1.3 Pengorganisasian atau *Organizing***

Yaitu merangkai/mengumpulkan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. *Fayol* (1985) mengemukakan bahwa organisasi adalah tempat pengambilan keputusan. Demikian juga *Stoner* (1992) mengartikan pengorganisasian adalah rangkaian penyesuaian struktur organisasi dengan tujuan, sumber daya dan lingkungannya.

Berikut diuraikan beberapa aspek-aspek organisasi menurut *Stoner* (1992):

#### **a. Struktur Organisasi**

Pengorganisasian adalah menyusun struktur organisasi, sedangkan definisi dari struktur organisasi itu sendiri menurut *Handoko* (2003, p.

169) adalah pengelolaan organisasi dengan berbagai mekanismenya. Struktur organisasi adalah perwujudan pola hubungan bagian-bagian atau posisi-posisi kedudukan orang-orang yang mempunyai tanggungjawab berbeda dalam organisasi. Struktur ini mengandung unsur-unsur kemampuan seseorang bekerja dalam bidang tertentu, standar pekerjaan, koordinasi, pemusatan atau pengelompokan organisasi dalam pembuatan keputusan.

b. Pembagian kerja.

Pembagian kerja adalah pemecahan tugas sebuah organisasi sehingga masing-masing orang dalam organisasi bersangkutan hanya melaksanakan serangkaian kegiatan yang terbatas, bukan keseluruhan (*Stoner, 1992 p.364*). Menurut *Handoko (2003 p. 171)* kumpulan orang yang bekerja sama sehingga menghasilkan *output* yang lebih baik daripada dilakukan perseorangan.

c. Departementalisasi

Departementalisasi adalah pengelompokan fungsi-fungsi pekerjaan sehingga kegiatan-kegiatan yang serupa dan secara logis punya kaitan dapat dijalankan secara serempak (*Stoner, 1992 p.364*). Departementalisasi adalah proses pembagian/pengelompokan dalam organisasi berkaitan dengan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang telah disusun. Terdapat beberapa pendekatan yang bisa digunakan oleh organisasi dalam departementalisasi, yaitu:

- 1) Pendekatan berdasarkan fungsinya. Departementalisasi dibentuk berdasarkan fungsi dari pekerjaan tersebut sesuai dengan bentuk organisasi.
- 2) Pendekatan produk. Yaitu penentuan penentuan bagian-bagian dalam organisasi berdasarkan produk yang dihasilkan oleh organisasi.
- 3) Pendekatan pelanggan atau customer departmentalization. Penentuan bagian-bagian dalam organisasi berdasarkan karakteristik pelanggannya.

- 4) Pendekatan geografis. Penentuan yang dilakukan berdasarkan wilayah geografis organisasi tersebut beroperasi.
  - 5) Pendekatan matriks. Menggabungkan pendekatan fungsional dengan pendekatan yang lainnya.
- d. Koordinasi
- Koordinasi berarti pemaduan tujuan dan tugas-tugas dari unit-unit organisasi yang terpisah untuk mencapai tujuannya secara efisien (*Stoner*, 1992 p. 364).
- e. Bagan organisasi
- Adalah proses pemilihan jenis organisasi terbaik untuk situasi tertentu (*Stoner*, 1992 p. 364). *Handoko* (2003 p. 172) menyebutkan struktur organisasi menggambarkan aspek-aspek utama antara lain tipe pekerjaan, rantai perintah, pembagian kerja, pengelompokan segmen-segmen pekerjaan dan tingkatan manajemen. Bagan organisasi merupakan gambaran dari aspek-aspek struktur organisasi, aspek-aspek tersebut antara lain adalah:
- 1) Pembagian kerja. Yaitu penentuan dan batasan pekerjaan bagi individu-individu.
  - 2) Manajer dan bawahan atau rantai perintah. Rantai perintah menunjukkan hubungan wewenang dan tanggung jawab yang menghubungkan atasan dan bawahan dalam keseluruhan organisasi. Aliran ini dimulai dari jenjang organisasi yang tertinggi sampai karyawan terendah dalam organisasi.
  - 3) Tipe pekerjaan yang dilaksanakan.
  - 4) Pengelompokan segmen-segmen pekerjaan.

#### **2.1.4 Staffing atau Pengaturan Personil**

*Staffing* yaitu fungsi dari manajemen yang berhubungan dengan Sumberdaya manusia yang dikelola baik itu perekrutan, pengembangan, penempatan maupun pemberhentian (*Handoko*, 2003, p. 233).

Menurut *Handoko* (2003) Proses penyusunan pegawai merupakan rangkaian kegiatan yang dijalankan secara terus menerus, karena menyangkut pergerakan personil, posisi personil serta pengembangan personil sesuai kebutuhan organisasi.

Adapun proses penyusunan personalia menurut *Handoko* (2003) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan sumber daya manusia. Hal ini dirancang untuk kelangsungan pemenuhan kebutuhan personalia organisasi.
- b. Perekrutan pegawai. Yaitu pengadaan pegawai baru sesuai kebutuhan organisasi.
- c. Seleksi atau pemilihan pegawai. Dewasa ini organisasi melakukan penilaian terhadap pegawai dalam menentukan jenis jabatan dan posisi pekerjaan yang ditentukan.
- d. Pengenalan dan orientasi, yaitu penyesuaian diri dengan lingkungan organisasi.
- e. Latihan dan pengembangan. Peningkatan kemampuan individu pegawai dalam bekerja untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
- f. Penilaian pelaksanaan kerja, yaitu mengevaluasi kinerja individu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.
- g. Pemberian balas jasa dan penghargaan, imbalan jasa bagi karyawan yang berprestasi, dengan adanya penghargaan diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja individu dan berdampak positif terhadap organisasi.
- h. Perencanaan dan pengembangan karir, yang mencakup transfer (promosi, demosi atau lateral), penugasan kembali, pemecatan, pemberhentian atau pensiun.

### **2.1.5 Pengawasan atau *Controlling***

Menurut *Handoko* (2003) definisi pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan berkaitan erat dengan perencanaan, selain itu fungsi pengawasan berhubungan erat dengan fungsi manajemen lainnya.

Pengawasan membantu fungsi manajemen lainnya dalam penilaian apakah sudah dilaksanakan secara efektif. Terdapat tiga tipe dasar pengawasan yaitu (*Handoko*, 2003 p. 361):

- a. Pengawasan awal, dirancang untuk mengatasi penyimpangan kegiatan sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.
- b. Pengawasan dalam pelaksanaan kegiatan. Pengawasan ini dilakukan pada saat pekerjaan sedang berlangsung agar hasil suatu pelaksanaan kegiatan berhasil sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
- c. Pengawasan diakhir pekerjaan. Menilai hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Proses pengawasan biasanya terdiri paling sedikit lima tahap. Tahap-tahap tersebut adalah (*Handoko*, 2003 p. 363):

- a. Penetapan standar pelaksanaan kegiatan
- b. Penetapan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c. Pengukuran pelaksanaan
- d. Perbandingan pelaksanaan kegiatan.
- e. Pengembalian tindakan koreksi

#### **2.1.6. Pemeliharaan Kapal**

Pemeliharaan kapal adalah proses untuk memperpanjang umur pemakaian kapal. Adapun fungsi dari pemeliharaan adalah untuk memperbaiki bagian-bagian atau peralatan kapal yang tidak berfungsi dengan baik/rusak agar fungsinya kembali normal. Kebijakan dalam pemeliharaan tergantung pada pihak manajemen, rekomendasi dari pihak pimpinan sebagai pembuat keputusan, pengalaman, kualitas dan kondisi operasi, ketersediaan dana serta jadwal operasi kapal (*Kuntjoro*, 2005).

Pemeliharaan/*maintenance* adalah suatu kegiatan untuk menjamin bahwa peralatan/sarana dapat secara terus-menerus dapat berfungsi dengan baik sesuai dengan yang diinginkan (*Moubray dalam Hidayat, Ansori dan Imron*, 2010). Sedangkan menurut *British Standards* dalam

*Corder* (1992, p. 1) pemeliharaan merupakan gabungan berbagai tindakan untuk menjaga kondisi dan fungsi peralatan pada sesuai standar yang diinginkan atau ditentukan. *Maintenance* hanya dapat memberikan kemampuan bawaan dari setiap komponen yang dirawatnya, bukan untuk meningkatkan kemampuannya.

Jika kegiatan pemeliharaan dilaksanakan dengan benar maka akan berdampak positif bagi organisasi antara lain dapat menekan biaya pemeliharaan, kegiatan produksi dapat berjalan lancar dan meminimalkan waktu pelaksanaan perbaikan.

a. Tujuan Pemeliharaan

Adapun tujuan dari pemeliharaan menurut *Corder* (1992, p.3) adalah sebagai berikut:

- 1) Memperpanjang umur pemakaian suatu alat untuk mengurangi biaya pengadaan barang yang baru.
- 2) Menjamin kesiapan peralatan agar dapat beroperasi sesuai dengan target produksi.
- 3) Dapat menjamin keselamatan operator peralatan.

Sedangkan pemeliharaan kapal menurut Dirjen PSDKP (2014) dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Mengantisipasi masalah yang dapat mengakibatkan kerusakan yang lebih besar/berat pada peralatan yang digunakan.
- 2) Mengurangi pemborosan waktu perbaikan.
- 3) Memperbaiki/mengembalikan kondisi peralatan kapal agar segera melakukan operasi.
- 4) Memperpanjang umur pakai peralatan kapal
- 5) Mempertahankan kapal selalu dalam kondisi laik laut.
- 6) Kapal selalu dalam kondisi siapan mendukung kegiatan patroli
- 7) Memperoleh pengoperasian kapal sistematis sehingga berpengaruh terhadap keselamatan kapal dan awaknya.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pemeliharaan adalah untuk memperpanjang usia alat, meningkatkan kualitas pelayanan,

meningkatkan produktifitas, memelihara aset, dan sebagainya sehingga proses kegiatan yang berkaitan dengan peralatan/operasi dapat memenuhi rencana dan tujuan organisasi.

b. Jenis Pemeliharaan

Menurut *Assauri* (2008, p. 134-136) pemeliharaan dapat digolongkan menjadi beberapa jenis antara lain:

- 1) Pemeliharaan pencegahan (*Preventive maintenance*) dilakukan dalam rangka mencegah agar tidak terjadi kerusakan-kerusakan mendadak pada waktu proses produksi/peralatan sedang beroperasi.

Pemeliharaan pencegahan dapat dibagi 2 yaitu: perawatan secara rutin dan perawatan secara periodik atau berkala.

*Preventive maintenance* ini dilaksanakan agar kerusakan-kerusakan pada peralatan yang secara langsung dapat memperpanjang umur alat tersebut serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menghasilkan kualitas produksi yang optimal.

- 2) *Corrective* atau *breakdown maintenance* dilaksanakan apabila telah terjadi kerusakan atau kelainan pada peralatan. Ada dua kemungkinan penyebab *corrective maintenance* ini dilakukan antara lain; karena tidak dilakukannya *preventive maintenance* dan atau sudah dilaksanakan namun usia/kondisi peralatan tersebut sudah waktunya dilakukan perbaikan/diganti.

Tujuan dari pemeliharaan ini (*breakdown maintenance*) adalah untuk meminimalkan waktu terhentinya operasi suatu peralatan, mengendahkan biaya-biaya operasional dan pemeliharaan.

Sedangkan menurut *Corder* (1992), pemeliharaan dikategorikan dalam dua cara yaitu:

- 1) *Planned Maintenance*. Kegiatan pemeliharaan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengantisipasi kerusakan diwaktu yang akan datang.
- 2) *Unplanned Maintenance*. Dilaksanakan ketika terjadi kerusakan agar tidak terjadi kerusakan yang lebih besar.

Kesimpulan dari uraian di atas, manajemen pemeliharaan merupakan gabungan berbagai kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggunaan SDM, dan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan dalam rangka menjamin peralatan dapat berfungsi sesuai dengan fungsinya, memperpanjang umur pakai dan mencegah terjadinya pemborosan waktu perbaikan dan terhambatnya pelaksanaan kegiatan sehingga tercapainya efisiensi dan efektivitas penggunaan peralatan.

### **2.1.7 Kinerja Organisasi**

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau *degree of accomplishment* yaitu tingkat pencapaian tujuan organisasi (*Keban dalam Ariany dan Putera, 2013*). Kinerja adalah parameter tingkatan prestasi dan mencerminkan keberhasilan pelaksanaan suatu program yang tergambar melalui pencapaian sasaran, visi dan misi serta tujuan organisasi.

Kinerja mempunyai kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu sehingga dapat diketahui pencapaian yang telah dilakukan oleh individu atau sekelompok orang.

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerintahan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria yang ditetapkan dalam bentuk tujuan-tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan dan target, kinerja tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (*Mahsun, 2006*). Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau gambaran mengenai capaian dari suatu kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misinya yang telah dibuat dan disepakati.

Penilaian kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang/kelompok dibandingkan dengan standar yang ada dengan tujuan untuk mendorong kinerja seseorang/kelompok dapat diatas rata-rata (Dessler dalam Pasalong, 2013). Sedangkan menurut Wibowo (2011) pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kesesuaian antara rencana dengan pelaksanaan.

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku organisasi. Kinerja organisasi adalah sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit maupun impact (Sobandi 2006, p.176). Hasil kerja yang dicapai oleh suatu Instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu dengan tanggung jawab dapat mempermudah penataan organisasi pemerintahan, dengan hasil kerjayang dicapai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Menurut Sobandi (2006, p. 179-181) terdapat beberapa indikator kinerja organisasi antara lain:

- a. *Output* (keluaran) yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun non fisik yang dapat dirakan langsung oleh masyarakat.
- b. *Outcomes/Hasil* adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan. Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut. Kelompok hasil mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi melalui persepsi publik tentang hasil.
- c. *Pencapaian* adalah ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan.

- d. Informasi pendukung adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif.

Sedangkan indikator kinerja menurut LAN-RI dalam *Pasalong* (2013 p.177) merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan beberapa indikator, yaitu:

- a. Masukan atau *Input* yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran. Dana, sumber daya manusia, informasi dan kebijakan atau peraturan-peraturan dapat menjadi indikator masukan.
- b. Keluaran atau *Output* adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan baik fisik maupun non fisik.
- c. Hasil atau *Outcomes* adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan.
- d. Manfaat atau Benefit adalah tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e. Dampak atau *Impact* adalah pengaruh yang ditimbulkan baik dampak positif maupun negatif pada suatu kegiatan.

Demikian juga menurut *Mahsun* (2006) pengukuran kinerja organisasi sektor publik meliputi:

- a. *Input*/masukan yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
- b. *Process*/proses yaitu ukuran kegiatan baik berupa kecepatan, ketepatan, maupun akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
- c. *Output*/keluaran yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari kegiatan fisik maupun non fisik.
- d. *Outcomes*/hasil yaitu sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung.

- e. *Benefit*/manfaat yaitu sesuatu yang berkaitan dengan tujuan akhir dari kegiatan.
- f. *Impact*/dampak yaitu berupa pengaruh yang timbul akibat dari kegiatan, baik pengaruh positif maupun negatif.

Sasaran strategis Bakamla merupakan kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas Bakamla sesuai penugasan prioritas pembangunan nasional yaitu meningkatkan keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah Yurisdiksi Indonesia. Adapun program yang dapat mendukung dalam mencapai sasaran tersebut adalah program peningkatan keamanan dan keselamatan laut. Adapun keluaran dari program tersebut adalah meningkatnya keamanan, keselamatan dan penegakan hukum di wilayah perairan Indonesia dan Wilayah Yurisdiksi Indonesia. Kegiatan yang dapat menghasilkan *output* tersebut adalah operasi Keamanan laut dengan menggunakan sarana kapal patroli yang dimiliki Bakamla dan melibatkan kapal instansi terkait.

Peneliti dapat menyimpulkan dari beberapa teori-teori yang dikemukakan diatas bahwa terdapat beberapa indikator kinerja dalam organisasi. Bila ditabulasikan Indikator kinerja organisasi dari beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Perbandingan Indikator Kinerja

Sobandi (2006)	LAN-RI dalam Pasalong (2013)	Mahsun (2006)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Output</i>/keluaran</li> <li>• <i>Outcomes</i>/hasil</li> <li>• Kaitan usaha dengan pencapaian</li> <li>• Informasi penjas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masukan/<i>input</i></li> <li>• Keluaran/<i>output</i></li> <li>• Hasil /<i>outcomes</i></li> <li>• Manfaat/<i>benefit</i></li> <li>• Dampak/<i>impact</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Input</i>/masukan</li> <li>• <i>Process</i>/proses</li> <li>• <i>Output</i>/keluaran</li> <li>• <i>Outcomes</i>/hasil</li> <li>• <i>Benefit</i>/manfaat</li> <li>• <i>Impact</i>/dampak</li> </ul>

Sumber : diolah oleh peneliti, 2017

## 2.2 Penelitian terdahulu

Sesuai dengan judul yang penulis angkat yaitu Pengaruh Manajemen Pemeliharaan Kapal Patroli Terhadap Kinerja Operasi Bakamla, maka

penulis juga memperhatikan beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang diangkat antara lain adalah

Penelitian pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh A. Hari Supriyanto (2014) dengan judul “Analisis pengaruh sistem perawatan kapal terhadap kemampuan Fasharkan Surabaya dalam mendukung kesiapan operasi KRI di Jajaran Armatim”. Penelitian ini membahas pengaruh dari sistem perawatan kapal terhadap kemampuan Fasharkan (Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan) Surabaya dalam mendukung kesiapan operasi KRI di wilayah kerja Armatim. Dalam penelitian ini Penulis menggunakan Metode kuantitatif dengan dua variabel, variabel bebas (X) adalah sistem Perawatan Kapal sedang Variabel terikat (Y) adalah kemampuan Fasharkan, adapun teknik pengumpulan data dengan observasi, studi pustaka dan kuisisioner, pengukuran data dilakukan dengan metode skala sikap yang dikembangkan oleh *likert* yaitu skala likert. Hasil yang diperoleh adalah pengaruh sistem perawatan kapal terhadap kemampuan fasharkan adalah signifikan hal ini ditunjukkan melalui hasil pengujian hipotesis bahwa nilai dari uji t hitung diperoleh sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai  $(0,000 < 0,05)$ , maka hipotesis diterima.

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2011) dengan judul “Optimalisasi Sistem Pemeliharaan Terencana (SPT) Kapal Republik Indonesia (KRI) Tingkat Organik Dalam Rangka Mendukung Operasi KRI (Studi di Komando Lintas Laut Militer)”. Penelitian ini diangkat dengan tujuan untuk mengetahui secara mendalam tentang implementasi sistem pemeliharaan terencana (SPT) ditingkat organik kapal KRI dengan obyek penelitian di Komando lintas laut militer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan wawancara dan kuisisioner terhadap anakbuah kapal (ABK) dan staf Kolinlamil. Temuan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan SPT kurang berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, sehingga berakibat kepada tingkat keandalan KRI yang tidak Optimal. Hasil dalam penelitian ini adalah menyimpulkan bahwa

optimalisasi SPT di KRI dapat diwujudkan bila profesionalitas ABK sebagai pelaksana pemeliharaan dapat ditingkatkan.

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Taufiq Hidayat (2006) dengan judul “Analisis Kinerja Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Kapal TNI AL Dalam Mendukung Kesiapan Kapal Perang Republik Indonesia, Studi Kasus Di Komando Armada RI Kawasan Timur Surabaya”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi keterbatasan kemampuan SDM, fasilitas sarana dan pendukung bengkel dalam memberi dukungan perbaikan kapal. Berangkat dari latar belakang diatas, peneliti mengangkat permasalahan tersebut untuk mengetahui peran/mengukur kinerja Fasharkan pangkalan utama TNI AL di Koarmatim Surabaya dalam mendukung kesiapan KRI, serta untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh dan berperan dalam meningkatkan kinerja Fasharkan Surabaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan dua variabel yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja fasharkan (variabel independen) dan kinerja Fasharkan (variabel dependen). Pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner dengan responden para perwira KRI dari setiap satuan kerja di Armatim dan Disharkap. Data diolah dengan SPSS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa peran fasharkan sangat besar dalam mendukung kesiapan KRI, hasil analisis menunjukkan 96,4% menunjukkan kinerja Fasharkan dipengaruhi oleh variabel struktur organisasi, sumber daya manusia, koordinasi serta sarana dan prasana.

Berikut rangkuman penelitian terdahulu dalam bentuk tabel

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

1	Nama peneliti	A. Hari Supriyanto
	Kategori	Tesis, Universitas Pertahanan (2014)
	Judul	Analisis Pengaruh Sistem Perawatan Kapal Terhadap Kemampuan Fasharkan Surabaya Dalam Mendukung Kesiapan Operasi KRI di jajaran Armatim
	Permasalahan	Pengaruh kemampuan pelaksanaan perawatan KRI dalam mendukung kesiapan operasi di jajaran Armatim
	Metodologi Penelitian	Kuantitatif dengan metode analisis pengukuran skala likert

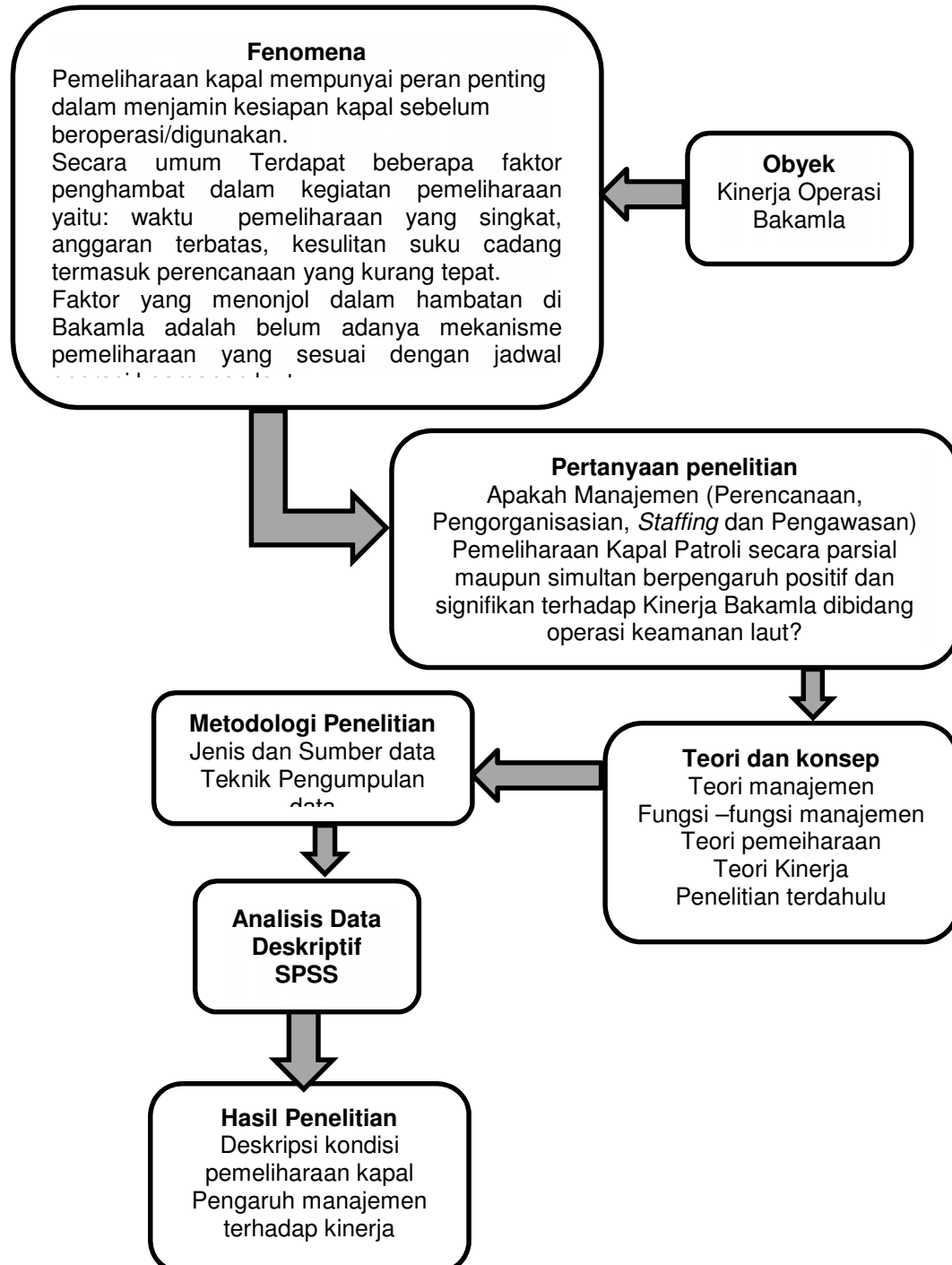
	Hasil	pengaruh sistem perawatan kapal terhadap kemampuan fasharkan adalah signifikan hal ini ditunjukkan melalui hasil pengujian hipotesis bahwa nilai dari uji t hitung diperoleh sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai $(0,000 < 0,05)$ , maka hipotesis diterima
2	Nama peneliti	Santoso
	Kategori	Tesis, UGM (2011)
	Judul	Optimalisasi Sistem Pemeliharaan Terencana (SPT) Kapal Republik Indonesia (KRI) Tingkat Organik Dalam Rangka Mendukung Operasi KRI (Studi di Komando Lintas Laut Militer)
	permasalahan	Implementasi Sistem Pemeliharaan Terencana (SPT) di tingkat organik KRI
	Metodologi Penelitian	Pengumpulan data (laporan kapal), wawancara dan kuisisioner terhadap ABK kapal
	Hasil	Pelaksanaan SPT tidak berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, sehingga dapat mempengaruhi profesionalisme ABK dalam menjalankan SPT
3	Nama peneliti	Mochamad Taufiq Hidayat
	Kategori	Tesis, UGM 2006
	Judul	Analisis Kinerja Fasilitas Pemeliharaan Dan Perbaikan Kapal TNI AL Dalam Mendukung Kesiapan Kapal Perang Republik Indonesia, Studi Kasus Di Komando Armada RI Kawasan Timur Surabaya
	Permasalahan	Mengukur kinerja Fasharkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya yang merupakan bagian dari organisasi dari pangkalan utama TNI AL Surabaya
	Metodologi Penelitian	Metode kuantitatif dengan kuisisioner
	Hasil	Kinerja Fasharkan mempunyai peran dalam mendukung kesiapan KRI

Sumber : diolah oleh peneliti, 2017

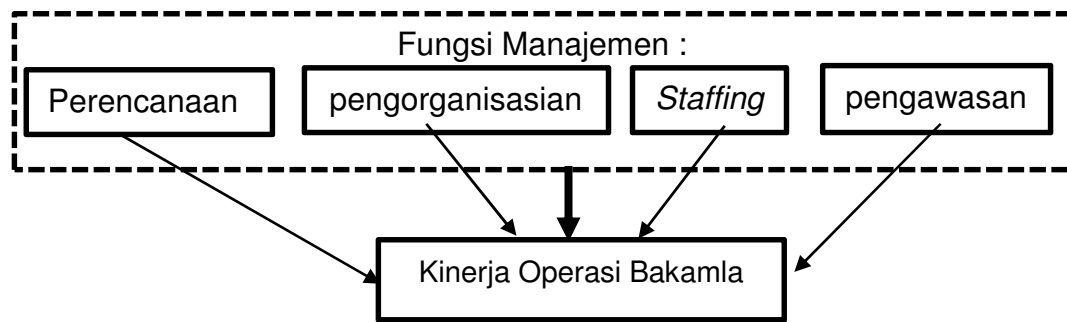
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dimulai dari pencarian fenomena yang menjadi obyek penelitian, kemudian dirumuskan dalam suatu rumusan masalah. Sehingga akan muncul pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dan signifikansi penelitian. Kemudian proses penelitian dengan menggunakan teori-teori yang relevan, melihat penelitian terdahulu, metodologi dan analisis data. Teori yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian, *literatur review* terhadap penelitian terdahulu digunakan untuk melihat posisi penelitian yang dilakukan serta perkembangan penelitian yang telah dilakukan. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan metode

kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS dimana keluarannya merupakan hasil dari analisis data. Hasil analisis tersebut kemudian dijadikan dasar dalam pembahasan, kesimpulan dan saran. Berikut disajikan dalam diagram alur pikir (Gambar 2.1)



Gambar 2.1 Diagram Alur Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori yang sudah jelaskan diatas maka hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Fungsi perencanaan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Bakamla
- H2 : Fungsi pengorganisasian mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Bakamla.
- H3 : Fungsi Staffing/SDM mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Bakamla.
- H4 : Fungsi Pengawasan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Bakamla.
- H5 : Fungsi-Fungsi dari Manajemen pemeliharaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bakamla

## **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah dalam mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014). Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penentuan sumber data, penggunaan variabel-variabel penelitian serta faktor yang mempengaruhi, menyusun dan menguji instrumen penelitian, penggunaan metode analisis data serta menjelaskan prosedur penelitian yang akan dilakukan.

### **3.1 Desain Penelitian**

Metodologi penelitian ini bersifat *logico Hipotesis verificatif*. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha memverifikasi teori dan hipotesis secara logik. Tahapan penelitian yang bersifat *logico Hipotesis verificatif* adalah: desain masalah, kerangka berpikir, pengajuan hipotesis, menguji hipotesis, dan mengambil kesimpulan. Metodologi Penelitian yang bersifat *logico Hipotesis verificatif* erat hubungannya dengan desain penelitian yang konklusif (menguji hipotesis) sehingga berdasarkan paradigmanya penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif.

Penelitian kuantitatif menguji teori melalui pemahaman atau analisa terkait hubungan-hubungan antar variabel, Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang kemudian dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Data tersebut diperoleh dengan cara mengambil data secara langsung kepada Subjek Penelitian dengan alat kuisisioner yang telah disiapkan. kuisisioner tersebut mewakili variabel Perencanaan, Pengorganisasian, Staffing, Pengawasan dan Kinerja. Penelitian ini didesain untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan dengan terlebih dahulu memeriksa hubungan-hubungan diantara variabel-variabel. Penelitian diawali dengan mendefinisikan secara jelas informasi-informasi yang dibutuhkan, meneliti dengan formal dan terstruktur,

mengoperasionalkan teori, pengambilan data pada sampel yang representatif, dan menganalisis data secara kuantitatif. Analisis data tersebut digunakan untuk meyakinkan adanya kesesuaian atau tidaknya hipotesis yang telah dibangun. Hasil-hasil temuan tersebut yang untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi.

## **3.2 Sumber Data/subyek/Obyek Penelitian**

### **3.2.1 Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data tersebut untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun data primer merupakan data yang dikumpulkan berdasarkan interaksi langsung antara peneliti dengan sumber data yaitu hasil dari kuisisioner yang telah dibagikan kepada para responden dalam hal ini para pegawai di Biro Sarana dan Prasarana dan Direktorat Operasi Laut, Bakamla.

Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan dari berbagai literatur, studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan maupun hasil kajian yang telah dilakukan dan relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Data tersebut akan digunakan untuk mendukung data primer.

### **3.2.2 Subyek Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah para pegawai pada Biro Sarana dan Prasarana serta Direktorat Operasi Laut.

### **3.2.3 Obyek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah lembaga pemerintah yaitu biro Sarana dan Prasarana serta Direktorat Operasi Laut, Badan Keamanan Laut Republik Indonesia yang berlokasi di Jakarta.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari kuisisioner dan observasi. Kuisisioner akan didistribusikan kepada para responden yaitu para pegawai di lingkungan, Biro Sarana dan Prasarana serta Direktorat Operasi Laut, kantor Bakamla Pusat. Observasi dilakukan dengan pengamatan pada obyek yang akan diteliti untuk mendapatkan data yang diinginkan oleh peneliti.

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014, p. 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di Biro Sarana dan Prasarana yang berjumlah 25 orang dan Direktorat Operasi Laut sebanyak 20 orang, sehingga jumlahnya 45 orang.

#### b. Sampel

Dalam menentukan besar ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dalam sugiyono (2014), peneliti menentukan tingkat kepercayaan 99% dengan tingkat kesalahan 1%, sehingga dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{\pi^2 NPQ}{d^2 (N-1) + \pi^2 PQ} \quad (3.1)$$

Dari rumus tersebut didapat tabel untuk penentuan jumlah sampel dari populasi sampai dengan 529 dengan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%, berikut disajikan tabel tersebut:

Tabel 3.1 Penentuan Jumlah Sampel (1%, 5% dan 10%)

N	Sigifikasi			N	Sigifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151

N	Signifikasi			N	Signifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Sumber: Sugiyono (2014 p.87)

Sesuai dengan tabel diatas untuk jumlah populasi 45 orang didapat sampel 42 orang dengan tingkat kesalahan 1%. Karena jumlah populasi terdapat pada 2 unit kerja maka penentuan sampel dapat dibagi 2 yaitu:

- 1) Biro Sarana dan Prasarana  
 $25/45 \times 42 = 23,3$  dibulatkan menjadi 23 orang
- 2) Direktorat Operasi Laut  
 $20/45 \times 42 = 18,6$  dibulatkan menjadi 19 orang

### 3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2014). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara statistik. Analisis data kuisisioner dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu statistik deskriptif, uji hipotesis, korelasi dan regresi.

#### 3.4.1 Statistika Deskriptif

Data dari kuisisioner dianalisis secara deskriptif dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai demografi subyek penelitian yang menjadi sampel penelitian. Gambaran dimaksud merupakan gambaran terkait dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Statistika deskriptif juga digunakan dalam menggambarkan data masing-masing variabel bebas maupun kinerja, seperti: distribusi data dan frekuensi intervalnya.

#### 3.4.2 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif dan berasal dari sumber yang sama yaitu:

##### Hipotesis 1

Ho : Perencanaan pemeliharaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Operasi Bakamla

Ha : Perencanaan pemeliharaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla

##### Hipotesis 2

Ho : Pengorganisasian pemeliharaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Operasi Bakamla

Ha : Pengorganisasian pemeliharaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla

##### Hipotesis 3

Ho : *Staffing* pemeliharaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Operasi Bakamla

Ha : *Staffing* pemeliharaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla

#### Hipotesis 4

Ho : Pengawasan pemeliharaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Operasi Bakamla

Ha : Pengawasan pemeliharaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla

#### Hipotesis 5

Ho : Manajemen pemeliharaan kapal patroli (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing*, dan Pengawasan) secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla

Ha : Manajemen pemeliharaan kapal patroli (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing*, dan Pengawasan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

Adapun model persamaan linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \quad (3.2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> = koefisien variabel-variabel independen

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> = variabel-variabel independen (perencanaan, pengorganisasian, *Staffing* dan pengawasan).

### **3.4.3 Uji Persyaratan Analisis**

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang dianalisis. Dalam uji normalitas ini peneliti memakai uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Dengan pengujian ini data akan dikatakan normal bila signifikansi ( ) lebih dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam melakukan uji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan uji *Glesjer* dengan menggunakan SPSS. Sehingga dapat diketahui suatu set data dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila signifikansi ( ) lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi karena ada hubungan linier dalam suatu model regresi linier berganda (Gujarati dalam Riadi, 2016). Hubungan linier antar variabel bebas dapat terjadi dalam bentuk hubungan linier yang sempurna dan hubungan linier yang kurang sempurna (Riadi, 2016. p.194). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai VIF dari hasil uji collinearity statistic, dimana nilai ini harus lebih kecil dari 10 agar dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

### 3.5 Prosedur Penelitian

#### 3.5.1 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian adalah alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini ini disebut variabel penelitian (*Sugiyono*, 2014). Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan alat ukur kuisisioner berupa kumpulan pernyataan sikap dengan menggunakan *skala likert* dimana pilihan pernyataan diberikan skor, *software* aplikasi SPSS, komputer dan lain-lain. Kuisisioner disusun berdasarkan operasional variabel-variabel fungsi-fungsi dari manajemen pemeliharaan dan kinerja organisasi. Penyusunan kuisisioner dimaksudkan untuk mengetahui persepsi/pendapat pegawai Bakamla sesuai dengan yang diketahui dan

dialami dibidang pemeliharaan kapal. Dalam kuisisioner ini peneliti menggunakan empat skor pilihan pendapat, yaitu:

- a. sangat setuju dengan skor 4;
- b. setuju dengan skor 3;
- c. tidak setuju dengan skor 2 dan
- d. sangat tidak setuju dengan skor 1.

### **3.5.2 Data Primer**

Data primer yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dari hasil kuisisioner yang telah didistribusikan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai biro sarana dan prasarana, serta Direktorat Operasi Laut yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### **3.5.3 Data Sekunder**

Beberapa data sekunder yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah buku LAKIP Bakamla. dan Buku laporan lainnya. Jurnal-jurnal yang berkaitan dengan pemeliharaan kapal dan kinerja organisasi juga dapat memperkuat pemahaman dan perumusan masalah. Beberapa referensi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulis teliti juga sangat penting dalam perumusan masalah, hipotesis.

### **3.5.4 Pengujian Keabsahan dan Keterandalan Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Suatu dimensi atau indikator dapat dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari konstruk amatan dengan tepat. Indikator yang valid adalah indikator yang mempunyai tingkat kesalahan pengukuran (*measurment error*) yang kecil.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan rumus *pearson produk moment* dalam Aplikasi SPSS versi 21 untuk menguji validitas kuisisioner.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \quad (3.3)$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi yang dicari  
 $\Sigma xy$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y  
 $\Sigma x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X  
 $\Sigma y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y  
 $(\Sigma x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan  
 $(\Sigma y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan  
 N = Jumlah responden

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan keterandalan, konsistensi atau keterpercayaan. Hasil pengukuran dapat dikatakan handal apabila mempunyai konsistensi pengukuran yang baik meskipun dilakukan berulang kali. Hasil ukur dapat dikatakan handal bila mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi (semakin mendekati angka 1 maka semakin baik). Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1.

Peneliti menggunakan rumus Cronbach Alfa dalam uji reliabilitas ini dalam Aplikasi SPSS versi 21. Berikut adalah rumus *Cronbach Alfa*:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (3.4)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari  
 k = Jumlah item pertanyaan yang di uji  
 $\Sigma \sigma_b^2$  = Total Varian Butir  
 $\sigma_t^2$  = Total varian

Hasil analisis dibandingkan dengan tabel dibawah ini.

Tabel 3.2 Standar Koefisien Reliabilitas

<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Internal consistency</i></b>
$\geq 0,9$	<i>excellent</i>
$0,7 \leq < 0,9$	<i>Good</i>
$0,6 \leq < 0,7$	<i>acceptable</i>
$0,5 \leq < 0,6$	<i>Poor</i>
$< 0,5$	<i>unacceptable</i>

Sumber: Kline dalam Riadi 2016 p. 219

### 3.6 Definisi Operasional

Peneliti menggunakan lima variabel yaitu 4 fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia dan pengawasan) sebagai variabel-variabel bebas (*independent*) dan Kinerja Bakamla sebagai variabel terikat (*dependent*).

Variabel Fungsi Perencanaan (*Terry, 1993*) adalah proses menentukan kegiatan yang akan dilakukan, terdapat dua elemen dalam perencanaan yaitu tujuan dan rencana. Untuk memudahkan analisis variabel perencanaan berikut disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Perencanaan Pemeliharaan

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Perencanaan pemeliharaan	Penjadwalan	1. penjadwalan pemeliharaan harian
		2. penjadwalan pemeliharaan bulanan
		3. penjadwalan pemeliharaan tahunan
		4. penjadwalan penggantian suku cadang
		5. perencanaan tempat pemeliharaan
		6. jadwal pemeliharaan tidak mengganggu jadwal operasi
	Pengadaan suku cadang	7. Rencana kebutuhan suku cadang
		8. Pengadaan suku cadang
		9. Prioritas pengadaan suku cadang

Variabel	Dimensi	Indikator
	Penganggaran	10. Kebutuhan pemeliharaan harian 11. Kebutuhan pemeliharaan bulanan 12. Kebutuhan pemeliharaan tahunan 13. Kebutuhan pengadaan suku cadang

Sumber : diolah oleh peneliti

Operasionalisasi variabel pengorganisasian dalam penelitian ini menggunakan dimensi-demensi, struktur organisasi, pembagian kerja, serta departementalisasi. Berikut disajikan operasionalisasi dalam bentuk tabel.

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Pengorganisasian Pemeliharaan

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengorganisasian pemeliharaan	Struktur organisasi	1. Terdapat struktur organisasi pemeliharaan 2. Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan 3. Struktur organisasi dibuat untuk memudahkan pembagian kerja 4. Hirarki rantai perintah sesuai dengan alur organisasi
	Pembagian kerja	5. Pembagian kerja yang jelas 6. Pembagian kerja sesuai dengan tupoksi 7. Pembagian kerja sesuai dengan beban kerja 8. Tidak ada tumpang tindih kewenangan
	Departementalisasi	9. Departementalisasi sesuai dengan fungsinya 10. Departementalisasi memudahkan pembagian kerja 11. Tidak terjadi pekerjaan ganda dalam pembentukan departementalisasi 12. Departementalisasi dapat memudahkan pelaksanaan pekerjaan

Sumber : diolah oleh peneliti

Operasionalisasi variabel penyusunan personalia (*Staffing*) ini penulis menggunakan teori dari *Handoko* (2003), dimensi penyusunan personalia atau *staffing* adalah perencanaan sumber daya manusia, latihan dan pengembangan personil, serta penilaian kerja. Berikut adalah operasionalisasi variabel tersebut dalam bentuk tabel.

Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel *Staffing*/Penyusunan Personalia

Variabel	Dimensi	Indikator
Penyusunan personalia pemeliharaan	Perencanaan SDM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penentuan jabatan yang diisi</li> <li>2. Penempatan personil sesuai dengan kualifikasinya</li> <li>3. Rotasi personil sesuai dengan kebutuhan organisasi</li> <li>4. Perencanaan pengadaan personil sesuai dengan kebutuhan organisasi</li> </ol>
	Penarikan dan seleksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Pengadaan calon pegawai sesuai dengan rencana pengadaan SDM</li> <li>6. Jumlah calon sesuai dengan rencana SDM</li> <li>7. Kualifikasi calon sesuai dengan rencana SDM</li> <li>8. Pengumuman pengadaan diadakan secara transparan</li> <li>9. Dalam menentukan posisi pekerjaan diadakan seleksi karyawan sesuai dengan kebutuhan</li> </ol>
	Latihan dan pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Program latihan personil sering dilakukan</li> <li>11. Program pengembangan personil dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi</li> <li>12. Latihan dapat meningkatkan efektivitas kerja individu dan organisasi</li> <li>13. Pengembangan dapat meningkatkan kemampuan personil</li> </ol>
	Penilaian kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Penilaian pelaksanaan kerja sesuai dengan standar yang di susun</li> <li>15. Penilaian mampu menghasilkan pelaksanaan kerja individu yang baik</li> <li>16. Penilaian kerja dapat mengevaluasi kinerja individu</li> </ol>

Sumber : diolah oleh peneliti

Operasionalisasi variabel pengawasan dalam penelitian ini menggunakan dimensi-dimensi dari pendapat *Handoko* (2003) yaitu: penetapan standar, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan, perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisa penyimpangan, serta pengembalian tindakan koreksi. Berikut adalah operasionalisasi variabel tersebut dalam bentuk tabel.

Tabel 3.6 Operasionalisasi Variabel Pengawasan

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengawasan pemeliharaan	Penetapan standar	1. Terdapat SOP 2. Standar fisik 3. Standar moneter 4. Standar waktu
	Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan	5. Batas waktu pelaksanaan 6. Bentuk pengukuran 7. Personil yang terlibat
	Pengukuran pelaksanaan	8. Pengamatan pelaksanaan 9. Laporan pelaksanaan 10. Metode pengawasan 11. Pemeriksaan
	Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisa penyimpangan	12. Hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ditentukan 13. Waktu pelaksanaan sesuai dengan standar 14. Biaya pelaksanaan sesuai dengan yang direncanakan
	pengembalian tindakan koreksi	15. Pengubah standar awal 16. Pengubah pengukuran pelaksanaan 17. Mengubah cara dalam menganalisa

Sumber : diolah oleh peneliti

Operasionalisasi Kinerja Bakamla, dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi menurut *Mahsun* (2006) dengan dimensi-dimensi yang diambil oleh peneliti yaitu: a) masukan yang berkaitan dengan segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran; b) proses yang berkaitan dengan ukuran kegiatan baik berupa kecepatan, ketepatan maupun akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut; c) keluaran berkaitan dengan sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari

kegiatan fisik maupun nonfisik. Adapun operasionalisasi variabel kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7 Operasionalisasi Variabel Kinerja organisasi

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja organisasi	Masukan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiapan kapal</li> <li>• Kesiapan dana operasi</li> <li>• Kesiapan organisasi dan manajemen</li> <li>• Ketersediaan waktu</li> </ul>
	Proses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode yang digunakan</li> <li>• Efisiensi waktu</li> <li>• Kesiapan SDM</li> <li>• Koordinasi</li> <li>• Penggunaan sarpras</li> </ul>
	Keluaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencapaian tujuan</li> <li>• Kualitas</li> <li>• Pencapaian sasaran</li> </ul>

Sumber : diolah oleh peneliti

Kuisisioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan operasionalisasi variabel-variabel diatas dan akan didistribusikan kepada responden. Terlampir kuisisioner yang dimaksud.

### **3.7 Jadwal Penelitian**

Penelitian Pengaruh Manajemen Pemeliharaan Kapal Patroli Terhadap Kinerja Operasi Bakamla dilaksanakan di dua unit kerja yaitu Unit Kerja Operasi Laut beralamat kantor di Jl. Dr. Sutomo No. 11 Jakarta Pusat dan unit kerja Sarana dan Prasarana beralamat kantor di Jl. Pemuda Kav. 52 Rawamangun Jakarta Timur. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini adalah terhitung bulan April s.d. Juli 2017.

## **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab 4 ini peneliti menjelaskan tentang pengolahan data dan memahami data yang diperoleh. Adapun isi dari bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, uji validitas dan realibilitas kuisisioner, hasil analisis, intepretasi hasil serta pembahasan.

### **4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Gambaran umum obyek penelitian ini menjelaskan tentang lokasi, waktu penelitian, dan gambaran umum tentang Bakamla dan gambaran sampel penelitian.

#### **4.1.1 Lokasi, Waktu dan Gambaran Umum Obyek Penelitian**

a. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Biro Sarana dan Prasarana Bakamla yang beralamat di Jalan Pemuda kavling 52 Jakarta Timur dan di Direktorat Operasi Laut yang beralamat di jalan Dr. Sutomo No. 11, Jakarta Pusat. Adapun waktu pelaksanaan penelitian terhitung mulai bulan April sampai dengan Juli 2017.

b. Gambaran Umum Bakamla

Badan Keamanan Laut Republik Indonesia (disingkat Bakamla RI atau Bakamla) adalah badan yang bertugas melakukan patroli keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia. Bakamla merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan.

1) Visi

Visi Bakamla adalah terwujudnya Bakamla yang profesional dan dapat dipercaya masyarakat maritim Nasional dan Internasional guna mendukung terciptanya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong.

2) Misi Bakamla

Adapun Misi Bakamla adalah: (1) Mewujudkan Keamanan maritim Nasional dan Internasional yang mampu menjaga keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yuridiksi Indonesia dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan. (2) Mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim dan sebagai penjaga poros maritim dunia. (3) Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju kuat dan berbasiskan kepentingan Nasional.

3) Tugas Bakamla

Tugas Bakamla adalah Melakukan patroli keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia.

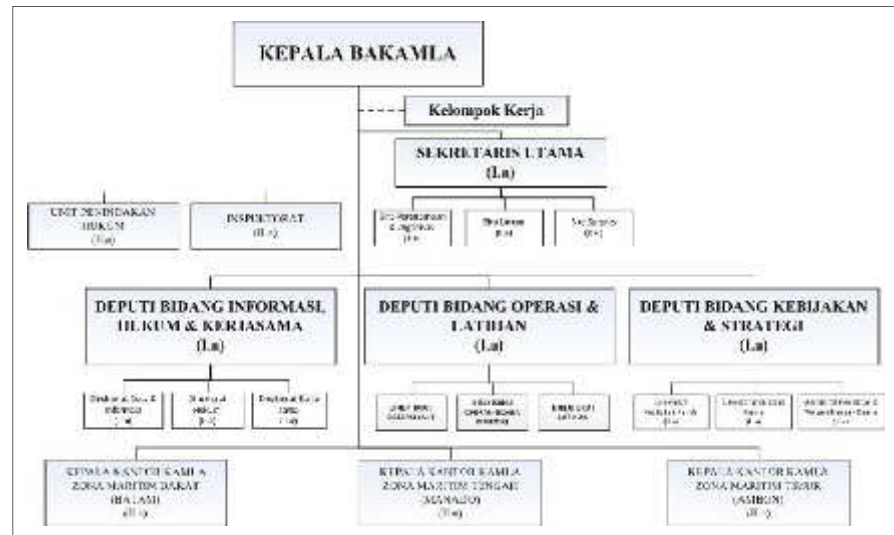
4) Fungsi Bakamla

Adapun fungsi Bakamla adalah sebagai berikut:

- (a) Menyusun kebijakan nasional di bidang keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia;
- (b) Menyelenggarakan sistem peringatan dini keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia;
- (c) Melaksanakan penjagaan, pengawasan, pencegahan dan penindakan pelanggaran hukum di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia;
- (d) Menynergikan dan memonitor pelaksanaan patroli perairan oleh instansi terkait;
- (e) Memberikan dukungan teknis dan operasional kepada instansi terkait;
- (f) Memberikan bantuan pencarian dan pertolongan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia;

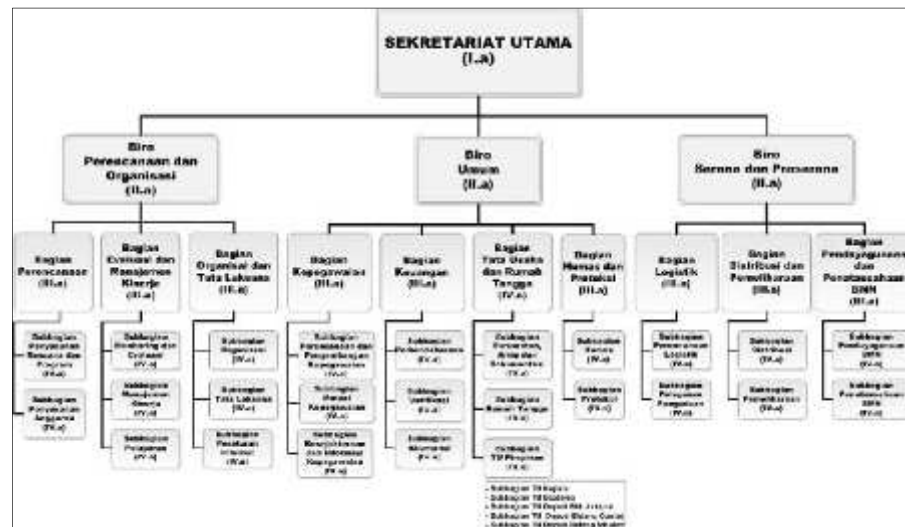
(g) Melaksanakan tugas lain dalam sistem pertahanan nasional.

5) Organisasi Bakamla



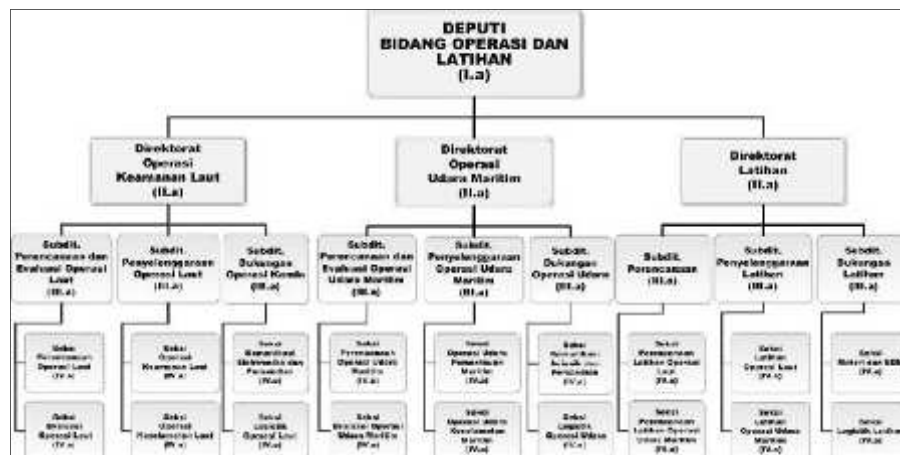
Gambar 4.1 Struktur organisasi Bakamla

(sumber: Bakamla)



Gambar 4.2 Struktur organisasi Sekretariat Utama

(sumber: Bakamla)



Gambar 4.3 Struktur Organisasi Deputi Operasi dan Latihan  
(sumber: Bakamla)

6) Biro Sarana dan Prasarana

Biro sarana dan prasarana merupakan unit kerja dibawah sekretariat utama. Biro sarana dan Prasarana dipimpin oleh kepala biro setingkat eselon IIa, dibantu oleh tiga kepala bagian setingkat eselon IIIa, dan enam kepala subbagian setingkat eselon IVa.

Adapun tugas Biro Sarana dan Prasarana adalah melaksanakan koordinasi dan pengelolaan layanan pengadaan barang dan jasa, pendistribusian, pemeliharaan, serta pendayagunaan dan penatausahaan Barang Milik Negara. Sedangkan fungsi dari Biro Sarana dan Prasarana adalah sebagai berikut:

- (a) penyiapan dan pelaksanaan pengadaan barang, pekerjaan konstruksi, jasa konsultasi, dan pengadaan jasa lainnya;
- (b) penyiapan dan pelaksanaan urusan penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan, pinjam pakai dan inventarisasi perlengkapan; dan
- (c) pelaksanaan pendayagunaan dan penatausahaan pengelolaan Barang Milik Negara.

7) Direktorat Operasi Laut

Direktorat Operasi Laut merupakan unit kerja dibawah Kedeputan Operasi dan Latihan. Direktorat Operasi Laut dipimpin oleh seorang Direktur setingkat eselon IIa, dibantu oleh

tiga kepala subdirektorat setingkat eselon IIIa, dan enam kepala seksi setingkat eselon IVa.

Adapun tugasnya adalah melaksanakan perencanaan, koordinasi, sinergi, penyelenggaraan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, pembinaan teknis, penyiapan bahan dukungan, dan penyusunan norma, standar, kriteria, dan prosedur mengenai operasi laut, serta pemberian bantuan pencarian dan pertolongan di bidang keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia.

Direktorat Operasi Laut menyelenggarakan sebagai berikut:

- (a) penyusunan rencana, koordinasi, sinergi, pemantauan dan evaluasi, serta norma, standar, kriteria, dan prosedur operasi laut di bidang keamanan dan keselamatan laut;
- (b) pelaksanaan operasi laut, penindakan, pengejaran, pengawasan dan pemberian bantuan pencarian dan pertolongan di bidang keamanan dan keselamatan laut secara terpadu dengan instansi terkait; dan
- (c) penyiapan dukungan komunikasi elektronika, persandian dan logistik dalam operasi laut di bidang keamanan dan keselamatan laut.

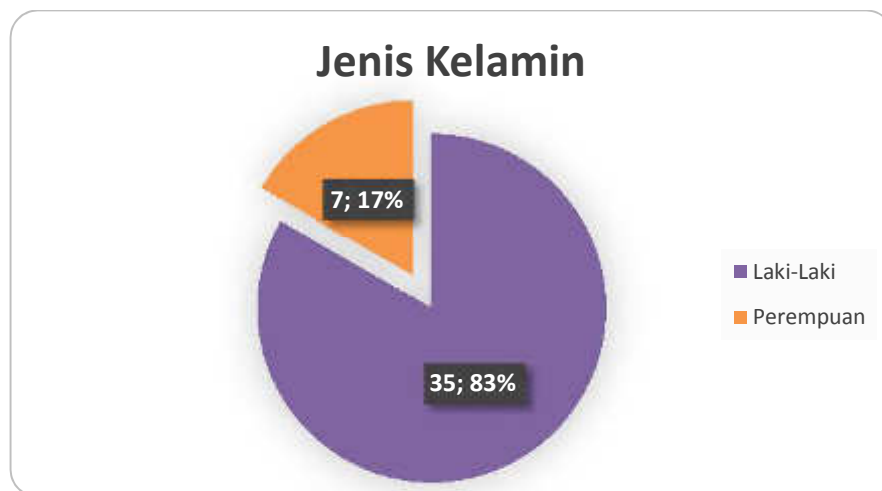
#### **4.1.2 Karakteristik populasi dan sampel penelitian**

Populasi penelitian ini adalah pegawai Biro Sarana dan Prasarana serta Pegawai Direktorat Operasi Keamanan Laut yang berjumlah 45 orang. Adapun sampel yang diambil adalah 42 orang sesuai dengan tabel *Isaac* dan *Michael* pada bab 3 dengan tingkat kepercayaan 99% dan tingkat signifikansi 1%.

#### **4.1.3 Karakteristik sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin**

Dari 42 orang pegawai yang menjadi sampel penelitian didapat sampel jenis kelamin laki-laki sejumlah 35 orang dan sampel jenis kelamin

perempuan sejumlah 7 orang, sehingga diperoleh prosentase berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut sesuai dengan gambar dibawah:

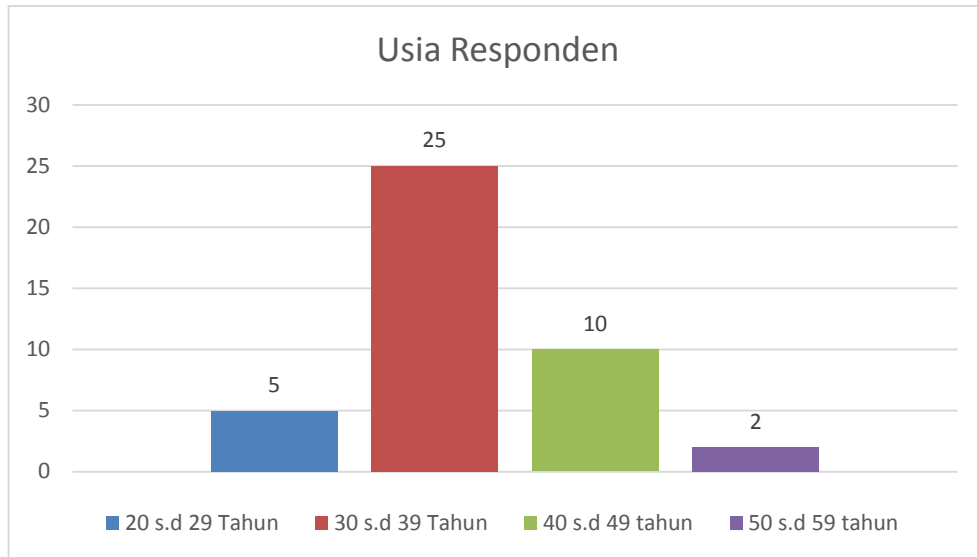


Gambar 4.4 Grafik Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa sampel terbesar dari jenis kelamin laki-laki sebesar 83%, sedangkan perempuan hanya 17%. Perbedaan ini berpengaruh terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan khususnya dibidang pemeliharaan yang sebagian besar membutuhkan tenaga laki-laki dibanding perempuan.

#### 4.1.4 Karakteristik sampel penelitian berdasarkan usia

Usia sampel pada penelitian ini dikategorikan menjadi 4 yaitu: usia 20 s.d. 29 tahun; usia 30 s.d. 39 tahun, usia 40 s.d. 49 tahun dan usia 50 tahun keatas. Berdasarkan kategori tersebut maka peneliti memperoleh data sebagai berikut:



Gambar 4. 5 Grafik Usia Responden

Berdasarkan data diatas bahwa responden terbesar bila dikategorikan dalam usia adalah usia 30 s.d. 39 tahun dengan jumlah responden 25 orang atau 60% kemudian usia 40 s.d. 49 tahun sebanyak 10 orang atau 24%, usia 20 s.d. 29 tahun sebanyak 5 orang atau 12% dan usia 50 tahun ke atas sebanyak 2 orang atau 5%. Hal tersebut menggambarkan kondisi struktur organisasi dimana Bakamla masih baru berdiri dan diisi sebagian besar masih dalam usia produktif.

#### 4.1.5 Karakteristik sampel berdasarkan tingkat pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden, peneliti mengkategorikan sampel menjadi 5 yaitu, SMP, SMA, DI s.d. DIII, DIV s.d. S1 dan S2 s.d. S3, berdasarkan kategori tersebut maka didapat hasil sebagai berikut seperti pada grafik dibawah ini:

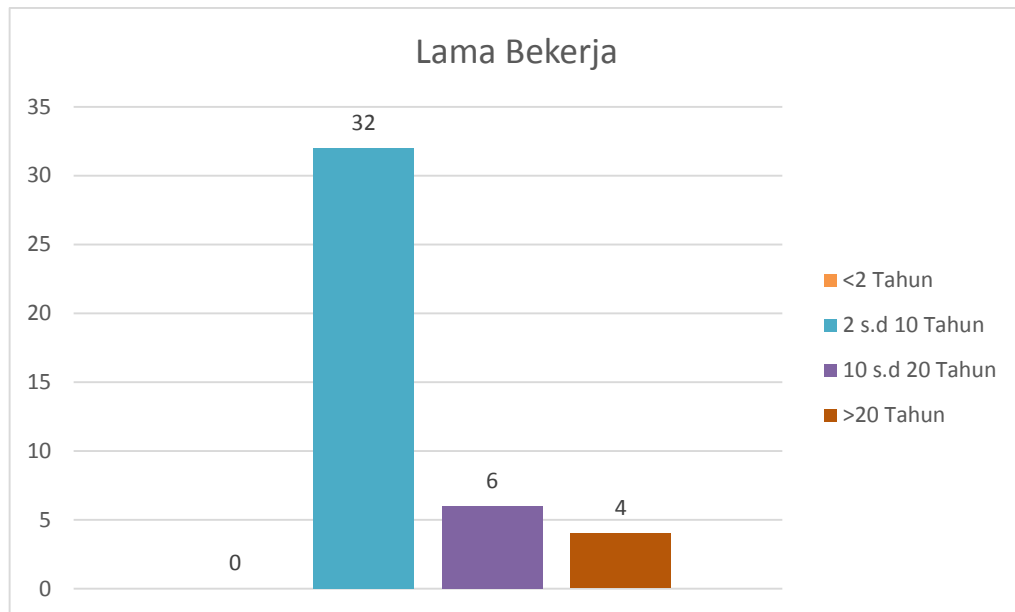


Gambar 4.6 Grafik tingkat pendidikan

Berdasarkan grafik diatas, sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan S2 sebanyak 18 orang atau 43%, DIV/S1 sebanyak 10 orang atau 24%, kemudian DI sd. DIII sebanyak 8 orang atau 19% dan SMA sebanyak 6 orang atau 14%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bakamla di biro Sarana dan Prasarana serta Direktorat Operasi Laut mempunyai tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Sehingga dapat mempengaruhi gaya manajerial yang diterapkan dilingkup kerjanya.

#### 4.1.6 Karakteristik Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui lama bekerja responden, peneliti mengkategorikan menjadi 4 kelompok yaitu: kurnag dari 2 tahun, 2 s.d. 10 tahun, 10 s.d. 20 tahun, dan lebih dari 20 tahun. Berdasarkan kategori tersebut diperoleh data sebagai berikut:



Gambar 4.7 Grafik Lama bekerja

Dalam grafik diatas, reponden sebagian besar sudah bekerja selama 2 s.d. 10 tahun sebanyak 32 orang atau 76%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai Bakamla sudah mempunyai pengalaman kerja yang memadai sehingga dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja Bakamla.

Secara garis besar karakteristik sampel dilingkungan Bakamla merupakan pegawai dengan usia produktif, rata-rata mempunyai pendidikan tinggi dan mempunyai pengalam kerja yang cukup, sehingga diharapkan dengan manajemen yang baik dapat mendukung dalam peningkatan kinerja Bakamla.

#### 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menghasilkan data yang benar, peneliti menguji instrumen-instrumen/kuisisioner masing-masing variabel penelitian kepada 30 responden. Dari pengujian tersebut didapat hasil validitas dan reliabilitas dari masing-masing instrumen/kuisisioner penelitian sebagai berikut.

#### 4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perencanaan

##### a. Uji Validitas Variabel Perencanaan

Uji validitas terhadap instrumen/kuisisioner perencanaan yang terdiri atas 13 butir pernyataan standar perencanaan terhadap 30 responden. Hasil dari kuisisioner diolah dengan menggunakan *Pearsons Correlation* dalam aplikasi IBM SPSS versi 21. Adapun hasil dari uji Validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 hasil uji Validitas instrumen/kuisisioner Perencanaan

NO	PERNYATAAN	Sig. (2-tailed) <0,05	Hasil Uji
<b>Penjadwalan</b>			
1.	Jadwal pemeliharaan kapal secara rutin (harian) sudah direncanakan secara rinci sebelumnya	,001	Valid
2.	Jadwal pemeliharaan bulanan sudah direncanakan sebelumnya	,000	Valid
3.	penjadwalan pemeliharaan tahunan sudah diprogramkan ditahun sebelumnya	,000	Valid
4.	Jadwal penggantian dan skala prioritas dalam penggantian suku cadang sudah direncanakan sebelumnya	,000	Valid
5.	Perencanaan lokasi pemeliharaan disesuaikan dengan daerah penugasan operasi	,000	Valid
6.	Jadwal pemeliharaan sudah disesuaikan dengan jadwal operasi kmla sehingga tidak saling mengganggu	,000	Valid
<b>Pengadaan suku cadang</b>			
7.	Rencana kebutuhan suku cadang dalam satu tahun sudah di inventarisir ditahun sebelumnya	,000	Valid
8.	Dalam mendukung kelancaran pemeliharaan, pengadaan suku cadang sudah direncanakan pada tahun sebelumnya	,000	Valid

NO	PERNYATAAN	Sig. (2-tailed) <0,05	Hasil Uji
9.	Rencana pengadaan suku cadang menggunakan skala prioritas untuk peralatan kritis kapal	,000	Valid
<b>Penganggaran</b>			
10	Penyusunan anggaran pemeliharaan sesuai dengan rencana kebutuhan pemeliharaan harian	,000	Valid
11	Penyusunan anggaran pemeliharaan sesuai dengan rencana kebutuhan pemeliharaan bulanan	,000	Valid
12	Penyusunan anggaran pemeliharaan sesuai dengan rencana kebutuhan pemeliharaan tahunan	,000	Valid
13	Penyusunan anggaran pengadaan suku cadang sesuai dengan kebutuhan suku cadang dan menggunakan skala prioritas	,000	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti, 2017

Hasil uji validitas terhadap 13 butir instrumen pernyataan tentang perencanaan maka semua butir instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Variabel Perencanaan

Adapun hasil uji reliabilitas dari instrumen pernyataan yang valid dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS versi 21 maka didapat koefisien reliabilitas sebesar 0,894 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.2 hasil uji Reliabilitas Variabel Perencanaan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	13

Bila dibandingkan dengan tingkat keandalan pada tabel *cronbach alpha* maka hasil uji Reliabilitas variabel perencanaan dinilai sangat andal.

## 4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengorganisasian

### a. Uji Validitas Variabel Pengorganisasian

Uji validitas terhadap instrumen/kuisisioner pengorganisasian yang terdiri atas 12 butir pernyataan standar pengorganisasian terhadap 30 responden. Hasil dari kuisisioner diolah dengan menggunakan *Pearsons Correlation* dalam aplikasi IBM SPSS versi 21. Adapun hasil dari uji Validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 hasil uji Validitas instrumen Pengorganisasian

NO	PERNYATAAN	Sig. (2-tailed) <0,05	Hasil Uji
<b>Struktur Organisasi</b>			
1.	Dalam unit pemeliharaan terdapat struktur organisasi yang jelas	,000	Valid
2.	Struktur organisasi pemeliharaan disusun sesuai kebutuhan organisasi	,000	Valid
3.	Dengan adanya struktur organisasi dapat memudahkan dalam pembagian kerja	,000	Valid
4.	Hirarki komando sesuai dengan jenjang organisasi	,000	Valid
<b>Pembagian Kerja</b>			
5.	Dalam unit pemeliharaan pembagian kerja sudah jelas	,000	Valid
6.	Pembagian kerja dalam unit pemeliharaan sesuai dengan tupoksi	,000	Valid
7.	Pembagian kerja pada unit pemeliharaan sesuai dengan beban kerja	,000	Valid
8.	Dalam pembagian kerja tidak ada tumpang tindih kewenangan	,000	Valid
<b>Departementalisasi</b>			
9.	Pembentukan departementalisasi dalam unit pemeliharaan sesuai dengan fungsinya masing-masing	,000	Valid
10	Dengan dibentuknya departementalisasi dapat memudahkan dalam pembagian kerja	,000	Valid

NO	PERNYATAAN	Sig. (2-tailed) <0,05	Hasil Uji
11	Dalam pembentukan departementalisasi tidak terjadi pekerjaan ganda	,000	Valid
12	Departementalisasi dapat memudahkan dalam pelaksanaan pekerjaan	,002	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti, 2017

Hasil uji validitas terhadap 12 butir instrumen pernyataan tentang pengorganisasian maka semua butir instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Variabel Pengorganisasian

Sedangkan hasil uji reliabilitas dari instrumen pernyataan yang valid dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS versi 21 maka didapat koefisien reliabilitas sebesar 0,916 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.4 hasil uji reliabilitas variabel pengorganisasian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	12

Bila dibandingkan dengan tingkat keandalan pada tabel *cronbach alpha* maka hasil uji reliabilitas variabel pengorganisasian dinilai sangat andal.

#### 4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Staffing*

a. Uji Validitas Variabel *Staffing*

Uji validitas terhadap instrumen/kuisisioner *Staffing* yang terdiri atas 16 butir pernyataan standar *Staffing* terhadap 30 responden. Hasil dari kuisisioner diolah dengan menggunakan *Pearsons Correlation* dalam aplikasi IBM SPSS versi 21. Adapun hasil dari uji Validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil uji Validitas instrumen *Staffing*

NO	PERNYATAAN	Sig. (2-tailed) <0,05	Hasil Uji
<b>Perencanaan SDM</b>			
1.	Perencanaan kebutuhan jabatan sesuai dengan kebutuhan organisasi	,007	Valid
2.	Perencanaan penempatan personil sesuai dengan kualifikasinya	,000	Valid
3.	Rotasi personil sesuai dengan kebutuhan organisasi	,000	Valid
4.	Perencanaan kebutuhan personil sesuai dengan kondisi organisasi	,000	Valid
<b>Pengadaan dan Seleksi</b>			
5.	Pengadaan calon pegawai sesuai dengan rencana pengadaan SDM	,000	Valid
6.	Jumlah calon pegawai sesuai dengan rencana SDM	,000	Valid
7.	Kualifikasi calon sesuai dengan rencana SDM	,000	Valid
8.	Pengumuman pengadaan calon pegawai diadakan secara transparan	,000	Valid
9.	Dalam menentukan posisi karyawan sesuai dengan kebutuhan	,000	Valid
<b>Latihan dan Pengembangan</b>			
10	Program pelatihan bagi personil sering dilakukan	,000	Valid
11	Program latihan dan pengembangan personil dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi	,000	Valid
12	Program Pelatihan bagi personil dapat meningkatkan efektivitas kerja individu dan organisasi	,000	Valid
13	Program pengembangan personil dapat meningkatkan kemampuan secara individu bagi personil	,000	Valid
<b>Penilaian kerja</b>			
14	Penilaian pelaksanaan kerja sesuai dengan standar kerja yang telah disusun	,000	Valid
15	Dengan adanya penilaian kerja, maka pelaksanaan kerja individu semakin baik	,000	Valid

NO	PERNYATAAN	Sig. (2-tailed) <0,05	Hasil Uji
16	Dengan adanya penilaian kerja dapat mengevaluasi kinerja individu	,000	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti, 2017

Hasil uji validitas terhadap 16 butir instrumen pernyataan tentang *Staffing* maka semua butir instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Variabel *Staffing*

Adapun hasil uji reliabilitas dari instrumen pernyataan yang valid dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS versi 21 maka didapat koefisien reliabilitas sebesar 0,948 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas variabel *staffing*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,948	16

Bila dibandingkan dengan tingkat keandalan pada tabel cronbach alpha maka hasil uji reliabilitas variabel *staffing* dinilai sangat andal.

#### 4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan

a. Uji Validitas Variabel Pengawasan

Uji validitas terhadap instrumen/kuisisioner pengawasan yang terdiri atas 17 butir pernyataan standar pengawasan terhadap 30 responden. Hasil dari kuisisioner diolah dengan menggunakan *Pearsons Correlation* dalam aplikasi IBM SPSS versi 21. Adapun hasil dari uji Validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 hasil uji Validitas instrumen pengawasan

NO	PERNYATAAN	Sig. (2-tailed) <0,05	Hasil Uji
<b>Penetapan standar</b>			
1.	Dalam pelaksanaan kerja terdapat SOP dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut	,000	Valid
2.	Dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat standar fisik yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut	,000	Valid
3.	Dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat Standar moneter yang sudah ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut	,000	Valid
4.	Dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat Standar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut	,000	Valid
<b>Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan</b>			
5.	Dalam penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan menggunakan batas waktu pelaksanaan kegiatan	,001	Valid
6.	Penentuan hasil pengukuran kegiatan disampaikan dalam bentuk laporan	,000	Valid
7.	Pengukuran kegiatan dilaksanakan oleh personil yang telah ditentukan	,000	Valid
<b>Pengukuran pelaksanaan</b>			
8.	Dalam pengukuran pelaksanaan kerja dilakukan dengan pengamatan kegiatan	,002	Valid
9.	hasil pengukuran pelaksanaan kerja disampaikan dalam bentuk laporan pelaksanaan	,000	Valid
10	Dalam mengukur hasil pelaksanaan kegiatan menggunakan metode pengawasan pekerjaan	,031	Valid
11	Dalam pengukur hasil pelaksanaan kerja dilakukan pemeriksaan	,000	Valid
<b>Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisa penyimpangan</b>			
12	Dalam melaksanakan pengawasan dilakukan perbandingan antara hasil dengan standar yang ditentukan	,000	Valid

NO	PERNYATAAN	Sig. (2-tailed) <0,05	Hasil Uji
13	Dalam melakukan pengawasan membandingkan waktu pelaksanaan sesuai dengan standar	,000	Valid
14	Dalam melakukan pengawasan membandingkan biaya pelaksanaan sesuai dengan yang direncanakan	,000	Valid
<b>pengembalian tindakan koreksi</b>			
15	Bila dalam analisa hasil dari pengawasan tidak sesuai dan perlu ada koreksi maka standar awal disesuaikan dengan rata-rata pencapaian	,000	Valid
16	Bila dalam analisa hasil dari pengawasan perlu ada koreksi maka standar pengukuran disesuaikan dengan rata-rata pencapaian	,000	Valid
17	Mengubah cara dalam menganalisa dan mengintepretasikan penyimpangan-penyimpangan	,002	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti, 2017

Hasil uji validitas terhadap 17 butir instrumen pernyataan tentang pengawasan maka 17 butir pernyataan yang dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan

Adapun hasil uji reliabilitas dari instrumen pernyataan yang valid dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS versi 21 maka didapat koefisien reliabilitas sebesar 0,918 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.8 hasil uji reliabilitas variabel pengawasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	17

Bila dibandingkan dengan tingkat keandalan pada tabel *cronbach alpha* maka hasil uji reliabilitas variabel pengawasan dinilai sangat andal.

#### 4.2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

##### a. Uji Validitas Variabel Kinerja

Uji validitas terhadap instrumen/kuisisioner Kinerja yang terdiri atas 12 butir pernyataan standar Kinerja terhadap 30 responden. Hasil dari kuisisioner diolah dengan menggunakan *Pearsons Correlation* dalam aplikasi IBM SPSS versi 21. Adapun hasil dari uji Validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 hasil uji Validitas instrumen Kinerja

NO	PERNYATAAN	Sig. (2-tailed) <0,05	Hasil Uji
<b>INPUT/MASUKAN</b>			
1.	Kondisi kapal laik laut dalam pelaksanaan operasi	,000	Valid
2.	Dukungan kebutuhan operasi sesuai dengan kebutuhan operasi	,000	Valid
3.	Dalam penyelenggaraan operasi telah dibentuk organisasi dan sistem manajemen yang baik	,000	Valid
4.	Pelaksanaan operasi sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditentukan	,000	Valid
<b>PROCESS/PROSES</b>			
5.	Metode yang digunakan sudah efektif	,000	Valid
6.	Waktu operasi yang digunakan sudah efisien	,000	Valid
7.	Personil yang terlibat sesuai dengan kebutuhan	,000	Valid
8.	Terdapat Koordinasi antar unit kerja (Biro Sarpras dengan Dit. Operasi laut) dalam penyelenggaraan operasi	,001	Valid
9.	Penggunaan sarana dan prasarana (kapal) sesuai dengan kebutuhan operasi	,002	Valid
<b>OUTPUT/KELUARAN</b>			
10.	Pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana organisasi	,000	Valid
11.	Kualitas yang dihasilkan sesuai dengan rencana	,000	Valid
12.	Pencapaian sasaran terpenuhi sesuai dengan target yang ditentukan	,000	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti, 2017

Hasil uji validitas terhadap 12 butir instrumen pernyataan tentang Kinerja maka semua butir instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Adapun hasil uji reliabilitas dari instrumen pernyataan yang valid dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS versi 21 maka didapat koefisien reliabilitas sebesar 0,915 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	12

Bila dibandingkan dengan tingkat keandalan pada tabel *cronbach alpha* maka hasil uji reliabilitas variabel kinerja dinilai sangat andal.

### 4.3 Analisis dan Interpretasi Hasil

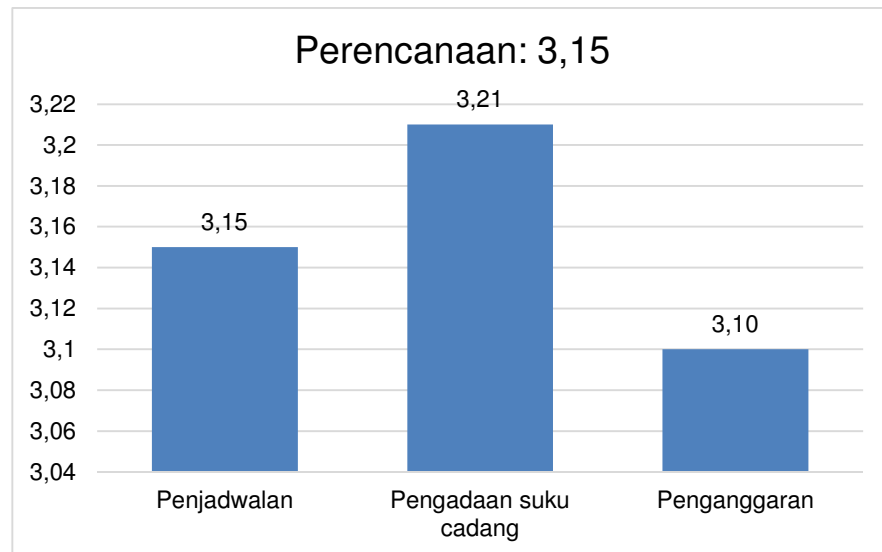
Dalam subbab ini dijelaskan tentang hasil analisis dan intepretasi data sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian pada bab I.

#### 4.3.1 Analisis Deskripsi dan Univariat Penelitian

a. Analisis Deskripsi dan Univariat Variabel Perencanaan

1) Hasil Analisis Dimensi dan Indikator

Instrumen/kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas sejumlah 13 butir pernyataan didistribusikan kepada responden sebanyak 42 orang. Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data rataaan dimensi-diimensi variabel Perencanaan sebagaimana tersaji dalam grafik dibawah ini:

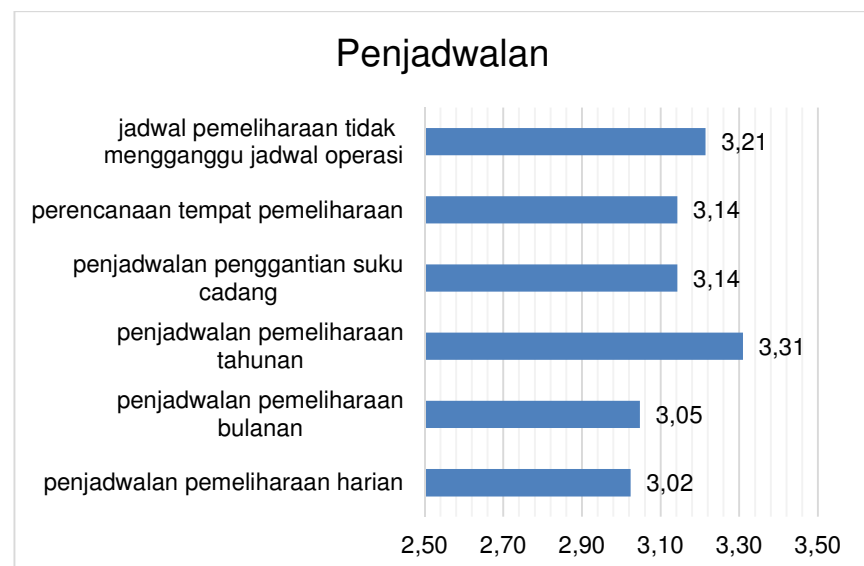


Gambar 4.8 Grafik Persepsi Atas Variabel Perencanaan

Berdasarkan grafik diatas, nilai rata-ran persepsi variabel perencanaan sebesar 3,15 dari nilai maksimal 4 pada skala likert, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pemeliharaan kapal patroli telah dipersepsikan baik oleh para responden.

Adapun nilai masing-masing dimensi pada variabel perencanaan adalah sebagai berikut:

(a) Penjadwalan

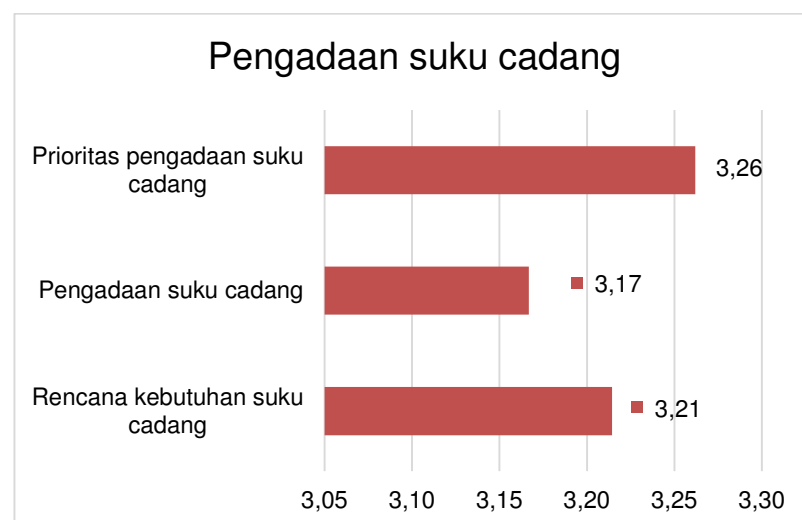


Gambar 4.9 Grafik Persepsi Atas Dimensi Penjadwalan

Bila dilihat grafik dimensi penjadwalan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi

ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 3,15 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik di atas juga dapat dilihat bahwa indikator penjadwalan pemeliharaan tahunan mendapat skor paling tinggi (3,31) diantara indikator-indikator yang lainnya pada dimensi penjadwalan dan variabel perencanaan. Adapun indikator yang terendah dalam dimensi ini adalah penjadwalan pemeliharaan harian dengan skor 3,02. Skor tersebut masih dalam kategori baik dari skor maksimal 4 pada skala likert, namun indikator yang terendah ini mempunyai area perubahan dan perhatian yang lebih besar dibanding dengan indikator lainnya.

(b) Pengadaan suku cadang

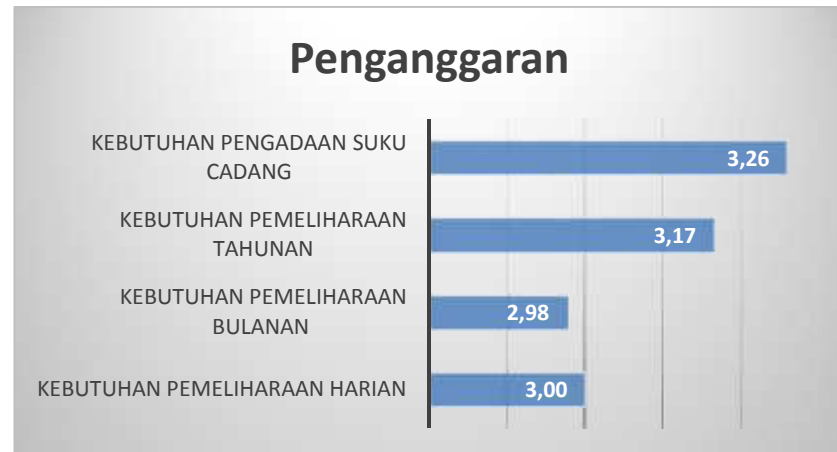


Gambar 4.10 Grafik Persepsi Atas Dimensi Pengadaan Suku Cadang

Bila dilihat grafik dimensi pengadaan suku cadang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 3,21 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Data di atas juga menunjukkan bahwa skor tertinggi dari dimensi pengadaan suku cadang adalah indikator prioritas pengadaan suku cadang dengan skor 3,26. Adapun skor terendah adalah indikator pengadaan suku

cadang dengan skor 3,17. Namun skor terendah tersebut masih masuk kategori baik dari skor maksimal 4 dalam skala likert. Meskipun masih dalam kategori baik namun tetap perlu mendapat perhatian dalam area perubahan.

(c) Penganggaran



Gambar 4.11 Grafik Persepsi Terhadap Dimensi Penganggaran

Bila dilihat grafik dimensi penganggaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 3,10 dari nilai maksimal 4 (sangat baik) dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa indikator “kebutuhan pengadaan suku cadang” mendapat skor paling tinggi pada dimensi ini yaitu 3,26 (diatas kategori baik). Adapun indikator “kebutuhan Pemeliharaan Bulanan” mendapat skor terendah pada dimensi ini yaitu 2,98 (mendekati baik). Sehingga skor terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan yang lebih besar dibanding dengan indikator lainnya.

2) Hasil analisis Univariat Variabel Perencanaan

Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan yang berjumlah 13 pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data-data distribusi

frekuensi pada variabel sebagaimana tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Perencanaan

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	26	29	1	2,4%
2	30	33	2	4,8%
3	34	37	6	14,3%
4	38	41	16	38,1%
5	42	45	9	21,4%
6	46	49	5	11,9%
7	50	52	3	7,1%
			42	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2017

Keterangan :

BBK: Batas Bawah Kelas, BAK: Batas Atas Kelas, FA: Frekuensi Absolut,

FR: Frekuensi Relatif

Adapun hasil analisis deskripsi dengan menggunakan SPSS versi 21 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil analisis Deskriptif Variabel Perencanaan

Statistics		
X1 (Perencanaan)		
N	Valid	42
	Missing	0
Mean		40,93
Median		39,50
Mode		39
Std. Deviation		5,689
Variance		32,361
Skewness		-,083
Std. Error of Skewness		,365
Kurtosis		,225
Std. Error of Kurtosis		,717
Range		26
Minimum		26
Maximum		52

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel perencanaan adalah 52 (sama dengan kemungkinan skor tertinggi) dan skor terendah adalah 26,

sedangkan jarak antara (*range*) skor tertinggi dengan terendah adalah 26. Adapun *mean* dari variabel ini adalah 40,93, skor median 39,50, skor mode 39 dan standar deviasi/simpangan baku sebesar 5,689.

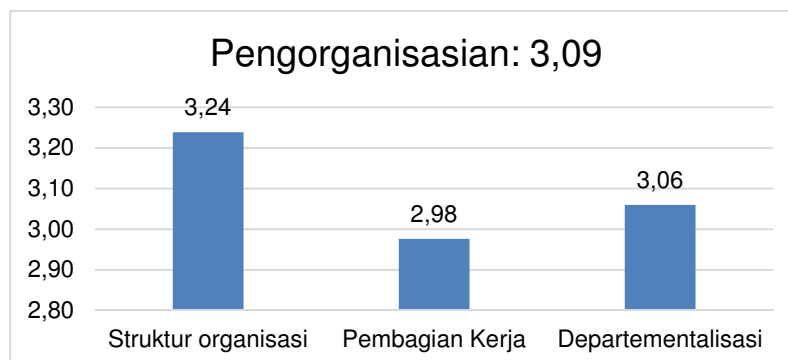
Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari data diatas adalah perencanaan pemeliharaan kapal pada biro sarana dan prasarana dipersepsikan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari skor *mean* adalah 40.93 dari skor maksimal 52 dan modus 39.

Pengujian distribusi data normal pada variabel perencanaan dilakukan dengan melihat skor *skewness* (kecondongan) (-) 0,083 mendekati nol dan condong ke kanan (negatif) sedangkan kurtosisnya (keruncingan) 0,225 kurang dari 3 yang berarti kurva Platykurtik namun masih dalam rasio yang dapat diterima. Skor *skewness* dan kurtosis masih dalam rentang -2 dan 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut terdistribusi normal.

b. Analisis Deskripsi dan Univariat Variabel Pengorganisasian

1) Hasil Analisis Dimensi dan Indikator

Instrumen/kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas sejumlah 12 butir pernyataan didistribusikan kepada responden sebanyak 42 orang. Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data rata-rata dimensi-dimensi variabel Pengorganisasian sebagaimana tersaji dalam grafik dibawah ini:

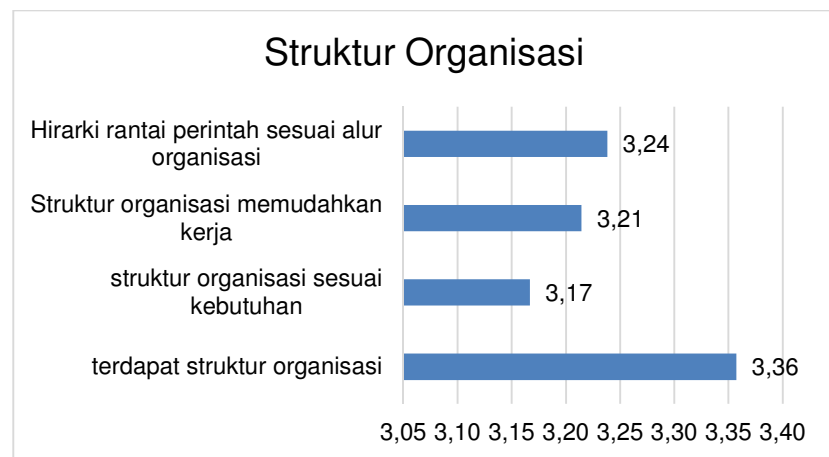


Gambar 4.12 Grafik Persepsi atas variabel Pengorganisasian

Berdasarkan grafik diatas, nilai rataan persepsi variabel pengorganisasian sebesar 3,09 dari nilai maksimal 4 pada skala likert, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian pemeliharaan kapal patroli telah dipersepsikan baik oleh para responden.

Adapun nilai masing-masing dimensi pada variabel Pengorganisasian adalah sebagai berikut:

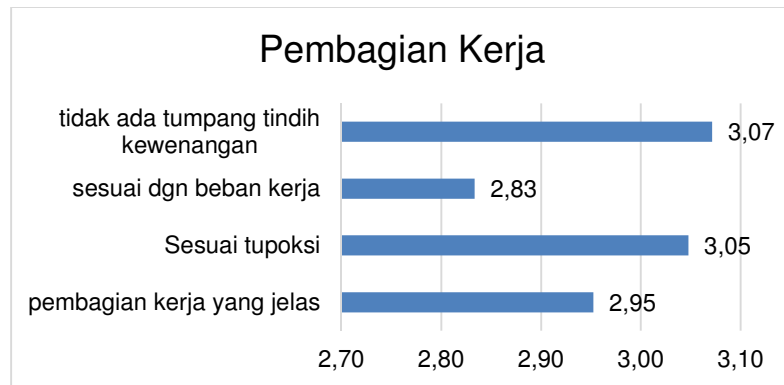
(a) Struktur Organisasi



Gambar 4.13 Grafik Persepsi atas dimensi Struktur Organisasi

Bila dilihat grafik dimensi struktur organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rataan sebesar 3,24 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa indikator “terdapat struktur organisasi” mendapat skor paling tinggi pada dimensi ini yaitu 3,36 (diatas kategori baik). Adapun indikator “struktur organisasi sesuai kebutuhan” mendapat skor terendah pada dimensi ini yaitu 3,17 (sedikit diatas baik). Meskipun demikian skor terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan yang lebih besar dibanding dengan indikator lainnya.

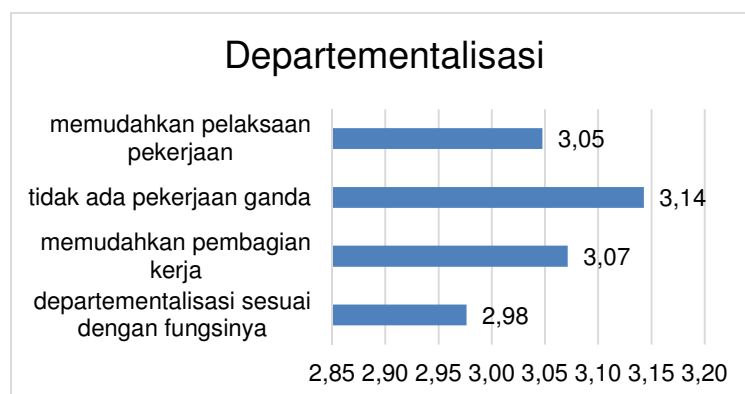
## (b) Pembagian Kerja



Gambar 4.14 Grafik Persepsi atas dimensi pembagian kerja

Bila dilihat grafik dimensi Pembagian Kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah mendekati baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-ran sebesar 2,98 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa indikator “tidak ada tumpang tindih kewenangan” mendapat skor paling tinggi pada dimensi ini yaitu 3,07 (sedikit diatas kategori baik). Adapun indikator “sesuai dengan beban kerja” mendapat skor terendah pada dimensi ini yaitu 2,83 (mendekati baik). Sehingga skor terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan yang lebih besar dibanding dengan indikator lainnya.

## (c) Departementalisasi



Gambar 4.15 Grafik Persepsi atas dimensi Departementalisasi

Bila dilihat grafik dimensi departementalisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 3,06 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa indikator “tidak ada pekerjaan ganda” mendapat skor paling tinggi pada dimensi ini yaitu 3,14 (diatas kategori baik). Adapun indikator “departementalisasi sesuai dengan fungsinya” mendapat skor terendah pada dimensi ini yaitu 2,98 (mendekati baik). Sehingga skor terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan yang lebih besar dibanding dengan indikator lainnya.

2) Hasil analisis Univariat Variabel Pengorganisasian

Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan yang berjumlah 12 pernyataan tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data-data distribusi frekuensi sebagaimana tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Pengorganisasian

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	25	28	2	5%
2	29	32	6	14%
3	33	36	12	29%
4	37	40	12	29%
5	41	44	9	21%
6	45	48	1	2%
			42	100%

Sumber : diolah peneliti, 2017

Keterangan :

BBK: Batas Bawah Kelas, BAK: Batas Atas Kelas, FA: Frekuensi Absolut,

FR: Frekuensi Relatif.

Adapun hasil analisis deskripsi dengan menggunakan SPSS versi 21 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengorganisasian

Statistics		
X2 (Pengorganisasian)		
N	Valid	42
	Missing	0
<i>Mean</i>		37,12
Median		37,00
Mode		36
Std. Deviation		4,549
Variance		20,693
Skewness		-,184
Std. Error of Skewness		,365
Kurtosis		,496
Std. Error of Kurtosis		,717
Range		23
Minimum		25
Maximum		48

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel Pengorganisasian adalah 48 (sama dengan kemungkinan skor tertinggi) dan skor terendah adalah 25, jarak antara (*range*) skor tertinggi dengan terendah adalah 23. Adapun *mean* dari variabel ini adalah 37,12, skor median 37,00, modus (*mode*) 36, dan standar deviasi/simpangan baku sebesar 4,549. Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari data diatas adalah Pengorganisasian pemeliharaan kapal pada biro sarana dan prasarana dipersepsikan kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari skor *mean* adalah 37,07 dari skor maksimal 48.

Pengujian distribusi data normal pada variabel pengorganisasian dilakukan dengan melihat skor *skewness* (kecondongan) -0,184 yaitu condong kekanan (negatif) dan kurtosisnya (keruncingan) 0,496 yang berarti kurva platykurtik dimana skornya kurang atau lebih kecil dari 3. Skor *skewness* dan kurtosis masih dalam rentang -2 dan 2 sehingga dengan skor tersebut dapat

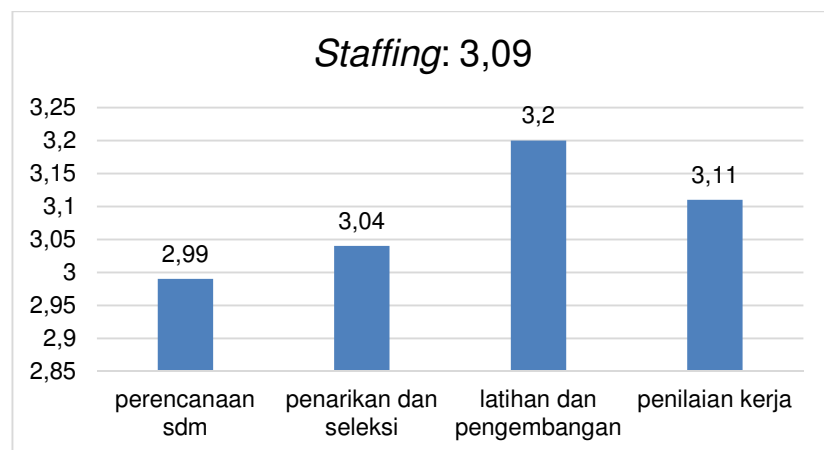
disimpulkan rangkaian data variabel Pengorganisasian terdistribusi secara normal.

c. Analisis Deskripsi dan Univariat Variabel *Staffing*

1) Hasil Analisis Dimensi dan Indikator

Instrumen/kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas sejumlah 16 butir pernyataan didistribusikan kepada responden sebanyak 42 orang. Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data rata-rata dimensi-dimensi variabel *Staffing* sebagaimana tersaji dalam grafik dibawah ini:

(a) *Staffing*

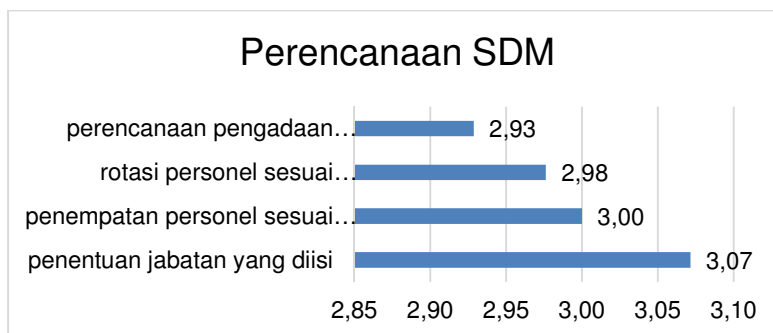


Gambar 4.16 Grafik Persepsi atas variabel *Staffing*

Berdasarkan grafik diatas, nilai rata-rata persepsi variabel *Staffing* sebesar 3,09 dari nilai maksimal 4 pada skala likert, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Staffing* dalam pemeliharaan kapal patroli telah dipersepsikan baik oleh para responden.

Adapun nilai masing-masing dimensi pada variabel *Staffing* adalah sebagai berikut:

## (b) Perencanaan SDM



Gambar 4.17 Grafik Persepsi atas dimensi Perencanaan SDM

Bila dilihat grafik dimensi Perencanaan SDM diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah mendekati baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 2,99 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa indikator “penentuan jabatan yang diisi” mendapat skor paling tinggi pada dimensi ini yaitu 3,07 (sedikit diatas kategori baik). Adapun indikator “perencanaan pengadaan personil” mendapat skor terendah pada dimensi ini yaitu 2,93 (mendekati baik). Sehingga skor terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan yang lebih besar dibanding dengan indikator lainnya.

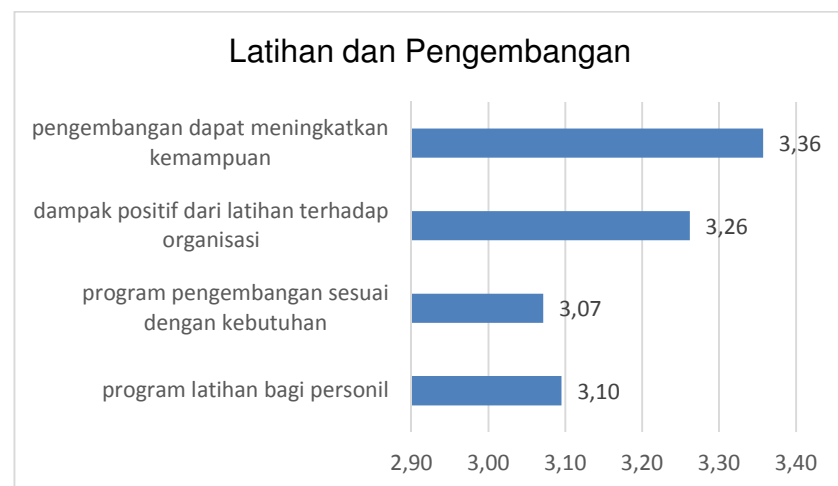
## (c) Penarikan dan Seleksi



Gambar 4.18 Grafik Persepsi atas dimensi Penarikan dan Seleksi

Bila dilihat grafik dimensi Penarikan dan Seleksi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rataan sebesar 3,04 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa indikator “transparansi rekrutmen” mendapat skor paling tinggi pada dimensi ini yaitu 3,29 (didas kategori baik). Adapun indikator “kesesuaian jumlah dengan rencana” mendapat skor terendah pada dimensi ini yaitu 2,86 (mendekati baik). Sehingga indikator dengan skor terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan yang lebih besar dibanding dengan indikator lainnya.

(d) Latihan dan Pengembangan

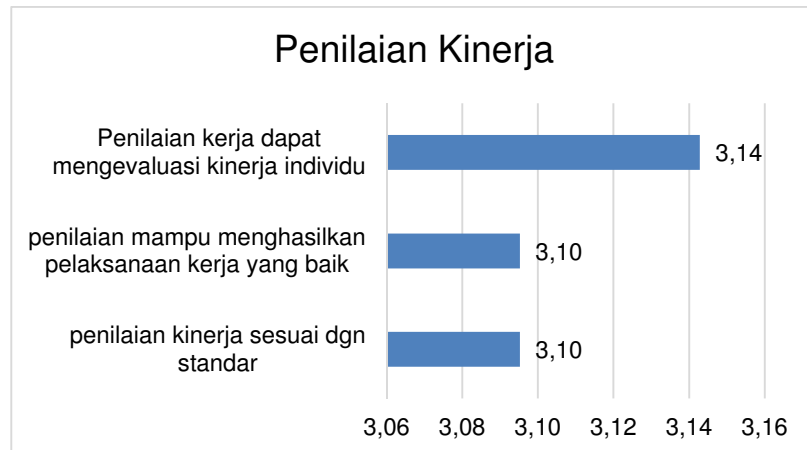


Gambar 4.19 Grafik Persepsi atas dimensi Latihan dan Pengembangan

Bila dilihat grafik dimensi latihan dan pengembangan, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rataan sebesar 3,20 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa indikator “pengembangan dapat meningkatkan kemampuan” mendapat skor paling tinggi pada dimensi ini yaitu 3,36 (didas kategori baik). Adapun indikator “program

pengembangan sesuai dengan kebutuhan” mendapat skor terendah pada dimensi ini yaitu 3,07 (sedikit diatas baik). Sehingga skor terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan dibanding dengan indikator lainnya.

(e) Penilaian Kinerja



Gambar 4.20 Grafik Persepsi atas dimensi Penilaian Kinerja

Bila dilihat grafik dimensi penilaian Kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 3,11 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga indikator pada dimensi Penilaian kinerja, adapun indikator dengan skor tertinggi adalah “penilaian kerja dapat mengevaluasi kinerja individu” yaitu 3,14 (didas kategori baik). Adapun dua indikator lainnya mendapat skor yang sama pada dimensi ini yaitu 3,10 (didas baik). Sehingga dua indikator terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan.

2) Hasil analisis Univariat Variabel *Staffing*

Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan yang berjumlah 16 pernyataan tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data-data distribusi frekuensi sebagaimana tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel *Staffing*

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	36	39	2	5%
2	40	43	9	21%
3	44	47	5	12%
4	48	51	8	19%
5	52	55	11	26%
6	56	59	3	7%
7	60	63	4	10%
Jumlah			42	100%

Sumber: Diolah peneliti 2017

Keterangan :

BBK: Batas Bawah Kelas, BAK: Batas Atas Kelas, FA: Frekuensi Absolut, FR: Frekuensi Relatif.

Adapun hasil analisis deskripsi dengan menggunakan SPSS versi 21 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Staffing*

X3 ( <i>Staffing</i> )		
N	Valid	42
	Missing	0
<i>Mean</i>		49,31
Median		48,50
Mode		41 <sup>a</sup>
Std. Deviation		6,852
Variance		46,951
Skewness		,092
Std. Error of Skewness		,365
Kurtosis		-,781
Std. Error of Kurtosis		,717
Range		27
Minimum		36
Maximum		63

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel *Staffing* adalah 63 dan skor terendah adalah 36, dan jarak antara skor tertinggi dengan terendah adalah 27. Adapun *mean* dari variabel ini adalah 49,31, skor median 48,50,

terdapat 2 modus yaitu 41 dan 48 namun yang ditampilkan adalah 41 dan standar deviasi sebesar 6,851.

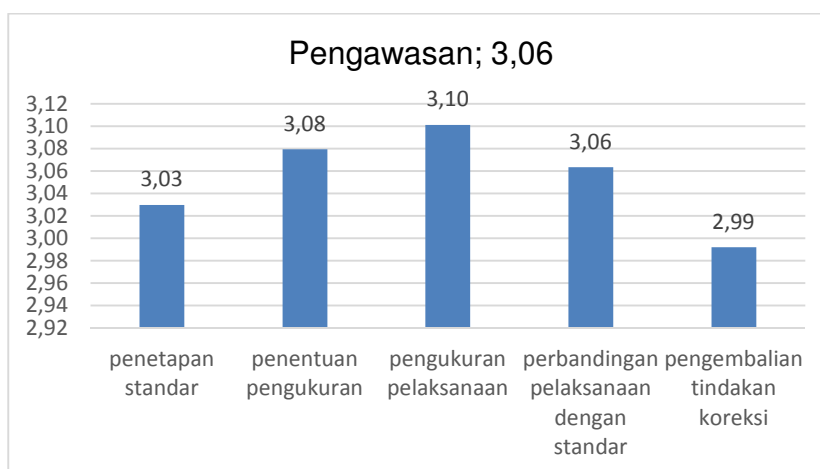
Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari data diatas adalah Staffing dalam Pemeliharaan kapal pada biro sarana dan prasarana dipersepsikan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari skor *mean* adalah 49.29 dari skor maksimal 63.

Pengujian distribusi data normal pada variabel Staffing dilakukan dengan melihat skor skewness (kecondongan) 0,092 dan kurtosisnya (keruncingan) -0,781. Dengan skor tersebut dapat diketahui bahwa kurva skewness condong kekiri (positif) dan kurva kurtosisnya adalah platikurtik karena kurang atau lebih kecil dari 3. Skor skewness dan kurtosisi masih dalam rentang -2 dan 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa rangkaian data variabel staffing terdistribusi normal.

d. Analisis Deskripsi dan Univariat Variabel Pengawasan

1) Hasil Analisis Dimensi dan Indikator

Instrumen/kuisiioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas sejumlah 17 butir pernyataan didistribusikan kepada responden sebanyak 42 orang. Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data rata-rata dimensi-dimensi variabel Pengawasan sebagaimana tersaji dalam grafik dibawah ini:

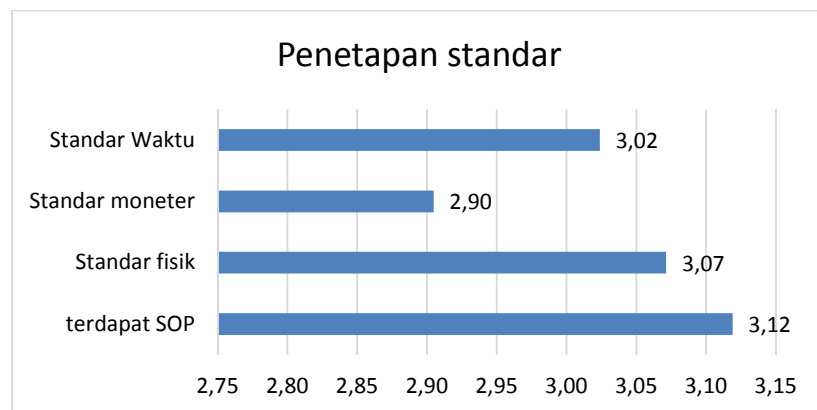


Gambar 4.21 Grafik Persepsi atas variabel Pengawasan

Berdasarkan grafik diatas, nilai rata-ran persepsi variabel pengawasan sebesar 3,06 dari nilai maksimal 4 pada skala likert, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan telah dipersepsikan baik oleh para responden.

Adapun nilai masing-masing dimensi pada variabel pengawasan adalah sebagai berikut:

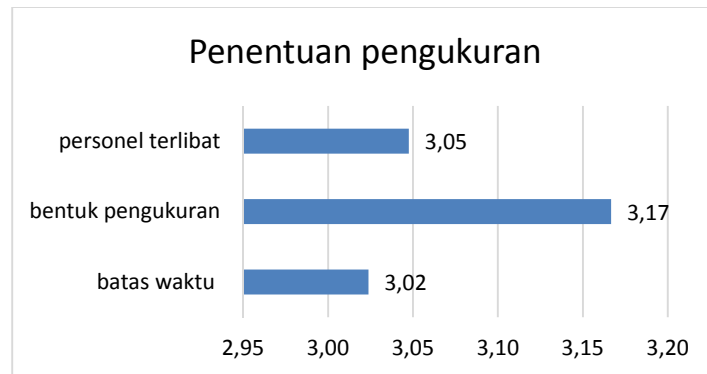
(a) Penetapan Standar



Gambar 4.22 Grafik Persepsi atas dimensi Penetapan Standar

Bila dilihat grafik dimensi Penetapan Standar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-ran sebesar 3,03 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 indikator pada dimensi Penetapan standar, adapun indikator dengan skor tertinggi adalah “terdapat SOP” yaitu 3,12 (diatas kategori baik). Sedangkan indikator “standar moneter” mendapat skor terendah pada dimensi ini yaitu 2,90 (dibawah baik). Sehingga indikator terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan yang lebih besar dibandingkan dengan indikator yang lainnya.

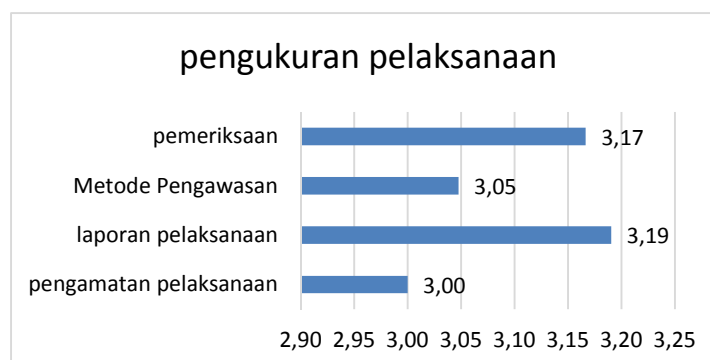
## (b) Penentuan Pengukuran



Gambar 4.23 Grafik Persepsi atas dimensi penentuan pengukuran

Bila dilihat grafik dimensi penentuan pengukuran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-ran sebesar 3,08 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 indikator pada dimensi penentuan pengukuran, adapun indikator dengan skor tertinggi adalah “bentuk pengukuran” yaitu 3,17 (diatas kategori baik). Adapun dua indikator lainnya yaitu “personel terlibat “ mendapat skor 3,05 dan “batas waktu” mendapat skor 3.02. Meskipun skor terendah masih diatas skor 3 (kategori baik) namun tetap perlu mendapat perhatian area perubahan.

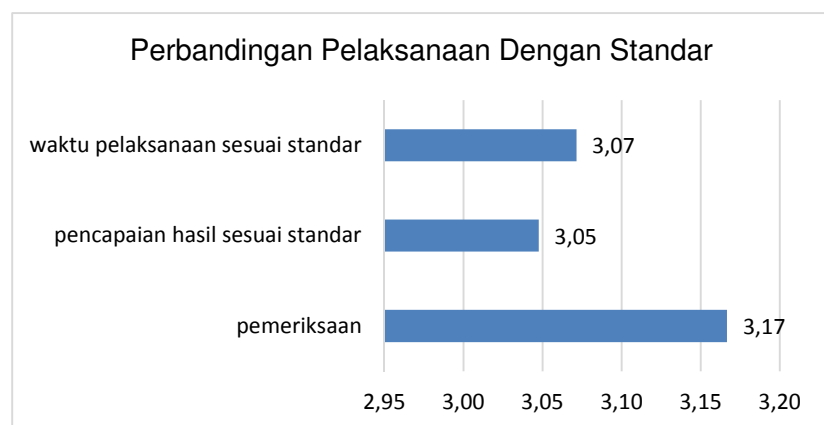
## (c) Pengukuran Pelaksanaan



Gambar 4.24 Grafik Persepsi atas dimensi Pengukuran Pelaksanaan

Bila dilihat grafik dimensi Pengukuran Pelaksanaan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-ran sebesar 3,10 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 indikator pada dimensi “pengukuran standar”, adapun indikator dengan skor tertinggi adalah “Laporan Pelaksanaan” yaitu 3,19 (diatas kategori baik). Sedangkan indikator “pengamatan pelaksanaan” mendapat skor terendah pada dimensi ini yaitu 3,00 (baik). Meskipun demikian indikator terendah ini perlu mendapat perhatian area perubahan yang lebih dibandingkan dengan indikator yang lainnya.

(d) Perbandingan Pelaksanaan

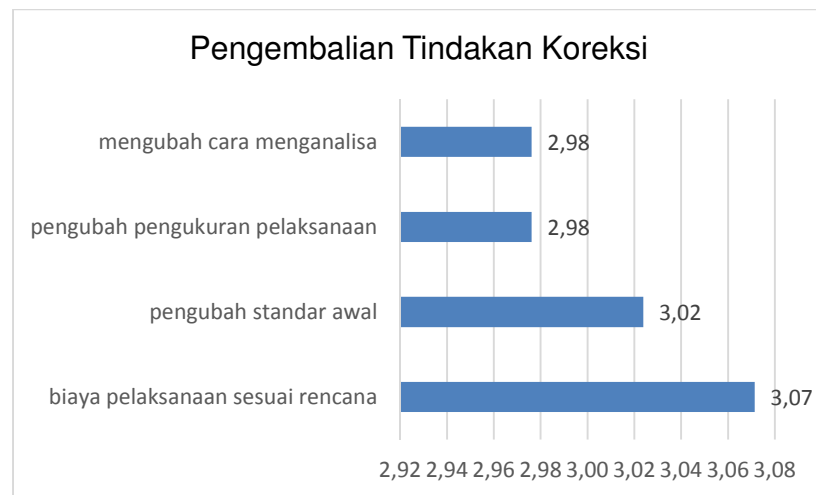


Gambar 4.25 Grafik Persepsi atas dimensi Perbandingan Pelaksanaan

Kesimpulan yang bisa diambil dari grafik diatas adalah persepsi responden tentang dimensi perbandingan pelaksanaan adalah baik dimana skor pada dimensi ini adalah 3,06 dari skor maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 indikator pada dimensi “Perbandingan Pelaksanaan”, indikator dengan skor tertinggi adalah “pemeriksaan” yaitu 3,17 (diatas kategori baik). Sedangkan 2 indikator lainnya

yaitu “waktu pelaksanaan sesuai standar” mendapat skor 3,07 dan “pencapaian hasil sesuai standar” mendapat skor 3.05. Meskipun skor terendah masih diatas skor 3 (kategori baik) namun tetap perlu mendapat perhatian area perubahan.

(e) Pengembalian Tindakan Koreksi



Gambar 4.26 Grafik Persepsi atas dimensi Pengembalian tindakan koreksi

Bila dilihat grafik dimensi Pengembalian tindakan koreksi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah mendekati baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 2,99 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 indikator pada dimensi “Pengembalian tindakan koreksi”, indikator dengan skor tertinggi adalah “biaya pelaksanaan sesuai rencana” yaitu 3,07 (didas kategori baik). Sedangkan indikator yang mendapat skor terendah ada 2 yaitu “mengubah cara menganalisa dengan skor 2,98 dan “pengubah pengukuran pelaksanaan” mendapat skor 2,98. Sehingga kedua indikator terendah ini perlu mendapat perhatian dalam area perubahan.

## 2) Hasil analisis Univariat Variabel Pengawasan

Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan yang berjumlah 17 pernyataan tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data-data distribusi frekuensi sebagaimana tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	38	42	3	7%
2	43	47	2	5%
3	48	52	23	55%
4	53	57	9	21%
5	58	62	2	5%
6	63	67	2	5%
7	68	72	1	2%
Jumlah			42	100%

Adapun hasil analisis deskriptif dengan menggunakan SPSS versi 21 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan

N	Valid	42
	Missing	0
<i>Mean</i>		51,93
Median		51,00
Mode		51
Std. Deviation		5,550
Variance		30,800
Skewness		,467
Std. Error of Skewness		,365
Kurtosis		1,979
Std. Error of Kurtosis		,717
Range		30
Minimum		38
Maximum		68

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel pengawasan adalah 68 dan skor terendah adalah 38, dan jarak antara skor tertinggi dengan terendah adalah 30.

Adapun skor *mean* dari variabel ini adalah 51,93, skor median 51,00, modus 51 dan standar deviasi/simpangan baku sebesar 5,550.

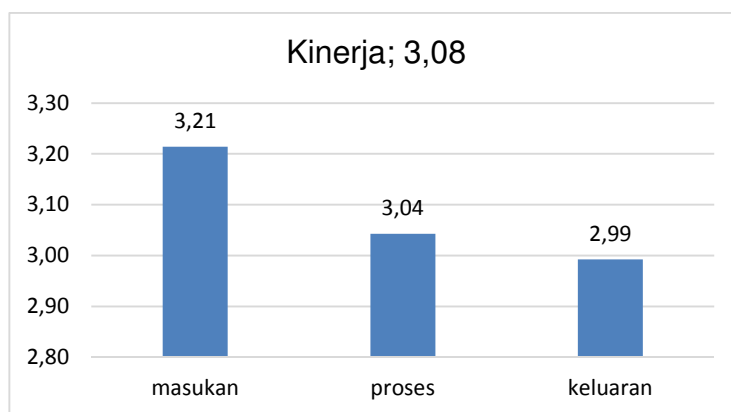
Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari data diatas adalah Pengawasan pemeliharaan kapal dipersepsikan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari skor *mean* adalah 51.93 dari skor maksimal 68.

Pengujian distribusi data normal pada variabel pengawasan dilakukan dengan melihat skor *skewness* (kecondongan) 0,467 dan kurtosisnya (keruncingan) 1,979. Dari skor *skewness* dapat diartikan bahwa bentuk kurvanya condong ke kiri (positif) sedangkan kurtosis dengan skor 1,979 merupakan kurva platikurtik (dibawah rentang 3). Skor-skor tersebut masih dalam rentang -2 dan 2, sehingga dapat disimpulkan data variabel Pengawasan terdistribusi normal.

e. Analisis Deskripsi dan Univariat Variabel Kinerja

1) Hasil Analisis Dimensi dan Indikator

Instrumen/kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas sejumlah 12 butir pernyataan didistribusikan kepada responden sebanyak 42 orang. Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data rata-rata dimensi-dimensi variabel kinerja sebagaimana tersaji dalam grafik dibawah ini:

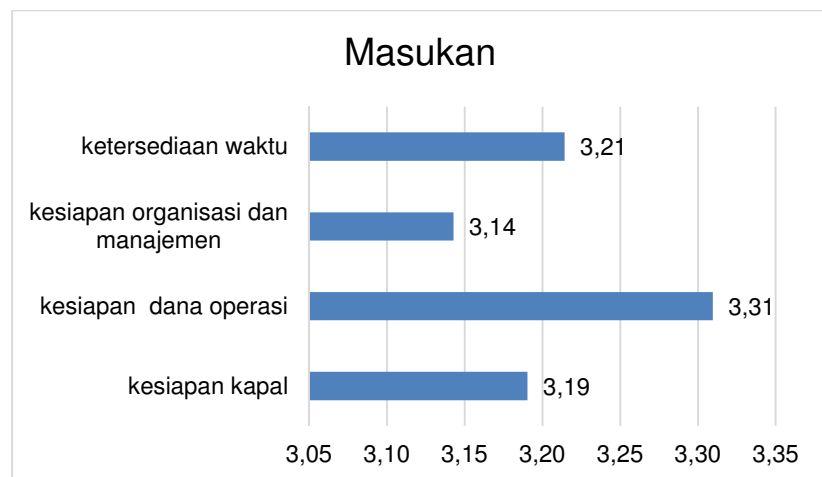


Gambar 4.27 Grafik Persepsi atas variabel Kinerja

Berdasarkan grafik diatas, nilai rataan persepsi variabel kinerja sebesar 3,08 dari nilai maksimal 4 pada skala likert, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja telah dipersepsikan baik oleh para responden.

Adapun nilai masing-masing dimensi pada variabel kinerja adalah sebagai berikut:

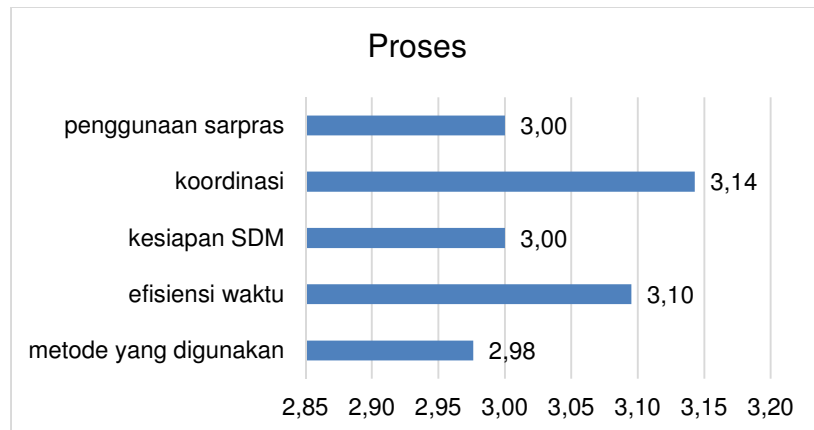
(a) Masukan



Gambar 4.28 Grafik Persepsi atas dimensi Masukan

Bila dilihat grafik dimensi masukan, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rataan sebesar 3,21 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 indikator pada dimensi “masukan”, indikator dengan skor tertinggi adalah “kesiapan dana operasi” yaitu 3,31 (diatas kategori baik). Sedangkan indikator yang mendapat skor terendah adalah “kesiapan organisasi dan manajemen” dengan skor 3,14. Meskipun indikator terendah ini masih diatas kategori baik, namun perlu mendapat perhatian dalam area perubahan.

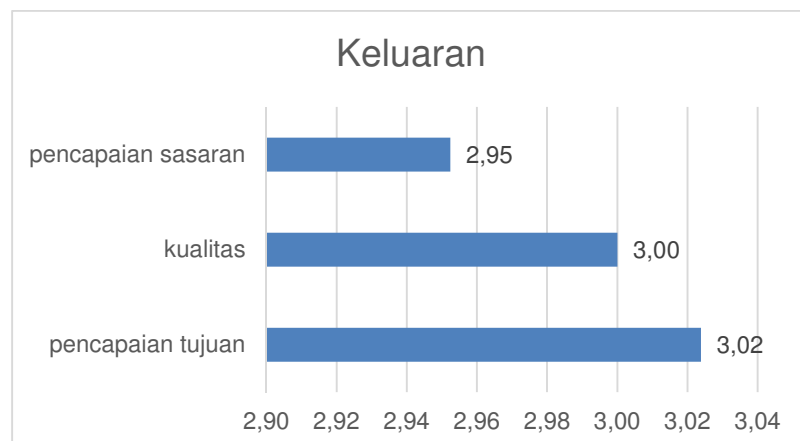
## (b) Proses



Gambar 4.29 Grafik Persepsi atas dimensi Proses

Bila dilihat grafik dimensi proses diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata sebesar 3,04 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 indikator pada dimensi "proses", indikator dengan skor tertinggi adalah "koordinasi" yaitu 3,14 (diatas kategori baik). Sedangkan indikator yang mendapat skor terendah adalah "metode yang digunakan" dengan skor 2,98. Sehingga indikator terendah ini perlu mendapat perhatian yang lebih besar dalam area perubahan dibandingkan dengan indikator lainnya.

## (c) Keluaran



Gambar 4.30 Grafik Persepsi atas dimensi keluaran

Bila dilihat grafik dimensi keluaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi ini adalah kurang baik. Hal ini didukung dengan nilai rataan sebesar 2,99 dari nilai maksimal 4 dalam skala likert. Dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 indikator pada dimensi “keluaran”, indikator dengan skor tertinggi adalah “pencapaian tujuan” yaitu 3,02 (diatas kategori baik). Sedangkan indikator yang mendapat skor terendah adalah “pencapaian sasaran” dengan skor 2,95. Sehingga indikator terendah ini perlu mendapat perhatian yang lebih besar dalam area perubahan dibandingkan dengan indikator lainnya.

2) Hasil analisis Univariat Variabel Kinerja

Adapun hasil dari respon butir-butir pernyataan yang berjumlah 12 pernyataan tersebut ditabulasikan dan menghasilkan data-data distribusi frekuensi sebagaimana tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	26	28	6	14%
2	29	32	3	7%
3	33	36	12	29%
4	37	40	8	19%
5	41	44	5	12%
6	45	48	8	19%
			42	100%

Adapun hasil analisis deskripsi dengan menggunakan SPSS versi 21 adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 20 Analisis deskriptif variabel Kinerja

N	Valid	42
	Missing	0
<i>Mean</i>		37,05
Median		36,50
Mode		36
Std. Deviation		6,622
Variance		43,851
Skewness		-,119
Std. Error of Skewness		,365
Kurtosis		-,821
Std. Error of Kurtosis		,717
Range		22
Minimum		26
Maximum		48

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel kinerja adalah 48 dan skor terendah adalah 26, dan jarak antara skor tertinggi dengan terendah adalah 22. Adapun *mean* dari variabel ini adalah 37,05, skor median 36,50, modus 36 dan standar deviasi/simpangan baku sebesar 6,622. Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari data diatas adalah Kinerja Bakamla dipersepsikan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari skor *mean* adalah 37,05 dari skor maksimal 48.

Pengujian distribusi data normal pada variabel kinerja dilakukan dengan melihat skor *skewness* (kecondongan) (-) 0,119 dan kurtosisnya (keruncingan) (-) 0,821. Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa kemiringan kurva variabel Kinerja hampir mendekati angka 0 dan condong ke kanan (negatif). Demikian juga dengan angka kurtosis sebesar 0,196 yang berarti kurva tersebut adalah kurva Platikurtik namun masih dalam rasio kurtosis yang masih dapat diterima (acceptable). Skor *Skewness* dan Kurtosis masih dalam rentang -2 dan 2, sehingga dengan skor *Skewness* dan Kurtosis tersebut dapat peneliti dapat

menyimpulkan bahwa rangkaian data variabel Kinerja terdistribusi secara normal.

#### 4.3.2 Analisis Hubungan (Korelasi)

- a. Analisis Hubungan Antara variabel Perencanaan (X1) dengan Variabel Kinerja (Y)

Kuisisioner Perencanaan (X1) dengan 13 butir pernyataan dan Kuisisioner Kinerja (Y) dengan 12 pernyataan diberikan kepada 42 Responden. Data dari kedua variabel tersebut kemudian dianalisis hubungannya menggunakan Uji Korelasi Pearson pada SPSS versi 21. Sehingga dari hasil pengujian tersebut diperoleh gambaran hubungan antara Variabel Perencanaan dan Kinerja sebagaimana berikut:

Tabel 4.21 Hasil Analisis Korelasi Perencanaan dengan Kinerja

Correlations		
	X1	Y
X1	Pearson Correlation	,447**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	42
Y	Pearson Correlation	,447**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien korelasi sebesar 0,447 dan signifikansi sebesar 0,003 (<0,05; hubungan signifikan) memperlihatkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan diantara variabel Perencanaan (X1) dengan variabel Kinerja (Y). Hubungan positif tersebut menunjukkan adanya hubungan variabel Perencanaan (X1) dengan variabel Kinerja (Y) yang searah. Hubungan yang searah dapat diartikan semakin tinggi Perencanaan maka akan semakin tinggi pula Kinerja. Dengan hasil bahwa diantara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan

yang signifikan maka terhadap kedua variabel tersebut dapat dilanjutkan dengan uji regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian ini.

b. Analisis Hubungan Antara variabel Pengorganisasian (X2) dengan Variabel Kinerja (Y)

Kuisisioner Pengorganisasian (X2) dengan 12 butir pernyataan dan Kuisisioner Kinerja (Y) dengan 12 pernyataan diberikan kepada 42 Responden. Data dari kedua variabel tersebut kemudian dianalisis hubungannya menggunakan Uji Korelasi Pearson pada SPSS versi 21. Sehingga dari hasil pengujian tersebut diperoleh gambaran hubungan antara Variabel Pengorganisasian dan Kinerja sebagaimana berikut:

Tabel 4.22 Hasil Analisis Korelasi Pengorganisasian dengan Kinerja

<b>Correlations</b>		
	X2	Y
X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,507**
	N	42
Y	Pearson Correlation	,507**
	Sig. (2-tailed)	1
	N	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien korelasi sebesar 0,507 dan signifikansi sebesar 0,001 ( $<0,05$ ; hubungan signifikan) memperlihatkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan diantara variabel Pengorganisasian (X2) dengan variabel Kinerja (Y). Hubungan positif tersebut menunjukkan adanya hubungan variabel Pengorganisasian (X2) dengan variabel Kinerja (Y) yang searah. Hubungan yang searah dapat diartikan semakin tinggi Kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula Kinerja. Dengan hasil bahwa diantara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan maka terhadap kedua

variabel tersebut dapat dilanjutkan dengan uji regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian ini.

c. Analisis Hubungan Antara variabel *Staffing* (X3) dengan Variabel Kinerja (Y)

Kuisisioner *Staffing* (X3) dengan 16 butir pernyataan dan Kuisisioner Kinerja (Y) dengan 12 pernyataan diberikan kepada 42 Responden. Data dari kedua variabel tersebut kemudian dianalisis hubungannya menggunakan Uji Korelasi Pearson pada SPSS versi 21. Sehingga dari hasil pengujian tersebut diperoleh gambaran hubungan antara Variabel *Staffing* dan Kinerja sebagaimana berikut:

Tabel 4.23 Hasil Analisis Korelasi *Staffing* dengan Kinerja

Correlations		
	X3	Y
X3	Pearson Correlation	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	42
Y	Pearson Correlation	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien korelasi sebesar 0,636 dan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05; hubungan signifikan) memperlihatkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan diantara variabel *Staffing* (X3) dengan variabel Kinerja (Y). Hubungan positif tersebut menunjukkan adanya hubungan variabel *Staffing* (X3) dengan variabel Kinerja (Y) yang searah. Hubungan yang searah dapat diartikan semakin tinggi *Staffing* maka akan semakin tinggi pula Kinerja. Dengan hasil bahwa diantara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan maka terhadap kedua variabel tersebut dapat dilanjutkan dengan uji regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian ini.

d. Analisis Hubungan Antara variabel Pengawasan (X4) dengan Variabel Kinerja (Y)

Kuisisioner Pengawasan (X4) dengan 17 butir pernyataan dan Kuisisioner Kinerja (Y) dengan 12 pernyataan diberikan kepada 42 Responden. Data dari kedua variabel tersebut kemudian dianalisis hubungannya menggunakan Uji Korelasi Pearson pada SPSS versi 21. Sehingga dari hasil pengujian tersebut diperoleh gambaran hubungan antara Variabel Pengawasan dan Kinerja sebagaimana berikut:

Tabel 4.24 Hasil Analisis Korelasi Pengawasan dengan Kinerja

		X4	Y
X4	Pearson Correlation	1	,597**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
Y	Pearson Correlation	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien korelasi sebesar 0,597 dan signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ; hubungan signifikan) memperlihatkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan diantara variabel Pengawasan (X4) dengan variabel Kinerja (Y). Hubungan positif tersebut menunjukkan adanya hubungan variabel Pengawasan (X4) dengan variabel Kinerja (Y) yang searah. Hubungan yang searah dapat diartikan semakin tinggi Pengawasan maka akan semakin tinggi pula Kinerja. Dengan hasil bahwa diantara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan maka terhadap kedua variabel tersebut dapat dilanjutkan dengan uji regresi untuk membuktikan hipotesis penelitian ini.

## 4.4 Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk menguji suatu set data apakah terdistribusi normal atau tidak. Suatu set data yang normal atau mendekati normal tentu akan menentukan bahwa suatu model regresi akan baik. Uji normalitas terhadap variabel Uji normalitas Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), *Staffing* (X3), Pengawasan (X4) dan Kinerja (Y) diberikan kepada 42 responden. Uji normalitas tersebut dilaksanakan dengan menggunakan metode Uji Normal *Kolmogorov-Smirnov* pada aplikasi SPSS 21. Hasil uji normalitas kelima variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25 Tabel Uji Normalitas Variabel-Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,86939040
	Absolute	,147
Most Extreme Differences	Positive	,125
	Negative	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		,956
Asymp. Sig. (2-tailed)		,320

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 21 diperoleh Nilai Signifikansi 0,320 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel tersebut terdistribusi secara normal.

### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas terhadap variabel bebas yaitu: Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), *Staffing* (X3), dan Pengawasan (X4) dengan tujuan

untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sangat kuat antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lain. Adanya hubungan yang sangat kuat tersebut (korelasi lebih dari 0,8) maka akan mengganggu model persamaan regresi yang dihasilkan. Hasil pengujian menggunakan *software* SPSS 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26 Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	,521	1,920
	X2	,303	3,304
	X3	,218	4,585
	X4	,548	1,825

a. Dependent Variable: Y

Nilai VIF suatu variabel akan dinyatakan terdapat multikolinearitas apabila nilai VIF lebih dari 10. Adapun dalam penelitian ini, nilai VIF dari keempat variabel bebas yaitu Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), *Staffing* (X3), dan Pengawasan (X4) kurang dari 10 yaitu : 1,920; 3,304; 4,585; dan 1,825. Bahwa nilai VIF keempat variabel bebas tersebut kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara keempat variabel tersebut.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah ada gejala heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat mengakibatkan kesulitan untuk mengukur standar deviasinya yang sebenarnya (standar deviasinya terlalu lebar atau terlalu sempit). Dalam penelitian ini, peneliti menguji ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan SPSS 21 dan hasil pengujiannya adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.27 Uji Heteroskedastisitas Variabel-Variabel

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,638	5,617		1,360	,182
1 X1	-,243	,129	-,404	-1,888	,067
X2	,176	,211	,234	,833	,410
X3	,132	,165	,263	,797	,430
X4	-,141	,129	-,227	-1,091	,282

a. Dependent Variable: RESIDUAL

Hasil pengujian heteroskedastisitas variabel Perencanaan (X1) dengan nilai sig. 0,067, Pengorganisasian (X2) dengan nilai sig. 0,410, *Staffing* (X3) dengan nilai sig. 0,430, dan Pengawasan (X4) dengan nilai sig. 0,282. Keempat Variabel tersebut mempunyai nilai lebih besar daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel bebas tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi klasik (prasyarat regresi) yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa distribusi data variabel-variabel normal, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan hasil yang demikian maka peneliti menyimpulkan bahwa variabel-variabel bebas dan terikat lolos uji asumsi klasik dan layak untuk memprediksi model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini.

#### 4.5 Uji Hipotesis dan Analisis persamaan Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f. Uji t (*t-test*) digunakan untuk menganalisis dan menguji hipotesis 1, 2, 3 dan 4. Hipotesis 1, 2, 3 dan 4 menyatakan adanya Pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara masing-masing variabel bebas: Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), *Staffing* (X3), dan Pengawasan (X4) dengan variabel terikat: Kinerja (Y). sedangkan uji f (*F-test*) digunakan untuk membuktikan hipotesis 5 yang menyatakan adanya pengaruh yang

positif dan signifikan secara simultan oleh variabel-variabel bebas terhadap kinerja. Hasil Uji t (t test) dan Uji F menggunakan SPSS 21 adalah:

Tabel 4.28 Uji t Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,027	8,496		-,239	,813
1 X1	,049	,195	,042	,250	,804
X2	-,115	,320	-,079	-,359	,722
X3	,449	,250	,465	1,796	,081
X4	,370	,195	,310	1,896	,066

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.29 Uji F Regresi Berganda

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	825,755	4	206,439	7,857	,000 <sup>b</sup>
Residual	972,149	37	26,274		
Total	1797,905	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Sehingga dari dua tabel diatas kita dapat menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 4.5.1 Uji Hipotesis 1: Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja

Uji hipotesis yang pertama adalah menguji apakah variabel Perencanaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Uji hipotesis ini menggunakan hasil uji t sebagaimana tabel 4.28 diatas. Adapun analisis pengujian terhadap hipotesis 1 adalah sebagai berikut;

Tabel 4.30 Pengujian Hipotesis 1

	Nilai	Pengujian	Kesimpulan
B	0.049	Positif	Pengaruh Positif
t	0,250	t tabel: 2,026: T hitung < T Tabel	Tidak Signifikan
Sig	0,804	Sig. < 0,05	Tidak Signifikan

Dari tabel 4.30 diatas dapat diketahui bahwa skor *Unstandardized coefficient* (B) sebesar 0,049 (bernilai positif). Hal tersebut menunjukkan bahwa Perencanaan Pemeliharaan kapal terhadap Kinerja Operasi Bakamla berpengaruh positif namun lemah. Nilai signifikansi dari pengaruh tersebut didasarkan pada perbandingan t hitung dan t tabel serta skor signifikansi. Skor t hitung dibandingkan dengan t tabel adalah lebih kecil ( $0,250 < 2,026$ ), sehingga diketahui bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal tersebut juga didukung dengan angka signifikansinya yaitu 0,804 diatas signifikansi yang ditentukan pada penelitian ini yaitu 0,05 (sehingga tidak signifikan). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Perencanaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

#### 4.5.2 Uji Hipotesis 2: Pengaruh pengorganisasian terhadap kinerja

Uji hipotesis yang kedua adalah menguji apakah variabel Pengorganisasian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Uji hipotesis ini menggunakan hasil uji t sebagaimana tabel 4.28 diatas. Adapun analisis pengujian terhadap hipotesis 2 adalah sebagai berikut;

Tabel 4.31 Pengujian Hipotesis 2

	<b>Nilai</b>	<b>Pengujian</b>	<b>Kesimpulan</b>
B	-0,115	negatif	pengaruh negatif
t	-0,359	T tabel: 2,026: T hitung < T Tabel	Tidak Signifikan
Sig	0,722	Sig. > 0,05	tidak signifikan

Dari tabel 4.31 diatas dapat diketahui bahwa skor *Unstandardized coefficient* (B) sebesar -0,115 (bernilai negatif). Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengorganisasian pemeliharaan terhadap Kinerja Operasi Bakamla berpengaruh negatif dan sangat lemah. Nilai signifikansi dari pengaruh tersebut didasarkan pada perbandingan t hitung dan t tabel serta skor signifikansi. Skor t hitung dibandingkan dengan t tabel adalah lebih kecil ( $-0,359 < 2,026$ ), sehingga diketahui bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal tersebut juga didukung dengan angka signifikansinya yaitu 0,722 yang melebihi signifikansi yang ditentukan pada penelitian ini yaitu

0,05 (sehingga tidak signifikan). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengorganisasian berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

#### 4.5.3 Uji Hipotesis 3: Pengaruh *Staffing* terhadap kinerja

Uji hipotesis yang ketiga adalah menguji apakah variabel *Staffing* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Uji hipotesis ini menggunakan hasil uji t sebagaimana tabel 4.28 diatas. Adapun analisis pengujian terhadap hipotesis 3 adalah sebagai berikut;

Tabel 4.32 Pengujian Hipotesis 3

	Nilai	Pengujian	Kesimpulan
B	0,449	Positif	Pengaruh Positif
t	1,796	T tabel: 2,026: T hitung < T Tabel	Tidak Signifikan
Sig	0,081	Sig. < 0,05	Tidak Signifikan

Dari tabel 4.32 diatas dapat diketahui bahwa skor *Unstandardized coefficient* (B) sebesar 0,449 (bernilai positif). Hal tersebut menunjukkan bahwa *Staffing* dalam pemeliharaan terhadap Kinerja operasi Bakamla berpengaruh positif namun sangat lemah. Nilai signifikansi dari pengaruh tersebut didasarkan pada perbandingan t hitung dan t tabel serta skor signifikansi. Skor t hitung dibandingkan dengan t tabel adalah lebih kecil ( $1,782 < 2,026$ ), sehingga diketahui bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal tersebut juga didukung dengan angka signifikansinya yaitu 0,081 yang melebihi signifikansi yang ditentukan pada penelitian ini yaitu 0,05 (sehingga tidak signifikan). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Staffing* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

#### 4.5.4 Uji Hipotesis 4: Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja

Uji hipotesis yang keempat adalah menguji apakah variabel Pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Uji hipotesis ini menggunakan hasil uji t sebagaimana tabel 4.28 diatas. Adapun analisis pengujian terhadap hipotesis 4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33 Pengujian Hipotesis 4

	Nilai	Pengujian	Kesimpulan
B	0,370	Positif	Pengaruh Positif
t	1,896	T tabel: 2,026: T hitung < T Tabel	Tidak Signifikan
Sig	0,066	Sig. > 0,05	Tidak Signifikan

Dari tabel 4.33 diatas dapat diketahui bahwa skor *Unstandardized coefficient* (B) sebesar 0,367 (bernilai positif). Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan pemeliharaan terhadap Kinerja Operasi Bakamla berpengaruh positif namun sangat lemah. Nilai signifikansi dari pengaruh tersebut didasarkan pada perbandingan t hitung dan t tabel serta skor signifikansi. Skor t hitung dibandingkan dengan t tabel adalah lebih kecil ( $1,896 < 2,026$ ), sehingga diketahui bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal tersebut juga didukung dengan angka signifikansinya yaitu 0,066 yang melebihi signifikansi yang ditentukan pada penelitian ini yaitu 0,05 (sehingga tidak signifikan). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Pengawasan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Operasi Kinerja Bakamla.

#### 4.5.5 Uji Hipotesis 5: pengaruh Simultan Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), *Staffing* (X3) dan Pengawasan (X4) terhadap Kinerja (Y)

Uji hipotesis yang kelima yaitu pengaruh yang simultan antara keempat variabel bebas (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan) identk dengan analisis regresi berganda. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.34 Pengujian Hipotesis 5

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825,755	4	206,439	7,857	,000 <sup>b</sup>
	Residual	972,149	37	26,274		
	Total	1797,905	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Dari hasil pengujian sebagaimana tertuang pada tabel 4.34 diatas, nilai f hitung dari pengaruh keempat variabel secara simultan adalah 7,857. Apabila dibandingkan dengan F tabel yaitu 2,63, maka dapat diketahui bahwa pengaruh keempat variabel bebas terhadap variabel terikat adalah positif dan signifikan. hal tersebut juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh tersebut signifikan. angka-angka tersebut diatas menjelaskan bahwa Manajemen Pemeliharaan kapal Patroli (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

#### 4.5.6 Analisis Persamaan Regresi Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.35 R Square

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 <sup>a</sup>	,459	,401	5,126

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Tabel 4.36 Analisis of Varian

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	825,755	4	206,439	7,857	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	972,149	37	26,274		
Total	1797,905	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Tabel 4.37 Analisis Regresi linier berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,027	8,496		-,239	,813
1 X1	,049	,195	,042	,250	,804
X2	-,115	,320	-,079	-,359	,722
X3	,449	,250	,465	1,796	,081
X4	,370	,195	,310	1,896	,066

a. Dependent Variable: Y

Skor signifikansi pada Anova adalah 0,000 (kurang dari 0,05) serta masing-masing beta pada *Unstandardized Coefficient* untuk masing-masing variabel bebas: Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), *Staffing* (X3), dan Pengawasan (X4) adalah : 0,049; -0,115; 0,449 dan 0,370 Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel bebas (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing*, dan Pengawasan) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikatnya (Kinerja) namun tidak signifikan. Yang menjadi catatan adalah variabel Pengorganisasian dimana variabel tersebut berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Namun secara simultan variabel-variabel bebas (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing*, dan Pengawasan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja) (ditunjukkan dengan uji F).

Rumusan persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = -2,027 + 0,049X_1 - 0,115X_2 + 0,449X_3 + 0,370X_4$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$= \text{Intercept/Konstanta} = (-)2,027$$

- $\beta_1$  = Koefisien Perencanaan = 0,049  
 $X_1$  = Perencanaan  
 $\beta_2$  = Koefisien Pengorganisasian = -0,115  
 $X_2$  = Pengorganisasian  
 $\beta_3$  = Koefisien *Staffing* = 0,449  
 $X_3$  = *Staffing*  
 $\beta_4$  = Koefisien Pengawasan = 0,370  
 $X_4$  = Pengawasan

Maka rumusan persamaan regresi Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan terhadap Kinerja Bakamla adalah:

$$\text{Kinerja (Y)} = -2,027 + 0,049X_1 + (-0,115)X_2 + 0,449X_3 + 0,370X_4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta negatif (-2,162) artinya jika slope  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4=0$  maka Kinerja akan berkurang atau bernilai negatif (-2,162).
- Koefisien  $\beta_1 = 0,049$ , artinya apabila terjadi peningkatan 1 unit pada variabel perencanaan maka akan terjadi peningkatan terhadap nilai Kinerja sebesar 0,049 dengan asumsi koefisien lainnya konstan.
- Nilai koefisien  $\beta_2 = -0,115$ , artinya apabila variabel pengorganisasian mengalami peningkatan 1 unit, maka akan terjadi penurunan terhadap kinerja sebesar -0,115 dengan asumsi koefisien lainnya konstan.
- Koefisien  $\beta_3 = 0,449$ , artinya apabila terjadi peningkatan 1 unit pada variabel *Staffing* maka akan terjadi peningkatan terhadap nilai Kinerja sebesar 0,449 dengan asumsi koefisien lainnya konstan.
- Koefisien  $\beta_4 = 0,370$ , artinya apabila terjadi peningkatan 1 unit pada variabel pengawasan maka akan terjadi peningkatan terhadap nilai Kinerja sebesar 0,370 dengan asumsi koefisien lainnya konstan.
- Nilai *Standardized residual* untuk masing-masing variabel bebas adalah: Perencanaan ( $X_1$ ) 0,195, Pengorganisasian ( $X_2$ ) 0,320, *Staffing* ( $X_3$ ) 0,250 dan Pengawasan ( $X_4$ ) 0,195. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk baik untuk melakukan prediksi. Bahwa *Standardized residual* dalam rentang 0 sd 1 maka model regresi semakin baik dalam melakukan prediksi.

Koefisien determinasi dari persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.38 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 <sup>a</sup>	,459	,401	5,126

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Koefisien determinasi merupakan tingkat persentase kontribusi secara simultan dari kombinasi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini koefisien determinasi diwakili dengan nilai *Adjusted R Square*, yaitu 40,1%. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa kombinasi variabel Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing*, dan Pengawasan memberikan kontribusi secara simultan terhadap Kinerja sebesar 40,1%. Sedangkan 59,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.5 Pembahasan

Pada subbab ini peneliti akan membahas hasil analisa terkait dengan pengaruh Manajemen Pemeliharaan (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan) terhadap Kinerja Operasi Bakamla yang telah diuji hipotesisnya baik secara parsial maupun simultan.

### 4.6.1 Pengaruh Perencanaan Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla

Hasil dari analisis Statistik Deskriptif menjelaskan bahwa skor tertinggi pada variabel Perencanaan adalah 52, (skor maksimal 52) skor terendah 26, *mean* 40,93, median 39,50 dan modus 39. Skor *mean* (rata-rata) 40,93 dari skor maksimal 52 menunjukkan bahwa Perencanaan Pemeliharaan Kapal pada Biro Sarana dan Prasarana telah dipersepsikan baik oleh para pegawai.

Nilai rata-rata persepsi responden dalam skala likert terhadap Variabel Perencanaan menyatakan hal yang selaras. Nilai rata-rata tersebut berada pada skor 3,15 dari skor maksimal 4 pada skala likert. Skor tersebut merupakan rata-rata dari penjumlahan masing-masing dimensi dalam variabel Perencanaan, yaitu: Penjadwalan dengan skor rata-rata 3,15; pengadaan suku cadang dengan skor 3,21 rata-rata dan penganggaran dengan skor rata-rata 3,10.

Dimensi Penganggaran mendapat skor paling rendah yaitu 3,10 dibandingkan dengan dimensi Penjadwalan dan Pengadaan suku cadang dalam skala likert yang telah ditetapkan dalam penelitian ini dengan skor maksimal 4 (sangat baik), skor tersebut berada dalam rentang 3 (setuju) dan 4 sangat setuju. Dimensi ini memiliki area perubahan yang perlu mendapat perbaikan oleh Biro Sarana dan Prasarana.

Apabila dilihat dari indikator-indikator pada dimensi penganggaran yang perlu mendapat perhatian dalam area perubahan adalah indikator "kebutuhan pemeliharaan" dengan skor 2,98 dan kebutuhan pemeliharaan harian dengan skor 3,00.

Hasil dari uji korelasi antara variabel Perencanaan dengan Kinerja menghasilkan skor pearson correlation 0,447 dan tingkat signifikansi 0,003. Berdasarkan tabel interval korelasi menurut Sugiono (2014) skor tersebut pada interval 0,40-0,599 (kategori cukup). Sehingga disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang cukup positif. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan/korelasi yang searah antara variabel Perencanaan dengan variabel Kinerja.

Hasil uji regresi ini menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu  $Y = -2,027 + 0,049X_1 + (-0,115)X_2 + 0,449X_3 + 0,370X_4$ . Persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan koefisien regresi dari variabel Perencanaan ( $X_1$ ) 0,049. Dari Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang Positif dari variabel Perencanaan terhadap Kinerja.

Namun sesuai hasil pengujian bahwa variabel Perencanaan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Perbandingan Hasil dari t hitung (0,250) lebih kecil dibanding dengan nilai t tabel (2,026)

dan skor signifikansi sebesar 0,804 lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 (signifikan bila lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isbala dan Handayani (2015) bahwa perencanaan Strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut tidak sesuai dengan teori-teori yang telah digunakan dalam penelitian ini. Menurut Robbin dan Coulter (2010) Perencanaan merupakan langkah awal dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perencanaan tergantung pada bagaimana organisasi tersebut merumuskan suatu rencana dan tujuan yang ingin dicapainya. Beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam perencanaan antara lain: a) faktual atau realistis; b) logis dan rasional; c) fleksibel; d) komitmen dan e) komprehensif. Hal ini didukung dengan argumentasi bahwa kegiatan yang sudah direncanakan namun pelaksanaannya tidak sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Mekanisme pengadaan barang (perbaikan dan pemeliharaan) yang sudah direncanakan tidak berjalan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, sehingga dapat menghambat pelaksanaan pemeliharaan. Kondisi tersebut yang menurut peneliti dapat mengakibatkan perencanaan pemeliharaan cenderung lemah pengaruhnya terhadap kinerja.

#### **4.6.2 Pengaruh Pengorganisasian Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla**

Hasil dari analisis Statistik Deskriptif menjelaskan bahwa skor tertinggi pada variabel Pengorganisasian adalah 48, (skor maksimal 48) skor terendah 25, *mean* 37,12, median 37,00 dan modus 36. Skor *mean* (rata-rata) 37,12 dari skor maksimal 48 menunjukkan bahwa Pengorganisasian Pemeliharaan Kapal pada Biro Sarana dan Prasarana telah dipersepsikan baik oleh para pegawainya.

Nilai rata-rata persepsi responden dalam skala *likert* terhadap Variabel Pengorganisasian menyatakan hal yang selaras. Nilai rata-rata tersebut berada pada skor 3,09 dari skor maksimal 4 pada skala *likert*. Skor tersebut

merupakan rata-rata dari penjumlahan masing-masing dimensi dalam variabel Pengorganisasian, yaitu: Struktur Organisasi dengan skor rata-rata 3,24; Pembagian kerja dengan skor 2,98 rata-rata dan Departementalisasi dengan skor rata-rata 3,06.

Dimensi “Pembagian kerja” mendapat skor paling rendah yaitu 2,98 dibandingkan dengan dimensi lainnya bila dilihat dalam skala likert yang telah ditetapkan dalam penelitian ini dengan skor maksimal 4 (sangat baik), skor tersebut berada dalam rentang 2 (tidak setuju) dan 3 (setuju). Dimensi ini memiliki area perubahan yang perlu mendapat perbaikan oleh Biro Sarana dan Prasarana.

Apabila dilihat dari indikator-indikator pada dimensi “Pembagian kerja” yang perlu mendapat perhatian dalam area perubahan adalah indikator “sesuai dengan beban kerja” dengan skor 2,83 dan “pembagian kerja yang jelas” dengan skor 2,95. Kedua indikator terendah tersebut perlu mendapat perhatian dan menjadikan *area or improvment* (area perubahan). Biro sarana dan prasarana hendaknya memperhatikan dimensi pembagian kerja yang mendapat skor terendah dibanding dimensi-dimensi lain dalam variabel Pengorganisasian. Apabila pembagian kerja sesuai dengan beban kerja dapat membantu kelancaran terlaksananya suatu pekerjaan. Demikian juga dengan dimensi pembagian kerja yang jelas yang mendapat skor dibawah kategori baik. Bila pembagian kerja jelas tentunya akan berdampak pada penyelesaian kerja yang cepat dan tepat.

Hasil dari uji korelasi antara variabel Pengorganisasian dengan Kinerja menghasilkan skor *pearson correlation* 0,507 dan tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan tabel interval korelasi menurut Sugiono (2014:184) skor tersebut pada interval 0,40-0,599 (kategori cukup). Sehingga disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang cukup positif. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan/korelasi yang searah antara variabel Pengorganisasian dengan variabel Kinerja.

Hasil uji regresi ini menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu  $Y = -2,027 + 0,049X_1 + (-0,115)X_2 + 0,449X_3 + 0,370X_4$ . Persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan koefisien regresi dari variabel

Pengorganisasian (X<sub>2</sub>) -0,115. Dari Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari variabel Pengorganisasian terhadap Kinerja.

Namun sesuai hasil pengujian bahwa variabel Pengorganisasian mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Perbandingan Hasil dari t hitung (-0,359) lebih kecil dibanding dengan nilai t tabel (2,026) dan skor signifikansi sebesar 0,722 lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 (signifikan bila lebih kecil dari 0,05). Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zanah dan Sulaksana (2016) bahwa pengorganisasian berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan oleh adanya dua tanggungjawab yang diemban oleh pegawai pada bidangnya.

#### **4.6.3 Pengaruh *Staffing* Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla**

Hasil dari analisis Statistik Deskriptif menjelaskan bahwa skor tertinggi pada variabel *Staffing* adalah 63, (skor maksimal 64) skor terendah 36, *mean* 49,31, median 48,50 dan modus 41. Skor *mean* (rata-rata) 49,31 dari skor maksimal 64 menunjukkan bahwa *Staffing* Pemeliharaan Kapal pada Biro Sarana dan Prasarana telah dipersepsikan baik oleh para pegawainya.

Nilai rata-rata persepsi responden dalam skala likert terhadap Variabel *Staffing* menyatakan hal yang selaras. Nilai rata-rata tersebut berada pada skor 3,09 dari skor maksimal 4 pada skala likert. Skor tersebut merupakan rata-rata dari penjumlahan masing-masing dimensi dalam variabel *Staffing*, yaitu: Perencanaan SDM dengan skor rata-rata 2,99; Penarikan dan Seleksi dengan skor rata-rata 3,04; Latihan dan Pengembangan dengan rata-rata skor 3,20 dan Penilaian kerja dengan skor rata-rata 3,11.

Dimensi “Perencanaan SDM” mendapat skor paling rendah yaitu 2,99 dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya, bila dilihat dalam skala likert yang telah ditetapkan dalam penelitian ini dengan skor maksimal 4 (sangat baik), skor tersebut berada dalam rentang 2 (tidak setuju) dan 3 (setuju). Dimensi ini memiliki area perubahan yang perlu mendapat perbaikan oleh Biro Sarana dan Prasarana.

Apabila dilihat dari indikator-indikator pada dimensi “Perencanaan SDM” yang perlu mendapat perhatian dalam area perubahan adalah indikator “rotasi Personil sesuai Kebutuhan” dengan skor 2,98 dan “perencanaan pengadaan personil” dengan skor 2,93. Kedua indikator terendah tersebut perlu mendapat perhatian dan menjadikan *area or improvmnt* (area perubahan). Biro sarana dan prasarana hendaknya memperhatikan dimensi perencanaan SDM yang mendapat skor terendah dibanding dimensi-dimensi lain dalam variabel Staffing. Sebuah organisasi perlu didukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang unggul, hal tersebut dapat diperoleh dengan perencanaan SDM yang sistematis. Yang perlu menjadi perhatian dalam dimensi ini adalah indikator “rotasi personil sesuai kebutuhan”, latar belakang pendidikan serta kemampuan perlu menjadi pertimbangan dalam melakukan rotasi personil, sehingga personil yang mendapat rotasi dapat mengemban tugas yang diberikan.

Hasil dari uji korelasi antara variabel Staffing dengan Kinerja menghasilkan skor pearson correlation 0,636 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan tabel interval korelasi menurut Sugiono (2014:184) skor tersebut pada interval 0,60-0,799 (kategori kuat). Sehingga disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan/korelasi yang searah antara variabel *Staffing* dengan variabel Kinerja.

Hasil uji regresi ini menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu  $Y = -2,027 + 0,049X_1 + (-0,115)X_2 + 0,449X_3 + 0,370X_4$ . Persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan koefisien regresi dari variabel *Staffing* ( $X_3$ ) 0,449. Dari Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang Positif dari variabel *Staffing* terhadap Kinerja.

Namun sesuai hasil pengujian bahwa variabel Staffing mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Perbandingan Hasil dari t hitung (0,449) lebih kecil dibanding dengan nilai t tabel (2,026) dan skor signifikansi sebesar 0,081 lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 (signifikan bila lebih kecil dari 0,05). Hal ini bertolak belakang

dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2003) bahwa Proses penyusunan personalia dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia organisasi dengan orang-orang yang tepat dalam posisi-posisi yang tepat dan pada waktu yang tepat.

#### **4.6.4 Pengaruh Pengawasan Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla**

Hasil dari analisis Statistik Deskriptif menjelaskan bahwa skor tertinggi pada variabel Pengawasan adalah 68, (skor maksimal 68) skor terendah 38, *mean* 51,93, median 51,00 dan modus 51. Skor *mean* (rata-rata) 51,93 dari skor tertinggi 68 menunjukkan bahwa Pengorganisasian Pemeliharaan Kapal pada Biro Sarana dan Prasarana telah dipersepsikan baik oleh para pegawainya.

Nilai rata-rata persepsi responden dalam skala likert terhadap Variabel Pengawasan menyatakan hal yang selaras. Nilai rata-rata tersebut berada pada skor 3,05 dari skor maksimal 4 pada skala likert. Skor tersebut merupakan rata-rata dari penjumlahan masing-masing dimensi dalam variabel Pengawasan, yaitu: penetapan standar dengan rata-rata 3,03; Penentuan Pengukuran dengan skor rata-rata 3,08; Pengukuran Pelaksanaan dengan skor rata-rata 3,10; perbandingan pelaksanaan dengan rata-rata skor 3,06 dan pengembalian tindakan koreksi dengan skor rata-rata 2,99.

Dimensi “pengembalian tindakan koreksi” mendapat skor paling rendah yaitu 2,99 dibandingkan dengan dimensi lainnya bila dilihat dalam skala likert yang telah ditetapkan dalam penelitian ini dengan skor maksimal 4 (sangat baik), skor tersebut berada dalam rentang 2 (tidak setuju) dan 3 (setuju). Dimensi ini memiliki area perubahan yang perlu mendapat perbaikan.

Apabila dilihat dari indikator-indikator pada dimensi “pengembalian tindakan koreksi” yang perlu mendapat perhatian dalam area perubahan adalah indikator “pengubah pengukuran pelaksanaan” dengan skor 2,98

dan “mengubah cara menganalisa” dengan skor 2,98. Kedua indikator terendah tersebut perlu mendapat perhatian dan menjadikan *area or improvment* (area perubahan). Sesuai dengan teori Bila analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi maka perlu diambil tindakan mengubah standar awal, mengubah pengukuran pelaksanaan dan mengubah cara dalam menganalisa. Sedangkan dalam pengukuran pelaksanaan terdapat berbagai cara yaitu pengamatan; laporan metoda dan inspeksi. Dari cara-cara tersebut diharapkan dapat mengubah pengukuran pelaksanaan.

Hasil dari uji korelasi antara variabel Pengawasan dengan Kinerja menghasilkan skor *pearson correlation* 0,597 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan tabel interval korelasi menurut Sugiono (2014) skor tersebut pada interval 0,40-0,599 (kategori cukup). Sehingga disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang cukup positif. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan/korelasi yang searah antara variabel Pengawasan dengan variabel Kinerja.

Hasil uji regresi ini menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu  $Y = -2,027 + 0,049X_1 + (-0,115)X_2 + 0,449X_3 + 0,370X_4$ . Persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan koefisien regresi dari variabel Pengawasan ( $X_4$ ) sebesar 0,370 dengan tingkat signifikansi 0,066. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh sebesar 0,370 namun tidak signifikan terhadap Kinerja Bakamla. Hal ini bertolak belakang dengan teori bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen bisa tercapai (Hondoko, 2003).

#### **4.6.5 Pengaruh Manajemen (Perencanaan, Pengorganisasian, Staffing dan Pengawasan) Pemeliharaan Kapal Patroli terhadap Kinerja Operasi Bakamla**

Uji hipotesis dengan analisis regresi berganda terhadap pengaruh 4 (empat) variabel bebas: Perencanaan ( $X_1$ ), Pengorganisasian ( $X_2$ ), Staffing ( $X_3$ ) dan Pengawasan ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja

(Y) menghasilkan persamaan  $Y = -2,027 + 0,049X_1 + (-0,115)X_2 + 0,449X_3 + 0,370X_4$ . Nilai F hitung yang diperoleh adalah 7,857 lebih besar dari pada F tabel yaitu 2,63 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa secara simultan keempat variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan pemeliharaan kapal patroli secara bersama-sama memiliki kontribusi yang tidak terlalu tinggi terhadap Kinerja Operasi Bakamla khususnya dibidang operasi keamanan laut. Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 45,9%, dan 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hal tersebut dapat dimaklumi karena terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: efektifitas dan efisiensi; otoritas (wewenang); disiplin dan inisiatif (Prawirosentono 1999:27) dan lain sebagainya sedangkan Yuwono (2002) dalam isbala dan handayani (2015:5) terdapat beberapa faktor dominan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi antara lain: upaya manajemen dalam menterjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas SDM yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Manajemen (Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan) pemeliharaan kapal patroli baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Bakamla. Secara praktis peneliti memberikan bukti dan rekomendasi kepada obyek penelitian tentang pentingnya pengaruh manajemen pemeliharaan terhadap kinerja organisasi. Kinerja instansi yang baik dapat memberikan dampak positif bagi situasi keamanan Nasional dan Regional maupun Internasional.

## **BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah dibahas dan dijelaskan pada bab 4, maka simpulan atas penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif (koefisien regresi sebesar 0,049) namun tidak signifikan (nilai signifikansi 0,804) terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

Kesimpulan ini menjawab rumusan masalah. Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa perencanaan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu unit perencanaan akan menambah pula 0,049 unit Kinerja Operasi Bakamla namun masih lemah.

- b. Pengorganisasian secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif (koefisien regresi sebesar -0,115) dan tidak signifikan (nilai signifikansi  $0,722 > 0,05$ ) terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

Kesimpulan ini menjawab rumusan masalah. Dalam penelitian ini dibuktikan bahwa Pengorganisasian berpengaruh negatif terhadap Kinerja Operasi Bakamla, dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu unit Pengorganisasian maka akan terjadi penurunan sebesar -0,115 unit kinerja Bakamla, namun pengaruhnya masih lemah. Hal ini perlu mendapat perhatian karena akan berpengaruh terhadap kinerja Bakamla. Organisasi pemeliharaan dalam Bakamla sudah ada namun belum berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya. Dengan Pengorganisasian yang baik tentunya dapat menyumbangkan kredit poin dalam meningkatkan kinerja Bakamla.

- c. *Staffing* secara parsial mempunyai pengaruh yang positif (koefisien regresi sebesar 0,449) namun tidak signifikan (nilai signifikansi 0,081) terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

Kesimpulan ini menjawab rumusan masalah, pertanyaan penelitian serta membuktikan hipotesis bahwa Staffing pemeliharaan kapal

patroli berpengaruh terhadap Kinerja Operasi Bakamla. Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa *Staffing* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu unit *Staffing* akan menambah pula 0,449 unit kinerja Bakamla namun pengaruh ini masih lemah karena nilai signifikansinya diatas standar yang ditentukan yaitu  $0,081 > 0,05$ . Berdasarkan argumentasi yang diperoleh peneliti bahwa penempatan personil masih belum sesuai dengan jabatan yang diemban.

- d. Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif (koefisien regresi sebesar 0,370) namun tidak signifikan (nilai signifikansi 0,066) terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

Kesimpulan ini menjawab rumusan masalah. Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa Pengawasan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu unit Pengawasan akan menambah pula 0,370 unit kinerja Bakamla namun pengaruh ini masih lemah karena nilai signifikansinya 0,066 lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05. Pengawasan membantu fungsi manajemen lainnya dalam penilaian pekerjaan apakah sudah dilaksanakan secara efektif atau belum. Namun pada kenyataannya pengawasan belum dapat diimplementasikan dengan baik khususnya dibidang pemeliharaan kapal.

- e. Perencanaan, Pengorganisasian, *Staffing* dan Pengawasan yang merupakan fungsi-fungsi dari manajemen secara simultan mempunyai pengaruh yang positif (F hitung 7,857 lebih besar dari F tabel 2,63) dan signifikan (nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditentukan 0,05) terhadap Kinerja Operasi Bakamla.

Kesimpulan ini menjawab rumusan masalah. Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa secara simultan keempat fungsi manajemen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasi bakamla. Efektifitas dan efisiensi erat hubungannya dengan manajemen suatu kegiatan, dimana kegiatan/pekerjaan akan berjalan dengan efektif dan efisien bila dikelola dengan baik, aspek

perencanaan, pengorganisasian, Staffing dan pengawasan merupakan bagian dari manajemen.

Pada tataran manajerial organisasi Bakamla, keempat variabel tersebut sudah selayaknya diperhatikan dengan baik karena kombinasi pengaruh secara simultan empat variabel bebas tersebut sebesar 40,1% terhadap kinerja. Adapun porsi kontribusi sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Skor 40,1% tidak dapat dianggap rendah, mengingat kinerja operasi Bakamla dipengaruhi oleh berbagai macam variabel dan faktor. Sehingga Manajemen (perencanaan, pengorganisasian, staffing dan Pengawasan) pemeliharaan kapal selayaknya diperbaiki dan ditingkatkan karena akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja operasi Bakamla.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran untuk Bakamla**

Manajemen pemeliharaan kapal patroli Bakamla sudah cukup baik, namun masih perlu perbaikan dalam beberapa aspek antara lain:

- a. Secara umum persepsi pegawai atas Perencanaan pemeliharaan telah baik, namun masih terdapat dimensi serta indikator yang perlu diperbaiki yaitu Dimensi perencanaan Penganggaran dengan skor rata-rata 3,10. Adapun indikator terendah yaitu "Kebutuhan Pemeliharaan Bulanan mendapat skor 2,98 dari dimensi penganggaran. Perencanaan pemeliharaan bulanan perlu dirancang dengan dan matang sehingga dapat mendukung pelaksanaan pemeliharaan.
- b. Bakamla hendaknya meninjau kembali pengorganisasian yang sudah dibuat khususnya di lingkungan Biro Sarana dan Prasarana. Berdasarkan hasil penelitian tentang persepsi pegawai terhadap variabel pengorganisasian, terdapat dimensi yang masih mendapat skor rendah, hal ini mengindikasikan bahwa pengorganisasian belum

berjalan maksimal. Terdapat 3 indikator yang mendapat skor rendah yaitu “pembagian kerja yang jelas dengan skor 2,98; “ pembagian kerja sesuai dengan beban kerja” dengan skor 2,83 dan “Departementalisasi sesuai dengan fungsinya” dengan Skor 2,98. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan agar dimasa yang akan datang kinerja Bakamla dapat meningkat lebih baik karena didukung dengan pengorganisasian yang baik pula.

- c. Dalam variabel *Staffing* terdapat 3 indikator yang mempunyai skor yang rendah yaitu; indikator “kesesuaian jumlah dengan rencana” (dalam hal penarikan dan seleksi calon pegawai) skor rata-rata adalah 2,86; indikator “perencanaan pengadaan personil” skor rata-rata 2,93 dan indikator “rotasi personel sesuai dengan kualifikasi” skor rata-rata 2,98. Hal ini perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan maupun perubahan baik sistem pengadaan pegawai maupun kriteria pengisian jabatan yang diisi sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.
- d. Sistem pengawasan dalam pemeliharaan kapal perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan menjadi lebih baik khususnya dalam pengembalian tindakan koreksi. Pengembalian tindakan koreksi merupakan salah satu dimensi dari variabel pengawasan, dimensi ini memperoleh skor rata-ratanya terendah dalam variabel pengawasan.

### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari manajemen pemeliharaan terhadap Kinerja operasi Bakamla. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah penelitian dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Bakamla.
- b. Kontribusi keempat variabel dalam penelitian ini terhadap kinerja secara simultan masih relatif rendah yaitu 40,1%, sehingga menjadi penting untuk penelitian selanjutnya ditambahkan atau diganti variabel-variabel lain dalam fungsi-fungsi manajemen yang dapat mempengaruhi Kinerja operasi Bakamla.

- c. Dimensi-dimensi yang mempunyai skor rata-rata terendah hendaknya dapat dijadikan sebagai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Operasi Bakamla.
- d. Variabel terikat/yang dipengaruhi yaitu kinerja bisa ditambahkan dengan efektivitas kinerja operasi Bakamla.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alhouli, Y.M. (2011). *Development of Ship Maintenance Performance Measurement Framework to Assess the Decision Making Process to Optimise in Ship Maintenance Planning. The University of Manchester for the degree of PhD in the Faculty of Engineering and Physical Sciences: England.*
- Ariany R dan Putera E.R. (2013), Analisis Kinerja Organisasi Pemerintah dalam memberikan pelayanan Publik di Kota Pariaman, Jurnal Mimbar Volume 29 No. 1
- Assauri, S. (2008). Manajemen Produksi dan Operasi edisi 3, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Corder, A. (1992). Teknik Manajemen Pemeliharaan. Jakarta Erlangga.
- Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, Kementerian Kelautan dan Perikanan (2014). Standar Operasional Prosedur (SOP) Perawatan Kapal Pengawas Perikanan.
- Fayol, H. (1985). Industri Dan Manajemen Umum, terjemahan Winardi
- Handoko, H.T. (2003). Manajemen, edisi 2 cetakan ke 18, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.SP, (1989). Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah, Jakarta PT Gunung Agung
- Hidayat. R, Ansori N., dan Imron, A. (2010). *Perencanaan Maintenance dengan Metode Reability Centered Maintenance II*, Jurnal Makara, Teknologi, Volume 14 nomor 1
- Hidayat, T.M. (2006). Analisis Kinerja Fasilitas Pemeliharaan Dan Perbaikan Kapal TNI AL Dalam Mendukung Kesiapan Kapal Perang Republik Indonesia, Studi Kasus Di Komando Armada RI Kawasan Timur Surabaya. Universitas Gajah Mada
- Isbala A.A dan Handayani N. (2015). Pengaruh Perencanaan Strategis dan Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja, Jurnal ilmu & riset Akuntansi Volume 4 no. 5

- Jonker, J., Pennink, B.J.W., dan Wahyuni, S. (2011) *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat
- Kuntjoro, D. Y. (2009). *Pemilihan Konsep Dengan Penyederhanaan Metoda Fuzzy Analitic Hierarcy Process: Studi Kasus Manajemen Perawatan Kapal-kapal Angkatan Laut*. ITS
- Kuntjoro, D. Y. Artana, K.B. (2005). *Studi Pemilihan Konsep Manajemen Perawatan Kapal TNI AL dengan Kriteria Kualitatif*, Seminar Nasional Aplikasi dan Teknologi Kelautan V
- Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Unhan (2013). *Peningkatan Kemampuan dan kesiapan Operasional Alat Pertahanan dan Keamanan*, nomor penelitian D-LPPM: 006
- Mahan, A.T. (1899). *The Influence of Sea Power Upon History: 1660-1783.: Little Brown and Co.*
- Munaf, D.R (2013). *Kajian tata cara pencapaian kinerja rencana strategis berdasarkan indikator kinerja RPJM 2010-2014*. *Jurnal Socioteknologi* edisi 28 halaman 353-367, Institut Teknologi Bandung.
- NORSOK Standard Z-008. (2011). *Risk Based Maintenance and Consequence Classification*. Standard Norway. Norway
- Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 Tentang Bakamla
- Rahman R. dan Supomo H, (2012). *Analisa kepuasan pelanggan pada pekerjaan Reparasi kapal dengan metode Quality Function Deployment (QFD) dalam Jurnal Teknik ITS Vol.1 No.1*, September 2012 ISSN2301-9271 hal. G-297
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Robbin, S.P., & Coulter, M. (2010) Management, 11th edition*
- Santoso, (2011). *Optimalisasi Sistem Pemeliharaan Terencana (SPT) Kapal Republik Indonesia Tingkat Organik Dalam Rangka Mendukung Operasi (Studi Kasus Komando Lintas Laut Militer)*, Universitas Gajah Mada.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan ke 5 Jakarta, Salemba Empat

Sobandi, B & Artyasa, U.S. (2006). Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah. Bandung. Humaniora

Stoner, James A.F. (1992). *Manajemen* (Terjemahan) edisi 4 cetakan pertama. Intermedia – Jakarta

Sugiyono (2014), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, cetakan ke 21 Alfabeta Bandung

Siagian, S. P. (1997). Filsafat Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.

Sumakul, W.F., (2011) Operasi Keamanan Laut dan *Asean Maritime Forum*, <http://www.fkpmaritim.org/operasi-keamanan-laut-dan-asean-maritime-forum/> diakses pada tanggal 18 Januari 2017

Supriyanto, A.H (2014) Analisa Pengaruh Perawatan Kapal Terhadap Kemampuan Fasharkan Surabaya Dalam Mendukung Kesiapan Operasi KRI dijajaran Armatim, Universitas Pertahanan

Suryabrata, S. (2012) Metodologi Penelitian, Edisi 1 Cetakan ke 23, Jakarta Rajawali Pers

Terry, G. (1977). *Principle of Management*

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Kelautan

[http://bakamla.go.id/home/artikel\\_lengkap/2924/0bf34b0d61889e8de6d390dde96022b2](http://bakamla.go.id/home/artikel_lengkap/2924/0bf34b0d61889e8de6d390dde96022b2) diakses pada tanggal 3 November 2016

US. Departement of State (2010) *Maritime Security Sector Reform*.

Zanah, Faisal Risky dan Sulaksana, Jaka (2016). Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan(studi kasus di Home Industri Asri Rahayu di wilayah Majalengka, Jurnal Ilmu pertanian dan Peternakan volume 4 Nomor 2. Universitas Majalengka



KEMENTERIAN PERTAHANAN RI  
UNIVERSITAS PERTAHANAN

Nomor : B/ 887 /III/2017

Bogor, 31 Maret 2017

Klasifikasi : Biasa

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian dan  
Permintaan Data.

Kepada

Yth. Kepala Bakamla

di

Jakarta

1. Dasar:
  - a. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2011 tentang Universitas Pertahanan sebagai Perguruan Tinggi yang Diselenggarakan oleh Pemerintah.
  - b. Kalendar Akademik Program Studi Keamanan Maritim Fakultas Manajemen Pertahanan Universitas Pertahanan TA. 2016/2017.
2. Sehubungan dasar di atas, dengan hormat disampaikan bahwa:
  - a. Sebagai syarat kelulusan Program Pascasarjana Universitas Pertahanan, bagi mahasiswa diwajibkan menyusun tesis yang terkait dengan bidang program studinya.
  - b. Mahasiswa Program Studi Keamanan Maritim Fakultas Manajemen Pertahanan Unhan atas nama Moh. Nurul Burhan NIM: 120150205012, nomor HP: 081514513188, email: burhanmoh@gmail.com, bermaksud menyusun tesis dengan judul: "Pengaruh Manajemen Pemeliharaan Kapal Patroli Terhadap Kinerja Bakamla".
3. Berkenaan dengan hal tersebut mohon diizinkan mahasiswa dimaksud untuk melaksanakan penelitian dalam rangka mendapatkan data dan keterangan termasuk melakukan wawancara dengan pejabat yang ditunjuk.
4. Demikian mohon menjadi periksa.



a.n. Rektor  
Universitas Pertahanan  
Warek/Bid. Akademik dan Kemahasiswaan,

Prof. Dr. Ir. Dadang Gunawan, M.Eng  
Pembina Utama IV/e

Tembusan:

1. Rektor Unhan
2. Warek/Kalem/Kasatwas Unhan
3. Dekan FMP
4. Karo Unhan
5. Direktur Operasi Laut
6. Kabiro Sarana dan Prasarana.



**BADAN KEAMANAN LAUT  
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : B- 704 /SESTAMA/IX/2017  
Sifat : Biasa  
Perihal : Keterangan Selesai Penelitian

Jakarta, 11 September 2017

Yth. Rektor  
Universitas Pertahanan  
di  
Bogor

Dengan hormat,


Merujuk Surat Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Pertahanan Nomor : B/887/III/2017 tanggal 31 Maret 2017 Hal Permohonan Izin Penelitian dan Permintaan Data, maka kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Moh. Nurul Burhan  
N I M : 120150205012  
Program Studi : Keamanan Maritim  
Fakultas : Manajemen Pertahanan

telah melakukan penelitian dalam rangka mendapatkan data dan keterangan pada Biro Sarana dan Prasarana serta pada Direktorat Operasi Laut Badan Keamanan Laut dengan judul "Pengaruh Manajemen Pemeliharaan Kapal Patroli Terhadap Kinerja Bakamla".

Demikian kami sampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plt. Sekretaris Utama  
Badan Keamanan Laut,  
Direktur Operasi Udara Maritim

  
Widianoro, M.B.A.  
Marsekal Pertama TNI

Tembusan:

1. Kepala Bakamla;
2. Kepala Biro Umum Bakamla;
3. Plt. Kabag Kepegawaian Bakamla.



**UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA**  
**FAKULTAS MANAJEMEN PERTAHANAN**  
**PRODI KEAMANAN MARITIM**

Yth. Pejabat/Pegawai  
Biro Sarana & Prasarana dan Direktorat Operasi Laut  
Badan Keamanan Laut Republik Indonesia

Dengan hormat,

Saya Moh. Nurul Burhan, pegawai Bakamla yang sedang tugas belajar pada Prodi Keamanan Maritim, Universitas Pertahanan Indonesia, memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuisisioner terlampir yang menjadi instrumen utama dalam penyusunan tesis kami yang berjudul: **Pengaruh Manajemen Pemeliharaan Kapal Patroli Terhadap Kinerja Operasi Bakamla.**

Saya juga memohon agar Bapak/Ibu/Saudara mengisi kuisisioner ini dengan terlebih dahulu membaca pertanyaan dan alternatif isian dengan teliti, tidak terlewat, serta berdasarkan kondisi yang sesungguhnya dirasakan Bapak/Ibu/Saudara. Identitas dan isian Bapak/Ibu/Saudara akan dirahasiakan oleh peneliti dan semata-mata untuk kepentingan akademis. Setiap jawaban/isian Bapak/Ibu/ Saudara merupakan bantuan yang sangat berarti bagi kami.

Atas bantuan dan isian Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,  
Moh. Nurul Burhan  
NPM 120150205012

## KUISIONER

### PENGARUH MANAJEMEN PEMELIHARAAN KAPAL PATROLI TERHADAP KINERJA OPERASI BAKAMLA.

#### 1. Data Responden

- a. Jenis Kelamin : L / P (*silahkan lingkari jawaban*)
- b. Usia : ..... Tahun
- c. Pendidikan terakhir : (.....) SMP/ sederajat (.....) DIV/S1  
(.....) SMA/ sederajat (.....) S2/S3  
(.....) DI/DIII
- d. Lama Bekerja : (.....) kurang dari 2 Tahun (.....) 10 – 20 Tahun  
(.....) 2 – 10 Tahun (.....) >20 Tahun

#### 2. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah jawaban yang paling mewakili pilihan Bapak/Ibu/Saudara atas masing-masing pernyataan pada kuisisioner dengan mengisi tanda cek list (  $\checkmark$  ) pada kolom alternatif jawaban.
- b. Keterangan Singkatan:
- STS : Sangat Tidak Setuju**
- TS : Tidak Setuju**
- S : Setuju**
- SS : Sangat Setuju**

## 1. PERENCANAAN

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN			
		STS	TS	S	SS
<b>Penjadwalan</b>					
1.	Jadwal pemeliharaan kapal secara rutin (harian) sudah direncanakan secara rinci sebelumnya				
2.	Jadwal pemeliharaan bulanan sudah direncanakan sebelumnya				
3.	penjadwalan pemeliharaan tahunan sudah diprogramkan ditahun sebelumnya				
4.	Jadwal penggantian dan skala prioritas dalam penggantian suku cadang sudah direncanakan sebelumnya				
5.	Perencanaan lokasi pemeliharaan disesuaikan dengan daerah penugasan operasi				
6.	Jadwal pemeliharaan sudah disesuaikan dengan jadwal operasi kmla sehingga tidak saling mengganggu				
<b>Pengadaan suku cadang</b>					
7.	Rencana kebutuhan suku cadang dalam satu tahun sudah di inventarisir ditahun sebelumnya				
8.	Dalam mendukung kelancaran pemeliharaan, pengadaan suku cadang sudah direncanakan pada tahun sebelumnya				
9.	Rencana pengadaan suku cadang menggunakan skala prioritas untuk peralatan kritis kapal				
<b>Penganggaran</b>					
10	Penyusunan anggaran pemeliharaan sesuai dengan rencana kebutuhan pemeliharaan harian				
11	Penyusunan anggaran pemeliharaan sesuai dengan rencana kebutuhan pemeliharaan bulanan				
12	Penyusunan anggaran pemeliharaan sesuai dengan rencana kebutuhan pemeliharaan tahunan				
13	Penyusunan anggaran pengadaan suku cadang sesuai dengan kebutuhan suku cadang dan menggunakan skala prioritas				

## 2. PENGORGANISASIAN

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN			
		STS	TS	S	SS
<b>Struktur Organisasi</b>					
1.	Dalam unit pemeliharaan terdapat struktur organisasi yang jelas				
2.	Struktur organisasi pemeliharaan disusun sesuai kebutuhan organisasi				
3.	Dengan adanya struktur organisasi dapat memudahkan dalam pembagian kerja				
4.	Hirarki komando sesuai dengan jenjang organisasi				
<b>Pembagian Kerja</b>					
5.	Dalam unit pemeliharaan pembagian kerja sudah jelas				
6.	Pembagian kerja dalam unit pemeliharaan sesuai dengan tupoksi				
7.	Pembagian kerja pada unit pemeliharaan sesuai dengan beban kerja				
8.	Dalam pembagian kerja tidak ada tumpang tindih kewenangan				
<b>Departementalisasi</b>					
9.	Pembentukan departementalisasi dalam unit pemeliharaan sesuai dengan fungsinya masing-masing				
10	Dengan dibentuknya departementalisasi dapat memudahkan dalam pembagian kerja				
11	Dalam pembentukan departementalisasi tidak terjadi pekerjaan ganda				
12	Departementalisasi dapat memudahkan dalam pelaksanaan pekerjaan				

## 3. STAFFING (PENYUSUNAN PERSONALIA)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN			
		STS	TS	S	SS
<b>Perencanaan SDM</b>					
1.	Perencanaan kebutuhan jabatan sesuai dengan kebutuhan organisasi				
2.	Perencanaan penempatan personil sesuai dengan kualifikasinya				
3.	Rotasi personil sesuai dengan kebutuhan organisasi				

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN			
		STS	TS	S	SS
4.	Perencanaan kebutuhan personil sesuai dengan kondisi organisasi				
<b>Pengadaan dan Seleksi</b>					
5.	Pengadaan calon pegawai sesuai dengan rencana pengadaan SDM				
6.	Jumlah calon pegawai sesuai dengan rencana SDM				
7.	Kualifikasi calon sesuai dengan rencana SDM				
8.	Pengumuman pengadaan calon pegawai diadakan secara transparan				
9.	Dalam menentukan posisi karyawan sesuai dengan kebutuhan				
<b>Latihan dan Pengembangan</b>					
10	Program pelatihan bagi personil sering dilakukan				
11	Program latihan dan pengembangan personil dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi				
12	Program Pelatihan bagi personil dapat meningkatkan efektivitas kerja individu dan organisasi				
13	Program pengembangan personil dapat meningkatkan kemampuan secara individu bagi personil				
<b>Penilaian kerja</b>					
14	Penilaian pelaksanaan kerja sesuai dengan standar kerja yang telah disusun				
15	Dengan adanya penilaian kerja, maka pelaksanaan kerja individu semakin baik				
16	Dengan adanya penilaian kerja dapat mengevaluasi kinerja individu				

#### 4. PENGAWASAN

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN			
		STS	TS	S	SS
<b>Penetapan standar</b>					
1.	Dalam pelaksanaan kerja terdapat SOP dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut				
2.	Dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat standar fisik yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut				
3.	Dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat Standar moneter yang sudah ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut				
4.	Dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat Standar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut				

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN			
		STS	TS	S	SS
<b>Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan</b>					
5.	Dalam penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan menggunakan batas waktu pelaksanaan kegiatan				
6.	Penentuan hasil pengukuran kegiatan disampaikan dalam bentuk laporan				
7.	Pengukuran kegiatan dilaksanakan oleh personil yang telah ditentukan				
<b>Pengukuran pelaksanaan</b>					
8.	Dalam pengukuran pelaksanaan kerja dilakukan dengan pengamatan kegiatan				
9.	hasil pengukuran pelaksanaan kerja disampaikan dalam bentuk laporan pelaksanaan				
10	Dalam mengukur hasil pelaksanaan kegiatan menggunakan metode pengawasan pekerjaan				
11	Dalam pengukur hasil pelaksanaan kerja dilakukan pemeriksaan				
<b>Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan analisa penyimpangan</b>					
12	Dalam melaksanakan pengawasan dilakukan perbandingan antara hasil dengan standar yang ditentukan				
13	Dalam melakukan pengawasan membandingkan waktu pelaksanaan sesuai dengan standar				
14	Dalam melakukan pengawasan membandingkan biaya pelaksanaan sesuai dengan yang direncanakan				
<b>pengembalian tindakan koreksi</b>					
15	Bila dalam analisa hasil dari pengawasan tidak sesuai dan perlu ada koreksi maka standar awal disesuaikan dengan rata-rata pencapaian				
16	Bila dalam analisa hasil dari pengawasan perlu ada koreksi maka standar pengukuran disesuaikan dengan rata-rata pencapaian				
17	Mengubah cara dalam menganalisa dan mengintepretasikan penyimpangan-penyimpangan				

## 5. KINERJA BAKAMLA

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN			
		STS	TS	S	SS
<b>INPUT/MASUKAN</b>					
1.	Kondisi kapal laik laut dalam pelaksanaan operasi				
2.	Dukungan kebutuhan operasi sesuai dengan kebutuhan operasi				
3.	Dalam penyelenggaraan operasi telah dibentuk organisasi dan sistem manajemen yang baik				
4.	Pelaksanaan operasi sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditentukan				
<b>PROCESS/PROSES</b>					
5.	Metode yang digunakan sudah efektif				
6.	Waktu operasi yang digunakan sudah efisien				
7.	Personil yang terlibat sesuai dengan kebutuhan				
8.	Terdapat Koordinasi antar unit kerja (Biro Sarpras dengan Dit. Operasi laut) dalam penyelenggaraan operasi				
9.	Penggunaan sarana dan prasarana (kapal) sesuai dengan kebutuhan operasi				
<b>OUTPUT/KELUARAN</b>					
10.	Pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana organisasi				
11.	Kualitas yang dihasilkan sesuai dengan rencana				
12.	Pencapaian sasaran terpenuhi sesuai dengan target yang ditentukan				

## UJI VALIDITAS BUTIR PERNYATAAN

### A. HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS KUISIONER PERENCANAAN

PERNYATAAN		TOTAL	PENGUJIAN r tabel	KESIMPULAN
X1	Pearson Correlation	,556**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,001	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X2	Pearson Correlation	,731**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X3	Pearson Correlation	,617**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X4	Pearson Correlation	,692**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X5	Pearson Correlation	,536**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,002	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X6	Pearson Correlation	,695**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X7	Pearson Correlation	,737**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X8	Pearson Correlation	,591**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,001	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X9	Pearson Correlation	,751**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X10	Pearson Correlation	,532**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,002	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X11	Pearson Correlation	,810**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X12	Pearson Correlation	,810**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X13	Pearson Correlation	,675**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
TOTAL	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	30		

### B. HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS KUISIONER PENGORGANISASIAN

PERNYATAAN		TOTAL	PENGUJIAN r tabel	KESIMPULAN
X1	Pearson Correlation	,779**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X2	Pearson Correlation	,811**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X3	Pearson Correlation	,707**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		

X4	Pearson Correlation	,704**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X5	Pearson Correlation	,652**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X6	Pearson Correlation	,810**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X7	Pearson Correlation	,796**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X8	Pearson Correlation	,804**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X9	Pearson Correlation	,690**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X10	Pearson Correlation	,712**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X11	Pearson Correlation	,661**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X12	Pearson Correlation	,548**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,002	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
TOTAL	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	30		

### C. HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS KUISIONER STAFFING

	PERNYATAAN	TOTAL	PENGUJIAN	KESIMPULAN
X1	Pearson Correlation	,482**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,007	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X2	Pearson Correlation	,710**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X3	Pearson Correlation	,609**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X4	Pearson Correlation	,816**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X5	Pearson Correlation	,807**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X6	Pearson Correlation	,767**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X7	Pearson Correlation	,817**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X8	Pearson Correlation	,812**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X9	Pearson Correlation	,792**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X10	Pearson Correlation	,724**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID

	N	30		
X11	Pearson Correlation	,809**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X12	Pearson Correlation	,783**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X13	Pearson Correlation	,805**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X14	Pearson Correlation	,783**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X15	Pearson Correlation	,805**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X16	Pearson Correlation	,736**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
TOTAL	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	30		

#### D. HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS KUISIONER PENGAWASAN

	PERNYATAAN	TOTAL	PENGUJIAN	KESIMPULAN
X1	Pearson Correlation	,706**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X2	Pearson Correlation	,654**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X3	Pearson Correlation	,776**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X4	Pearson Correlation	,672**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X5	Pearson Correlation	,585**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,001	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X6	Pearson Correlation	,689**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X7	Pearson Correlation	,665**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X8	Pearson Correlation	,533**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,002	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X9	Pearson Correlation	,756**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X10	Pearson Correlation	,394*	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,031	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X11	Pearson Correlation	,726**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X12	Pearson Correlation	,689**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		

	<b>PERNYATAAN</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PENGUJIAN</b>	<b>KESIMPULAN</b>
X13	Pearson Correlation	,633**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X14	Pearson Correlation	,791**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X15	Pearson Correlation	,730**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X16	Pearson Correlation	,769**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X17	Pearson Correlation	,548**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,002	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
TOTAL	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	30		

#### E. HASIL ANALISIS UJI VALIDITAS KUISIONER KINERJA

	<b>PERNYATAAN</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PENGUJIAN</b>	<b>KESIMPULAN</b>
X1	Pearson Correlation	,748**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X2	Pearson Correlation	,743**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X3	Pearson Correlation	,791**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X4	Pearson Correlation	,785**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X5	Pearson Correlation	,801**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X6	Pearson Correlation	,841**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X7	Pearson Correlation	,643**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X8	Pearson Correlation	,554**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,001	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X9	Pearson Correlation	,552**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,002	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X10	Pearson Correlation	,658**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X11	Pearson Correlation	,738**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
X12	Pearson Correlation	,775**	> 0,393	
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. < 0,05	VALID
	N	30		
TOTAL	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	30		

## PENGOLAHAN DATA

### 1. Data awal hasil Kuisisioner

<b>NO.</b>	<b>Perencanaan (X1)</b>	<b>Pengorganisasian (X2)</b>	<b>Staffing (X3)</b>	<b>Pengawasan (X4)</b>	<b>Kinerja (Y)</b>
1	37	38	48	54	46
2	42	41	55	55	48
3	32	31	41	49	35
4	26	32	42	55	45
5	41	40	53	51	36
6	45	40	62	64	48
7	51	42	57	64	45
8	45	44	60	59	42
9	39	36	42	51	33
10	49	40	54	56	40
11	40	38	51	52	36
12	39	36	40	48	30
13	45	37	50	52	39
14	39	32	42	48	26
15	39	32	41	48	26
16	36	41	47	51	37
17	30	28	36	42	27
18	39	32	41	48	26
19	45	37	49	58	33
20	49	43	61	56	45
21	37	40	54	52	37
22	51	37	52	53	43
23	42	38	54	52	39
24	35	32	41	45	33
25	36	25	39	47	30
26	38	36	48	51	36
27	40	34	53	52	36
28	47	36	48	51	36
29	39	34	46	50	36
30	42	37	53	56	37
31	52	48	63	68	48
32	45	42	57	42	43
33	39	38	44	51	36
34	39	44	53	52	26
35	39	41	57	51	26
36	49	43	52	51	43
37	38	35	46	53	37
38	34	35	47	53	36
39	43	36	41	38	30
40	40	36	48	51	43

NO.	Perencanaan (X1)	Pengorganisasian (X2)	Staffing (X3)	Pengawasan (X4)	Kinerja (Y)
41	47	36	55	50	45
42	39	36	48	51	37

## 2. Pengolahan Data Univariat

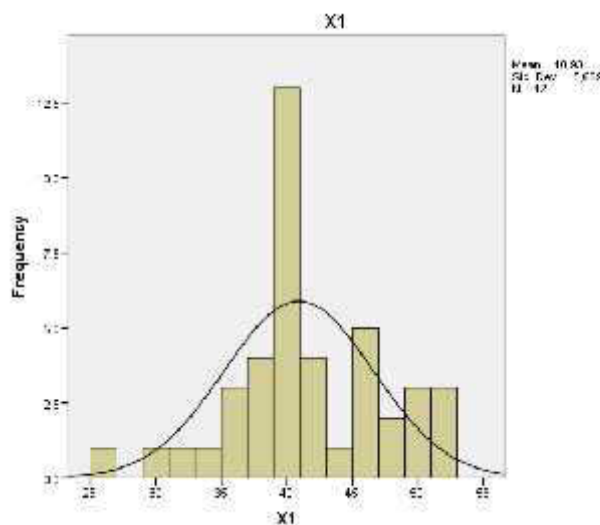
a. Hasil pengolahan Deskripsi Variabel dengan aplikasi SPSS 21

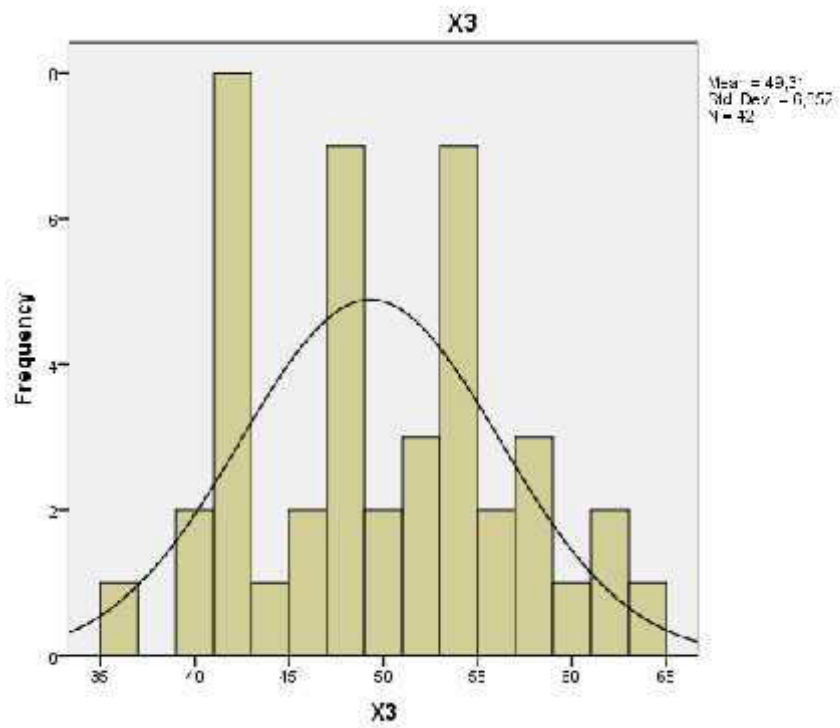
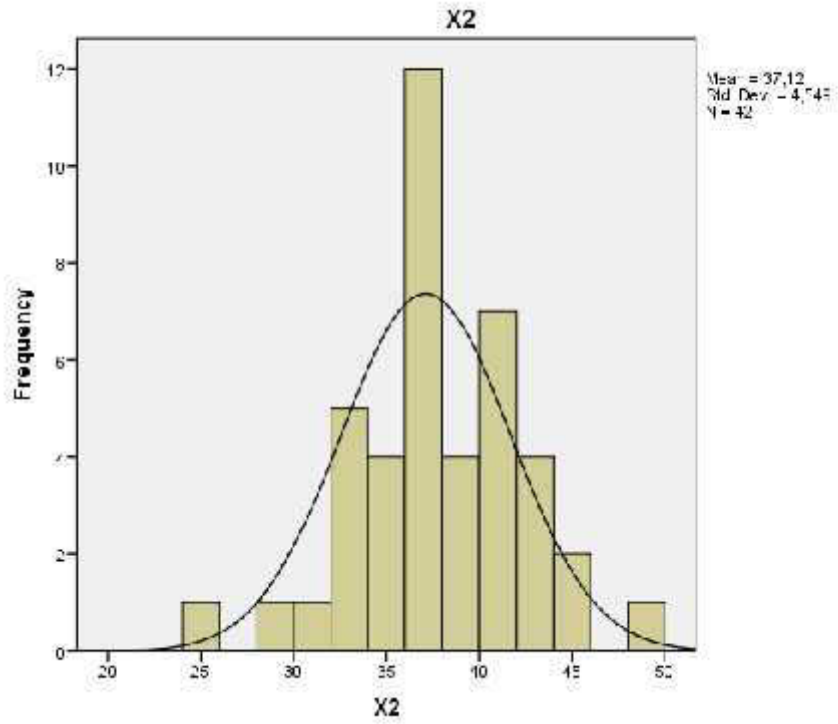
1) Analisis Diskriptif Variabel Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), Staffing (X3), Pengawasan (X4) dan Kinerja (Y)

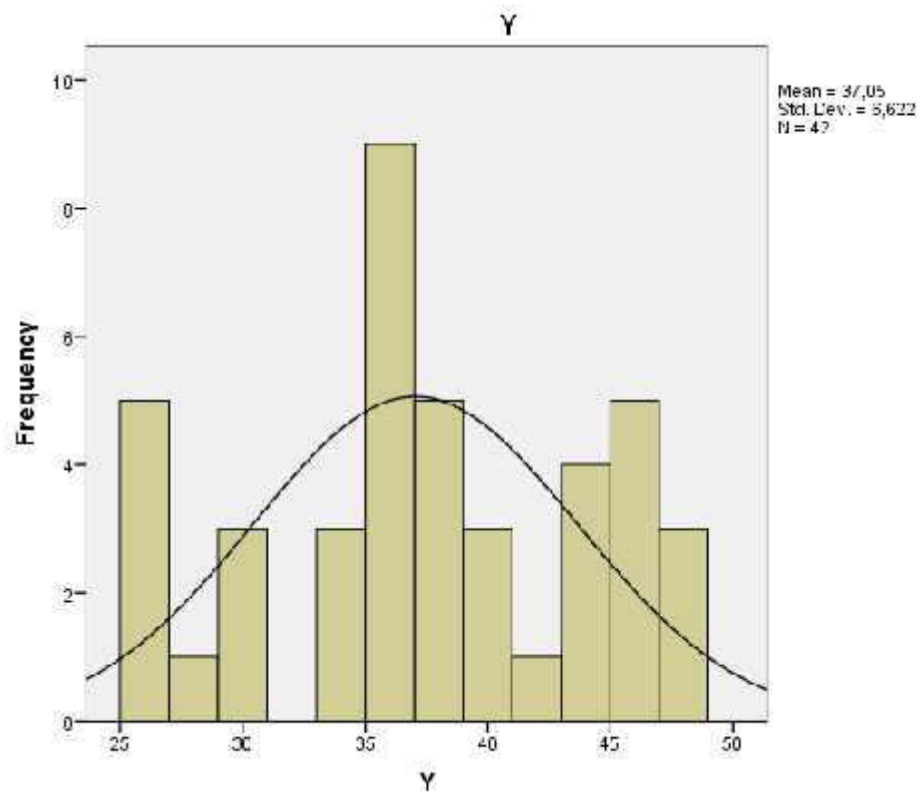
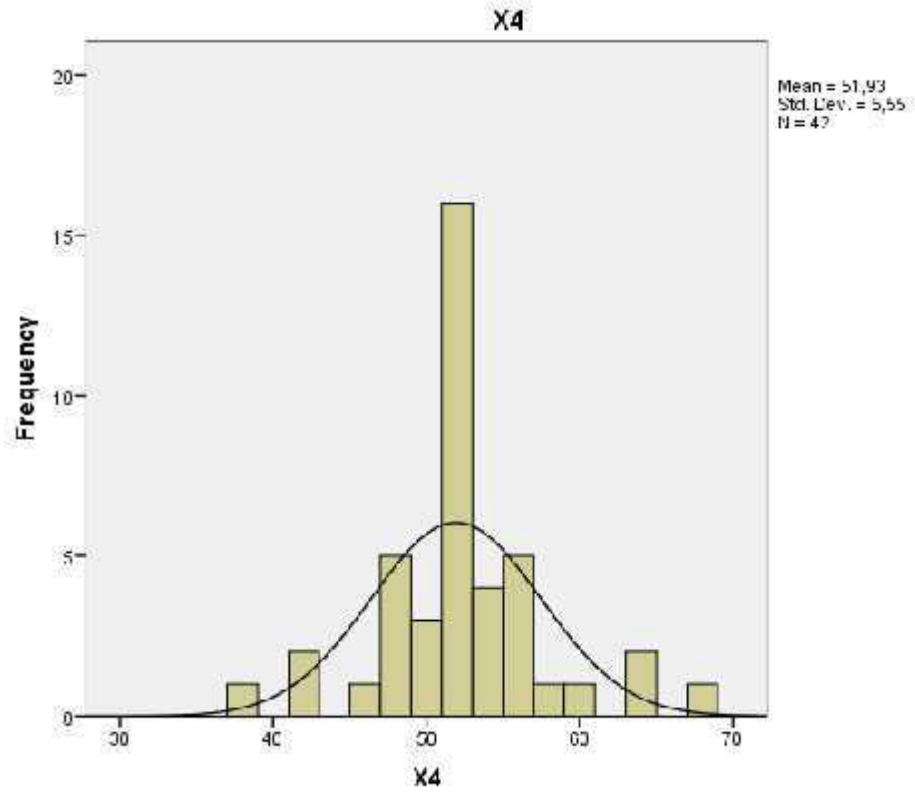
		Statistics				
		X1	X2	X3	X4	Y
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		40,93	37,12	49,31	51,93	37,05
Median		39,50	37,00	48,50	51,00	36,50
Mode		39	36	41 <sup>a</sup>	51	36
Std. Deviation		5,689	4,549	6,852	5,550	6,622
Variance		32,361	20,693	46,951	30,800	43,851
Skewness		-,083	-,184	,092	,467	-,119
Std. Error of Skewness		,365	,365	,365	,365	,365
Kurtosis		,225	,496	-,781	1,979	-,821
Std. Error of Kurtosis		,717	,717	,717	,717	,717
Range		26	23	27	30	22
Minimum		26	25	36	38	26
Maximum		52	48	63	68	48

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

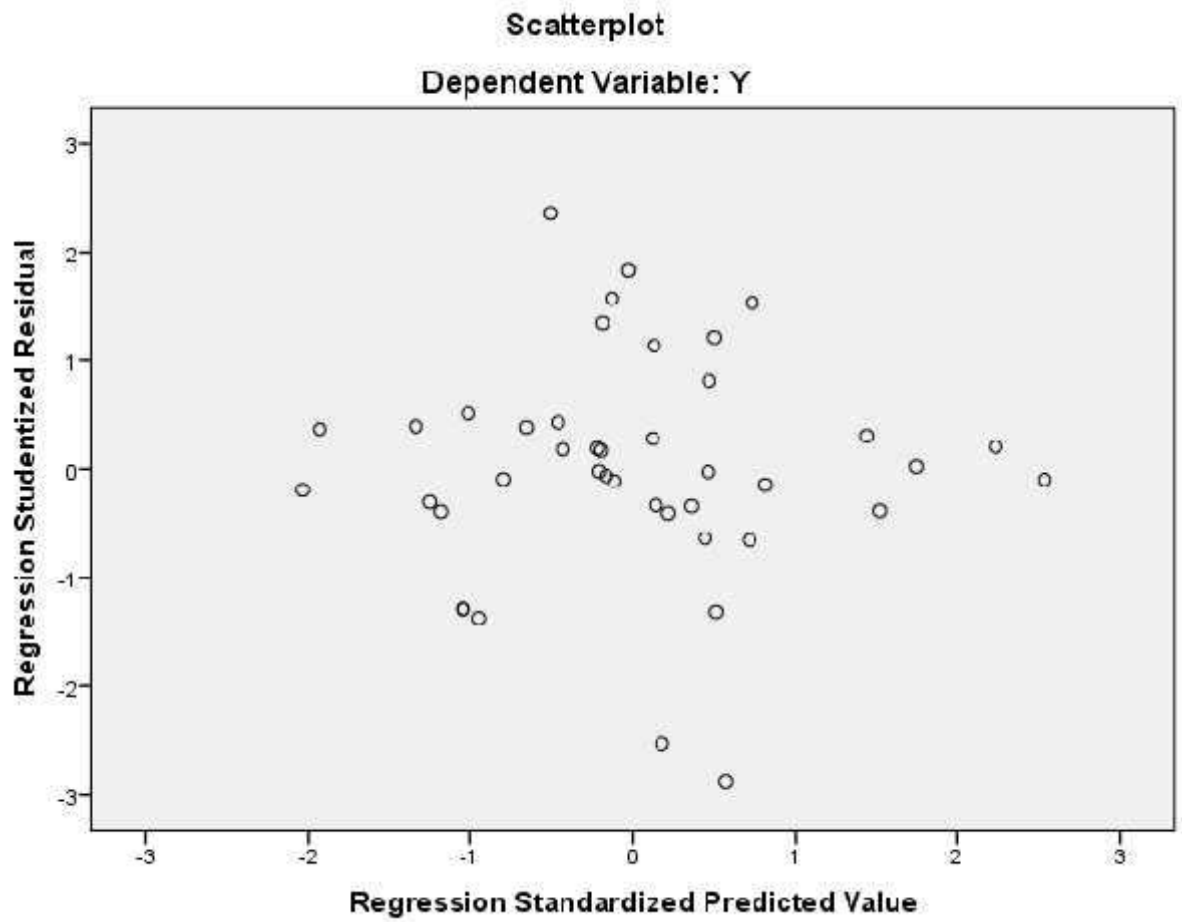
2) Grafik histogram Variabel Perencanaan (X1), Pengorganisasian (X2), Staffing (X3), Pengawasan (X4) dan Kinerja (Y)







b. Grafik scatter plot



c. Tabel Frekuensi

1) Variabel Perencanaan

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	26	29	1	2,4%
2	30	33	2	4,8%
3	34	37	6	14,3%
4	38	41	16	38,1%
5	42	45	9	21,4%
6	46	49	5	11,9%
7	50	52	3	7,1%
			42	100%

2) Variabel Pengorganisasian

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	25	28	2	5%
2	29	32	6	14%
3	33	36	12	29%
4	37	40	12	29%
5	41	44	9	21%
6	45	48	1	2%
			42	100%

3) Variabel *Staffing*

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	36	39	2	5%
2	40	43	9	21%
3	44	47	5	12%
4	48	51	8	19%
5	52	55	11	26%
6	56	59	3	7%
7	60	63	4	10%
			42	100%

4) Variabel Pengawasan

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	38	42	3	7%
2	43	47	2	5%
3	48	52	23	55%
4	53	57	9	21%
5	58	62	2	5%
6	63	67	2	5%
7	68	72	1	2%
			42	100%

5) Variabel Kinerja

Kelas	Interval		FA	FR
	BBK	BAK		
1	26	28	6	14%
2	29	32	3	7%
3	33	36	12	29%
4	37	40	8	19%
5	41	44	5	12%
6	45	48	8	19%
			42	100%

3. Analisis Data Bivariat

a. Olah data Korelasi Perencanaan dan Kinerja dengan SPSS 21

**Correlations**

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	,447**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	42	42
Y	Pearson Correlation	,447**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Olah data Korelasi Pengorganisasian dan Kinerja dengan SPSS 21

**Correlations**

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	,507**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	42	42
Y	Pearson Correlation	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Olah data Korelasi *Staffing* dan Kinerja dengan SPSS 21

		X3	Y
X3	Pearson Correlation	1	,636**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
Y	Pearson Correlation	,636**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Olah data Korelasi Pengawasan dan Kinerja dengan SPSS 21

		X4	Y
X4	Pearson Correlation	1	,597**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
Y	Pearson Correlation	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Olah Data Multivariat

a. Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,86939040
	Absolute	,147
Most Extreme Differences	Positive	,125
	Negative	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		,956
Asymp. Sig. (2-tailed)		,320

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2) Uji multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	,521	1,920
X2	,303	3,304
X3	,218	4,585
X4	,548	1,825

a. Dependent Variable: Y

3) Uji Heteroskesdisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,638	5,617		1,360	,182
X1	-,243	,129	-,404	-1,888	,067
X2	,176	,211	,234	,833	,410
X3	,132	,165	,263	,797	,430
X4	-,141	,129	-,227	-1,091	,282

a. Dependent Variable: RESIDUAL

b. Uji Hipotesis

1) Regresi linier Perencanaan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360,027	1	360,027	10,016	,003 <sup>b</sup>
Residual	1437,878	40	35,947		
Total	1797,905	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,727	6,800		2,313	,026
X1	,521	,165	,447	3,165	,003

a. Dependent Variable: Y

2) Regresi linier Pengorganisasian terhadap Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461,546	1	461,546	13,815	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1336,359	40	33,409		
	Total	1797,905	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,670	7,420		1,303	,200
	X2	,738	,198	,507	3,717	,001

a. Dependent Variable: Y

3) Regresi linier *Staffing* terhadap Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	727,485	1	727,485	27,185	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1070,420	40	26,761		
	Total	1797,905	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,735	5,868		1,148	,258
	X3	,615	,118	,636	5,214	,000

a. Dependent Variable: Y

4) Regresi linier Pengawasan terhadap Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640,218	1	640,218	22,121	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1157,687	40	28,942		
	Total	1797,905	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,073	7,905		,009	,993
	X4	,712	,151	,597	4,703	,000

a. Dependent Variable: Y

## 5) Regresi berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 <sup>a</sup>	,459	,401	5,126

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825,755	4	206,439	7,857	,000 <sup>b</sup>
	Residual	972,149	37	26,274		
	Total	1797,905	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,027	8,496		-,239	,813
	X1	,049	,195	,042	,250	,804
	X2	-,115	,320	-,079	-,359	,722
	X3	,449	,250	,465	1,796	,081
	X4	,370	,195	,310	1,896	,066

a. Dependent Variable: Y

Penghitungan t tabel

T tabel = prob,df =

dimana probability=0,05

Df: *Degree of freedom*,= df = n-k = 42-5 = 37

n= banyaknya sampel ,

k=banyaknya variabel

sehingga  $df = (0,05;37) = 2,026$

(dengan rumus excel =TINV(0,05;37) didapat hasil 2,026192)

Penghitungan F tabel:

F Tabel= (prob, DF1, DF2) =

Dimana DF1= n variabel-1= 5-1 = 4

DF 2= n sampel-n variabel-1= 42-5-1=36

Sehingga dapat diperoleh F tabel (0,05; 4;36) = 2,63

(dengan rumus excel =FINV(0,05;4;36)= 2,633532)