

PENGARUH KAPABILITAS DAN MOTIVASI PERSONEL FASHARKAN JAKARTA TERHADAP HASIL PERBAIKAN GUNA MENDUKUNG KESIAPAN KRI

Salamat Lumban Gaol¹, Wisnu Santoso², Richard Matogi Pardede³
salamatteknik@gmail.com¹, maspaijosabar@gmail.com², richardmartogi52@gmail.com³
Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut

ABSTRACT

This study aims to evaluate the influence of personnel capability and motivation at Fasharkan Jakarta on repair outcomes in support of KRI (Republic of Indonesia Warship) readiness. As part of its core function, Fasharkan Jakarta plays a critical role in the maintenance and repair of KRIs in the Jakarta area. This research adopts a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 62 active personnel directly involved in KRI repairs. The analysis shows that personnel capability, acquired through adequate experience and training and recognition for work performed significantly impact KRI repair outcomes. Statistical analysis and SWOT evaluation indicate a strong positive correlation between personnel capability (Pearson correlation: 70.3%) and motivation (Pearson correlation: 66.3%) with repair results. Furthermore, the IFAS (1.50) and EFAS (1.25) values fall within Quadrant I, suggesting that Fasharkan Jakarta has substantial internal strengths to capitalize on existing external opportunities. Overall, the combination of personnel capability and motivation contributes 52.9% to improvements in KRI repair outcomes. This study highlights the importance of investing in programs that enhance the capability and motivation of Fasharkan Jakarta personnel. Recommendations include improving the quality of training, providing leadership recognition for personnel achievements, and conducting further research into other factors that may influence personnel performance at Fasharkan Jakarta.

Keywords: Capability, Motivation, KRI Readiness.

PENDAHULUAN

Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan yang dimiliki oleh TNI Angkatan Laut, merupakan bagian dari industri jasa maritim yang bertujuan untuk mendukung kesiapan operasi dan tempur dari unsur-unsur TNI Angkatan Laut. Salah satu Fasharkan yang dimiliki oleh TNI Angkatan Laut adalah Fasharkan Jakarta yang berkedudukan dibawah Lantamal III, dibentuk berdasarkan SKEP PANGARMABAR No: Skep/27/III/2003 Tgl 24 Maret 2003 tentang Peresmian Pembentukan Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Kapal Jakarta yang memiliki visi meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia dan fasilitas guna mendukung kesiapan teknis KRI.

Untuk mewujudkan visi Fasharkan Jakarta, peningkatan kapabilitas dan motivasi personel merupakan faktor fundamental yang harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Langkah ini memiliki nilai strategis dalam mendukung tercapainya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas perbaikan serta pemeliharaan KRI. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi teknis tinggi, profesionalisme, serta semangat kerja yang kuat akan menjadi fondasi utama dalam memperkuat peran Fasharkan sebagai elemen penting dalam menjaga kesiapan operasional alat utama sistem senjata (alutsista) TNI Angkatan Laut. Peningkatan kapabilitas ini tidak hanya bersifat normatif, melainkan telah diwujudkan secara nyata melalui pelaksanaan sejumlah kegiatan perbaikan, terutama pada bagian platform KRI. Capaian-capaian tersebut tercermin dalam Tabel 1. yang menyajikan data konkret hasil implementasi di lapangan.

Tabel 1. Perbaikan yang dilakukan oleh Fasharkan Jakarta

NO	KEGIATAN PERBAIKAN	TAHUN
1	Docking Rutin dan Har Bakap BGA KRI Kujang-642	2024
2	Perbaikan APAR dan Lifteraft KRI TUM-385	2024
3	Perbaikan Pemadam Central KRI Kelabang-826	2024
4	Perbaikan Pompa AL, Blower dan DG KRI TSG-536	2024
5	Perbaikan Tungku/Hot Plate KRI Kelabang-826	2024
6	Perbaikan Blower dan Motor DPK KRI IBL-383	2024
7	Perbaikan propeller KRI Tenggiri-865	2023
8	Docking Undocking KRI Tenggiri-865	2023
9	Cylinder Head KRI BKD-633	2023
10	Life Raft KRI SSA-378	2023

Sumber: Data Hasil Perbaikan Fasharkan Jakarta Juli 2023 s/d 2024.

Dalam pelaksanaan perbaikan KRI, selain sarana dan prasarana yang memadai, faktor yang tidak kalah penting adalah kapabilitas yang harus dimiliki oleh personel Fasharkan Jakarta, yang didukung oleh motivasi yang tinggi. Kombinasi antara kapabilitas dan motivasi yang optimal akan berkontribusi terhadap tercapainya kesiapan KRI, baik dari segi operasional maupun kesiapan tempur. Oleh karena itu, pengembangan kapabilitas personel serta pemeliharaan motivasi yang tinggi menjadi faktor kunci dalam mendukung keberhasilan perbaikan KRI.

Permasalahan yang dihadapi oleh Fasharkan Jakarta saat ini adalah belum meratanya kapabilitas personel di bidang perbaikan kapal. Kapabilitas tersebut dapat diperoleh melalui pengalaman selama penugasan di KRI serta pelatihan yang diikuti oleh personel, baik sebelum berdinam di Fasharkan Jakarta maupun selama berdinam di Fasharkan. Berdasarkan data yang diperoleh, pelatihan terakhir yang diikuti oleh personel Fasharkan Jakarta berlangsung pada tahun 2018, yang dilakukan bekerja sama dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Pelatihan tersebut mencakup topik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K-3), teknik dasar pengelasan, serta pengujian dan pemeriksaan hasil uji las. Kurangnya pelatihan lanjutan sejak saat itu menjadi tantangan dalam meningkatkan kapabilitas personel untuk mendukung kelancaran perbaikan kapal. Dari pelatihan tersebut personel yang mendapatkan sertifikat las oleh BNSP dapat dilihat pada table 2.

Table 2. Daftar Personel Fasharkan Jakarta Bersertifikasi Welding

NO	Nama	Proses Las	Keterangan
1	Arif Yunanto	1G-SMAW	Pengelasan pelat posisi dibawah tangan
2	Kuat	1G-SMAW	Pengelasan pelat posisi dibawah tangan
3	Munardi	1G-SMAW	Pengelasan pelat posisi dibawah tangan
4	Panuju Widayat	5G-SMAW	Pengelasan pipa posisi mendatar tidak dapat diputar
5	Slamet	1G-SMAW	Pengelasan pelat posisi dibawah tangan
6	Suratno	1G-SMAW	Pengelasan pelat posisi dibawah tangan

Sumber: Data Hasil Pelatihan BNSP tahun 2018 di Fasharkan Jakarta.

Sertifikat Kompetensi Juru Las memiliki masa berlaku selama 3 (tiga) tahun terhitung sejak tanggal penerbitan. Namun, apabila dalam periode 3 (tiga) bulan berturut-turut pemegang sertifikat tidak melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang tercantum dalam sertifikat tersebut, maka sertifikat ini akan dianggap tidak berlaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sertifikat yang didapat tersebut sudah tidak berlaku lagi. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh BNSP guna memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki tetap relevan dengan kebutuhan dan perkembangan industri. Oleh karena itu, untuk mempertahankan sertifikat yang sudah didapat kedepannya diharapkan kegiatan perbaikan KRI di Fasharkan terlaksana secara rutin dan diimbangi

dengan pelatihan secara berkelanjutan.

Untuk mendukung pelaksanaan perbaikan KRI selain kapabilitas yang dimiliki personel Fasharkan Jakarta dibutuhkan juga motivasi sehingga diperoleh hasil perbaikan KRI yang sesuai dan tepat waktu untuk mendukung KRI siap operasi dan siap tempur. Dari permasalahan di atas beberapa hal yang perlu dirumuskan yaitu sejauh mana pengaruh kapabilitas dan motivasi personel Fasharkan Jakarta terhadap hasil perbaikan KRI, apakah terdapat pengaruh kapabilitas dan motivasi personel secara simultan terhadap hasil perbaikan KRI, dan yang terakhir adalah bagaimana kebijakan, strategi dan upaya dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi personel terhadap hasil kesiapan KRI.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utama untuk menyelidiki subjek penelitian secara spesifik, baik pada tingkat populasi maupun sampel. Pendekatan ini dipilih dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2011). Data dikumpulkan melalui instrumen yang telah ditentukan, dan selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik. Tujuan utama penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi kapabilitas dan motivasi personel Fasharkan Jakarta dalam melakukan perbaikan KRI. Proses penelitian dimulai dengan merumuskan hipotesis yang dirancang untuk menangani permasalahan yang ada atau untuk menguji teori yang relevan. Setelah hipotesis dirumuskan, pengujian dilakukan dengan mengumpulkan data yang valid dan reliabel di lokasi penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan alat statistik yang sesuai, dengan tujuan untuk memverifikasi atau membantah hipotesis yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dengan Software SPSS

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi akurasi dan ketepatan instrumen pengukuran berdasarkan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Validitas diuji menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson, sedangkan reliabilitas diukur dengan menghitung koefisien Cronbach Alpha.

1) Variabel Kapabilitas Personel (X1)

a) Pengujian Validitas

Dalam penelitian ini sampel untuk uji validitas kuesioner sebanyak 30 orang dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 30 - 2 = 28$. Berdasarkan nilai r tabel diperoleh hasil $r(28) = 0,361$. Adapun hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kapabilitas Personel

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kapabilitas Personel	1	0,854	0,361	Valid
	2	0,852	0,361	Valid
	3	0,826	0,361	Valid
	4	0,812	0,361	Valid
	5	0,796	0,361	Valid
	6	0,806	0,361	Valid
	7	0,861	0,361	Valid
	8	0,845	0,361	Valid
	9	0,854	0,361	Valid
	10	0,774	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1 dengan menggunakan bantuan software SPSS 25, diketahui bahwa 10 butir pernyataan yang diuji memiliki nilai rhitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai rtabel sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan tersebut memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh butir tersebut dapat dinyatakan valid sebagai instrumen pengukuran variabel Kapabilitas Personel.

b) Pengujian Reliabilitas.

Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Kapabilitas Personel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	10

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada 10 butir pertanyaan/pernyataan dengan bantuan software SPSS 25 didapat nilai Cronbach Alpha variabel Kapabilitas Personel sebesar 0.949, memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut adalah reliabel.

2) Variabel Motivasi Personel (X2)

a) Pengujian Validitas.

Dalam penelitian ini sampel untuk uji validitas kuesioner sebanyak 30 orang dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 30 - 2 = 28$. Berdasarkan nilai r tabel diperoleh hasil $r(28) = 0,361$. Adapun hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Personel

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi Personel	1	0,875	0,361	Valid
	2	0,918	0,361	Valid
	3	0,867	0,361	Valid
	4	0,797	0,361	Valid
	5	0,875	0,361	Valid
	6	0,862	0,361	Valid
	7	0,829	0,361	Valid
	8	0,686	0,361	Valid
	9	0,696	0,361	Valid
	10	0,507	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 3 dengan bantuan software SPSS 25 diketahui bahwa 10 butir pernyataan di atas, memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut merupakan alat ukur yang valid atas variabel Motivasi Personel.

b) Pengujian Reliabilitas.

Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Personel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada 10 butir pertanyaan/ Pernyataan dengan bantuan software SPSS 25 didapat nilai Cronbach Alpha variabel Motivasi Personel sebesar 0.935, memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut adalah reliabel.

3) Variabel Hasil Perbaikan KRI (Y)

a) Pengujian Validitas

Dalam penelitian ini sampel untuk uji validitas kuesioner sebanyak 30 orang dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 30 - 2 = 28$. Berdasarkan nilai r tabel diperoleh hasil $r(28) = 0,361$.

Hasil uji validitas menunjukkan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel, yang disajikan secara rinci dalam tabel berikut sebagai dasar penentuan validitas instrumen penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Hasil Perbaikan KRI

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Hasil Perbaikan KRI	1	0,732	0,361	Valid
	2	0,756	0,361	Valid
	3	0,697	0,361	Valid
	4	0,714	0,361	Valid
	5	0,617	0,361	Valid
	6	0,785	0,361	Valid
	7	0,824	0,361	Valid
	8	0,823	0,361	Valid
	9	0,429	0,361	Valid
	10	0,529	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 5 memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut merupakan alat ukur yang valid atas variabel Hasil Perbaikan KRI.

b) Pengujian Reliabilitas.

Adapun hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Hasil Perbaikan KRI.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada 10 butir pertanyaan/ Pernyataan dengan bantuan software SPSS 25 didapat nilai Cronbach Alpha variabel Hasil Perbaikan KRI sebesar 0.882, memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut adalah reliabel.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat (dependent variable), variabel bebas (independent variable) atau keduanya memiliki distribusi yang normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi model regresi berdistribusi normal atau tidak digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.45358091
Most Extreme Differences	Absolute	0.104
	Positive	0.104
	Negative	-0.054
Test Statistic		0.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (SPSS 25)

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 7 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Unstandardized Residual adalah sebesar 0,095 (lebih besar dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data sudah terdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk analisa regresi.

c. Pengujian Hipotesis Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat/derajat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi/terdapat hubungan.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak berkorelasi atau tidak terdapat hubungan.

Sedangkan besarnya korelasi/hubungan antar variabel ditentukan oleh nilai Pearson Correlation, dengan pedoman:

- 0,00 – 0,20 : tidak ada korelasi.
- 0,21 – 0,40 : korelasi lemah.
- 0,41 – 0,60 : korelasi sedang.
- 0,61 – 0,80 : korelasi kuat.
- 0,81 – 1,00 : korelasi sempurna

1) Pengaruh Kapabilitas Personel (X1) Terhadap Hasil Perbaikan KRI (Y).

a) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kapabilitas	Hasil Perbaikan
Kapabilitas	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Hasil Perbaikan	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: Data diolah (SPSS 25)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Kapabilitas Personel terhadap Hasil Perbaikan KRI sebesar $0,000 < 0,05$ dan besarnya nilai Pearson Correlation adalah sebesar 0,703, artinya bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel Kapabilitas Personel dengan Hasil Perbaikan KRI.

b) Analisis Pengujian Hipotesis X1 terhadap Y

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.306	3.164		7.050	0.000		
	x1	0.558	0.073	0.703	7.667	0.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah (SPSS 25)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 di atas, maka dapat diperoleh nilai koefisien regresi sebesar nilai a = 22,306 dan nilai b = 0,558, sehingga didapatkan persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 22.306 + 0,558 X1$$

Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y adalah positif dengan koefisien regresi nilai b = 0,558, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan X1 akan diikuti kenaikan Y sebesar 0,558.

2) Pengaruh Motivasi Personel (X2) Terhadap Hasil Perbaikan KRI (Y).

a) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Motivasi	Hasil Perbaikan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Hasil Perbaikan	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: Data diolah (SPSS 25)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Motivasi Personel terhadap Hasil Perbaikan KRI sebesar $0,000 < 0,05$ dan besarnya nilai Pearson Correlation adalah sebesar 0,663, artinya bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel Motivasi Personel dengan Hasil Perbaikan KRI.

b) Analisis Pengujian Hipotesis X2 terhadap Y

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.072	2.990		8.719	0.000		
	x2	0.491	0.072	0.663	6.855	0.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah (SPSS 25)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 11 di atas, maka dapat diperoleh nilai koefisien regresi sebesar nilai a = 26,072 dan nilai b = 0,491, sehingga didapatkan persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 26,072 + 0,491 X1$$

Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y adalah positif dengan koefisien regresi nilai b = 0,491, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan X1 akan diikuti kenaikan Y sebesar 0,491.

3) Pengaruh Kapabilitas Personel (X1) dan Motivasi Personel (X2) Secara Bersamaan/Simultan Terhadap Hasil Perbaikan KRI (Y)

a) Hasil Uji Korelasi Berganda

Tabel 12 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.513	2.495
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kapabilitas				

Sumber: Data diolah (SPSS 25)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 12 di atas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,727, yang artinya bahwa variabel Kapabilitas Personel (X1) dan Motivasi Personel (X2) memiliki hubungan/korelasi yang sangat kuat dengan variabel Hasil Perbaikan KRI. Sedangkan besarnya pengaruh hubungan tersebut ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,529, yang artinya bahwa kontribusi variabel Kapabilitas Personel (X1) dan Motivasi Personel (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Hasil Perbaikan KRI (Y) adalah sebesar 52,9%, dimana 47,1% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Persamaan Regresi Berganda

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Perhitungan persamaan regresi berganda menggunakan metode determinan (cramer) yang dihitung dengan koefisien persamaan regresi b_1 dan b_2 .

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Sederhana X1 X2 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.119	3.135		6.736	0.000		
	x1	0.377	0.113	0.476	3.348	0.001	0.395	2.529
	x2	0.217	0.105	0.293	2.059	0.044	0.395	2.529
a. Dependent Variable: y								

Sumber: Data diolah (SPSS 25)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.1.13 di atas, maka dapat diketahui nilai koefisien regresi sebesar $b_0 = 21,119$, $b_1 = 0,377$ dan $b_2 = 0,217$, sehingga persamaan/model regresi berganda Y atas X1 dan X2 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 21.119 + 0,377 X_1 + 0,217 X_2 \end{aligned}$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa apabila variabel Kapabilitas Personel (X1) dan Motivasi Personel (X2) sama dengan nol, maka Hasil Perbaikan KRI sebesar 21,119.

c) Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil uji regresi linear berganda variabel Kapabilitas Personel dan Motivasi Personel dapat terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.018	2	206.009	33.098	.000 ^b
	Residual	367.224	59	6.224		
	Total	779.242	61			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber: Data diolah (SPSS 25)

Berdasarkan data pada tabel 14 diketahui bahwa nilai Fhitung (33,098) lebih besar dari nilai Ftabel (4,00), dan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh Kapabilitas Personel dan Motivasi Personel secara simultan terhadap Hasil Perbaikan KRI.

Analisis dengan SWOT

Analisis SWOT bertujuan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh Fasharkan Jakarta dalam mendukung kesiapan KRI. Analisis ini akan mengidentifikasi area strategis yang perlu diperkuat serta langkah-langkah yang harus diambil untuk memanfaatkan peluang dan memitigasi ancaman yang ada.

- a. Strengths (Kekuatan)
 - 1) Kapabilitas personel. Personel di Fasharkan Jakarta memiliki keterampilan teknis yang baik dan berpengalaman dibidang perbaikan KRI, baik itu pengalaman yang didapat saat berdinasi di KRI ataupun melauli pelatihan yang diadakan oleh Fasharkan Jakarta.
 - 2) Fasilitas docking dan workshop. Memiliki infrastruktur yang memadai untuk reparasi dan pemeliharaan rutin maupun darurat KRI.
 - 3) Lokasi strategis. Fasharkan yang berada di Jakarta memudahkan akses logistik, komunikasi, dan koordinasi dengan Mabes TNI AL serta instansi terkait.
- b. Weaknesses (Kelemahan)
 - 1) Keterbatasan teknologi modern. Peralatan workshop belum semuanya terbarukan untuk menangani kapal generasi terbaru.
 - 2) Keterbatasan anggaran. Sering menghadapi kendala anggaran yang berdampak pada pemenuhan spare part dan modernisasi alat.
 - 3) Kurangnya pelatihan. Pelatihan yang terbatas dan tidak mencakup seluruh aspek teknis yang diperlukan menyebabkan beberapa personel kurang siap untuk menangani teknologi perbaikan yang lebih modern.
- c. Opportunities (Peluang)
 - 1) Kemajuan teknologi dalam pemeliharaan KRI. Pemahaman terhadap teknologi yang baru memungkinkan Fasharkan Jakarta untuk memperbaiki kapal dengan lebih efisien dan akurat. Ini membuka peluang bagi Fasharkan untuk meningkatkan kapabilitas teknis dalam pemeliharaan KRI.
 - 2) Peningkatan kesiapan KRI. Peningkatan kesiapan KRI yang jika sewaktu-waktu dioperasikan diharapkan dalam kondisi siap operasi ataupun siap tempur. Ini memberikan peluang bagi personel Fasharkan Jakarta untuk lebih mengisi diri dengan kemampuan dibidang perbaikan KRI sehingga jika dibutuhkan sewaktu-waktu dapat mendukung perbaikan KRI secara cepat dan efisien.
 - 3) Standarisasi Internasional dalam pemeliharaan kapal. Meningkatnya kebutuhan untuk memenuhi standar internasional membuka peluang bagi Fasharkan Jakarta

untuk meningkatkan kualitas pemeliharaan KRI dan memajukan reputasi Fasharkan dalam lingkup global.

d. Threats (Ancaman)

- 1) Persaingan global dalam teknologi pemeliharaan kapal. Kemajuan teknologi yang sangat cepat di dunia global memunculkan persaingan. Jika Fasharkan Jakarta tidak mengikuti perkembangan teknologi terbaru, mereka berisiko tertinggal dalam efektivitas perbaikan kapal.
- 2) Ketersediaan suku cadang yang harus didatangkan dari luar negeri akan berdampak terhadap waktu dan proses perbaikan KRI.
- 3) Aging Fleet. Banyak KRI yang sudah tua dan memerlukan biaya serta waktu pemeliharaan lebih besar.

e. Perhitungan IFAS dan EFAS

1) IFAS

Analisis Internal Factors Analysis Summary (IFAS) bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor internal yang memengaruhi proses perbaikan KRI. Faktor internal ini dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses). Setiap faktor diberikan bobot dalam bentuk desimal yang mencerminkan tingkat kepentingannya terhadap keberhasilan perbaikan KRI. Selain itu, faktor-faktor tersebut juga dinilai dengan menggunakan rating pada skala 1 hingga 5, yang mengukur seberapa besar pengaruh atau urgensi masing-masing faktor dalam mendukung atau menghambat sistem perbaikan KRI. Perkalian antara bobot dan rating menghasilkan skor yang menggambarkan kontribusi relatif tiap faktor dalam konteks perbaikan KRI. Dengan demikian, hasil analisis IFAS memberikan gambaran menyeluruh tentang kondisi internal yang dapat menjadi kekuatan untuk dimaksimalkan maupun kelemahan yang perlu diperbaiki, guna mendukung peningkatan kinerja dan efektivitas perbaikan KRI secara menyeluruh.

2) EFAS

External Factors Analysis Summary (EFAS) digunakan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan eksternal terhadap proses perbaikan KRI. Dalam analisis ini, faktor eksternal diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu peluang (opportunities) dan ancaman atau kendala (threats). Setiap faktor dinilai berdasarkan dua komponen utama yaitu bobot dan rating. Bobot, yang dinyatakan dalam bentuk desimal, merepresentasikan kontribusi relatif dari masing-masing faktor terhadap keseluruhan analisis, sementara rating diberikan dalam skala 1 hingga 5 untuk mencerminkan tingkat urgensi serta pengaruh dari faktor tersebut terhadap efektivitas perbaikan KRI. Perkalian antara bobot dan rating menghasilkan skor yang menggambarkan besarnya dampak masing-masing faktor. Hasil total dari seluruh skor EFAS menjadi indikator penting dalam merumuskan strategi eksternal yang tidak hanya adaptif terhadap dinamika lingkungan, tetapi juga proaktif dalam mengantisipasi potensi ancaman dan memanfaatkan peluang secara optimal.

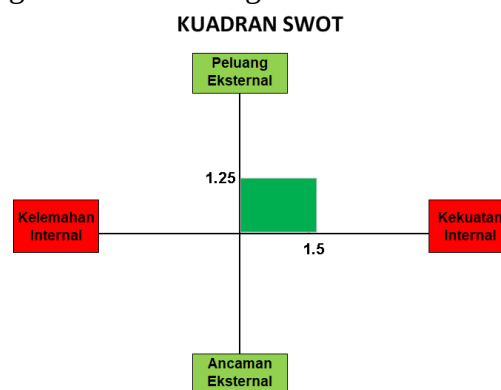
3) Tabel perolehan IFAS dan EFAS

Tabel 15 Perhitungan IFAS dan EFAS Sumber: Hasil olahan peneliti, 2025

IFAS	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Kekuatan (S)			
Kapabilitas Personel	0.2	5.0	1.0
Fasilitas docking dan workshop	0.2	4.0	0.8
Lokasi strategis	0.2	4.0	0.8
Kelemahan (W)			
Keterbatasan teknologi modern	0.2	2.0	0.4
Keterbatasan anggaran	0.2	2.0	0.4
Kurangnya pelatihan	0.1	3.0	0.3
Skor IFAS Total	1.0		1.5
EFAS	Bobot	Rating	Bobot x Rating
Peluang (O)			
Kemajuan teknologi dalam pemeliharaan KRI	0.30	4.0	1.200
Peningkatan kesiapan KRI	0.15	3.0	0.450
Standarisasi Internasional dalam pemeliharaan kapal	0.15	3.0	0.450
Kendala (T)			
Persaingan global dalam teknologi pemeliharaan kapal	0.20	3.0	0.600
Ketersediaan suku cadang	0.15	1.0	0.150
Aging Fleet	0.05	2.0	0.100
Total	1.000		1.250

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perolehan data dari analisis IFAS dan EFAS, informasi tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk gambar Kuadran SWOT. Kuadran ini membagi faktor internal dan eksternal ke dalam empat bagian, yakni kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, untuk mempermudah proses perumusan strategi yang tepat dan efektif. Visualisasi ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai posisi strategis Fasharkan Jakarta dalam menghadapi kondisi internal dan eksternal. Dengan memahami posisi tersebut, manajemen dapat merancang langkah-langkah strategis yang tepat, memaksimalkan kekuatan dan peluang yang ada, serta mengatasi kelemahan dan ancaman secara efektif. Dengan demikian, gambar Kuadran SWOT menjadi alat penting untuk mendukung pengambilan keputusan strategis yang adaptif dan responsif terhadap dinamika lingkungan yang terus berkembang.



Gambar 1 Kuadran Strategi

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2025

Pembahasan Dan Interpretasi

1. Pengaruh Kapabilitas Personel (X1) Terhadap Hasil Perbaikan KRI (Y).

Kapabilitas Personel (X1) memberikan pengaruh secara parsial terhadap Hasil Perbaikan KRI (Y). Hal ini didapatkan berdasarkan hasil uji regresi sederhana dari perhitungan SPSS dimana nilai thitung (7,667) lebih besar dari nilai ttabel (1,671) dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel bebas Kapabilitas Personel (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Hasil Perbaikan KRI.

- a. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Tesis dari Anwar Syafi'i tahun 2024. Dimana dari hasil penelitian Anwar Syafi'i disebutkan kesiapan KRI jajaran Koarmada I dipengaruhi oleh kemampuan teknisi personel Fasharkan Jakarta. Demikian juga dari penelitian Tesis Permana S. tahun 2023, disebutkan bahwa kompetensi personel Fasharkan Jakarta mempengaruhi hasil pemeliharaan dan perbaikan KRI.
- b. Hasil tersebut sesuai dengan teori kapabilitas yang dikemukakan oleh Arthur bahwa kapabilitas mencakup keterampilan atau keahlian, aset fisik yang bernilai, aset sumber daya manusia, aset organisasi yang bernilai, dan kapabilitas bersaing yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja, rotasi kerja, pemanfaatan teknologi dan alat modern.

2. Pengaruh Motivasi Personel (X2) Terhadap Hasil Perbaikan KRI (Y).

Motivasi Personel (X2) memberikan pengaruh secara parsial terhadap Hasil Perbaikan KRI (Y). Hal ini didapatkan berdasarkan hasil uji regresi sederhana dari perhitungan SPSS dimana nilai thitung (6,885) lebih besar dari nilai ttabel (1,671) dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel bebas Motivasi Personel (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Hasil Perbaikan KRI.

- a. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Tesis dari Mandri Kartono tahun 2015. Dimana dari penelitian Tesis Mandri Kartono, menyebutkan bahwa terjaganya motivasi bekerja personel KRI karena adanya dorongan dari keluarga para personel KRI tersebut.
- b. Hasil tersebut sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg bahwa Motivasi dapat dikategorikan menjadi dua bagian (Two-Factor Theory) yaitu faktor motivator yaitu faktor yang mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi, seperti prestasi, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang dan faktor hygiene yaitu faktor yang menghindari ketidakpuasan, seperti kondisi kerja yang aman, gaji yang layak, dan keamanan pekerjaan. Dari dua faktor tersebut faktor yang paling diharapkan organisasi adalah faktor motivator atau motivasi intrinsik sehingga personel Fasharkan Jakarta dalam setiap pekerjaan perbaikan KRI menikmati proses pekerjaan tersebut.

3. Pengaruh Kapabilitas Personel (X1) dan Motivasi Personel (X2) Secara Simultan Terhadap Hasil Perbaikan KRI (Y).

Berdasarkan hasil uji "F" yang dilaksanakan pada uji regresi linier berganda, diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung (33,098) > Ftabel (4,00). Dengan demikian, diambil keputusan bahwa $H_0X_1x_2$ ditolak dan $H_1X_1X_2$ diterima, artinya terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas Kapabilitas Personel (X1) dan Motivasi Personel (X2) terhadap variabel terikat Hasil Perbaikan KRI (Y), ditunjukkan dari hasil regresi berganda, dimana X1 dan X2 memberikan nilai regresi positif sebesar 0,137 dan 0,217. Berarti setiap peningkatan variabel Kapabilitas Personel dan Motivasi

Personel secara simultan akan berdampak terhadap peningkatan Hasil Perbaikan KRI. Hal ini sesuai dengan teori Gibson dimana kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan efektivitas lainnya. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4. IFAS dan EFAS.

Berdasarkan hasil perhitungan IFAS (1.5) dan EFAS (1.25) yang berada di Kuadran I (Strengths-Opportunities), artinya Fasharkan Jakarta memiliki kekuatan internal yang cukup besar untuk memanfaatkan peluang eksternal yang ada. Dalam kuadran ini, organisasi memiliki posisi yang baik karena memiliki kekuatan yang dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan peluang yang tersedia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa implikasi mengenai Hasil Perbaikan KRI, antara lain:

Implikasi Teoritis.

- a. Apabila kemampuan personel tidak terus diasah melalui pelatihan yang berkelanjutan, maka kapabilitas mereka berpotensi mengalami penurunan. Peningkatan kapabilitas personel melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan teknis sangat vital untuk memastikan personel mampu menangani perbaikan KRI secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan dan mengurangi risiko kesalahan dalam proses perbaikan KRI. Hal ini juga menjadi faktor utama dalam mempertahankan daya saing dan mendukung visi dari Fasharkan Jakarta.
- b. Apabila motivasi personel tidak dioptimalkan, maka dampaknya akan terlihat pada hasil perbaikan KRI, baik dari segi kualitas maupun waktu penyelesaian pekerjaan yang cenderung lebih lama. Motivasi yang merata di antara personel sangat penting untuk memastikan konsistensi kinerja, terutama dalam tugas-tugas teknis yang memerlukan ketelitian dan keterampilan tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem penghargaan dan memberikan peluang pengembangan karier untuk menjaga semangat kerja personel, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan kualitas layanan pemeliharaan KRI dan efisiensi operasional.

Implikasi Praktis.

- a. Apabila peningkatan kapabilitas melalui pekerjaan rutin dan program pelatihan yang berkelanjutan tidak dilaksanakan secara konsisten, maka personel Fasharkan Jakarta berisiko mengalami stagnasi dalam pelaksanaan perbaikan KRI. Oleh karena itu, sangat penting untuk terus mengasah kapabilitas personel, baik melalui pekerjaan yang berkelanjutan maupun pelatihan secara berkala.
- b. Apabila motivasi personel menurun, hal ini akan berdampak langsung terhadap hasil perbaikan KRI, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kesiapan KRI secara keseluruhan. Penurunan motivasi dapat mengarah pada penurunan kualitas kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dan ketidaksesuaian dengan standar yang diharapkan.

Kebijakan, Strategi dan Upaya yang akan diimplementasikan untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi personel Fasharkan Jakarta.

a. Kebijakan

“Menetapkan kebijakan yang fokus pada peningkatan kapabilitas melalui pelatihan yang berkelanjutan serta peningkatan motivasi personel melalui penghargaan, dan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan sehingga diperoleh

personel yang memiliki kompetensi yang tinggi yang mampu memberikan kualitas yang baik dalam perbaikan KRI”.

b. Strategi

- 1) Menggunakan teknologi terbaru dalam pemeliharaan KRI akan menjadi strategi utama, Fasharkan Jakarta harus memanfaatkan peluang ini dengan memperkenalkan sistem pemeliharaan berbasis teknologi canggih untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perawatan.
- 2) Memberikan pelatihan berkelanjutan lebih intensif bagi personel yang berprestasi, dalam rangka meningkatkan motivasi dan keterampilan teknis personel guna mendukung kebijakan yang ditetapkan.
- 3) Mengembangkan strategi kemitraan melalui kerja sama dengan pihak eksternal dalam sertifikasi keahlian personel. Strategi ini akan meningkatkan kepercayaan diri dan kredibilitas tenaga teknis dalam pelaksanaan perbaikan KRI.

c. Upaya

- 1) Upaya konkret yang dapat dilakukan adalah melakukan investasi pada infrastruktur dan teknologi terkini yang mendukung kegiatan pemeliharaan KRI. Ini mencakup pengadaan peralatan modern, perangkat lunak manajemen pemeliharaan, serta pelatihan teknologi bagi personel.
- 2) Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, Fasharkan Jakarta perlu melakukan optimalisasi manajemen sumber daya, baik alat maupun personel, melalui perencanaan pemeliharaan yang sistematis dan terjadwal guna meningkatkan efisiensi operasional.
- 3) Secara berkala Fasharkan Jakarta melaksanakan pelatihan penyegaran (refreshment) terkait troubleshooting dan prosedur perbaikan KRI, upaya ini penting untuk menjaga standar kompetensi teknis dan kesiapan operasional di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSAKA

- Anwar, “Pengaruh kemampuan teknis dan modernisasi peralatan fasharkan terhadap kesiapan KRI Jajaran Koarmada I”, Program Magister Terapan Operasi Laut: Sekolah Komando dan Staf TNI Angkatan Laut, 2024.
- Arthur A. Thompson dan A.J. Strickland, *Strategic Management: Concepts and Cases*. McGraw-Hill: College, 2003
- Edina Maidy, Nana Dyki Dirbawanto. “Analisis Penerapan Rotasi Kerja Dalam Pengembangan Kinerja Karyawan Pt Bank Central Asia Tbk – Kcu Medan”, *Journal of Social Research*, 2022
- Gibson, Ivancevich & Donnelly, *Organizational Behavior and Management*: Chicago: Irwin, 1997
- Herzberg, Mausner dan Snyderman, *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, 1959
- Istijanto, MM, *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, diakses pada 1 April 2025, <https://kbbi.web.id/motivasi>
- Mandri, “Analisis motivasi kerja dan profesionalisme ABK KRI di Satlinlamil Jakarta dalam rangka mendukung operasi laut”, Program Magister Terapan Operasi Laut: Sekolah Komando dan Staf TNI Angkatan Laut, 2015.
- Noe, R. A. *Employee Training and Development*, 7th ed. McGraw-Hill: Education 2017
- Permana, “Pengaruh kemampuan teknis dan modernisasi peralatan fasharkan terhadap kesiapan KRI Jajaran Koarmada I”, Program Magister Terapan Operasi Laut: Sekolah Komando dan Staf TNI Angkatan Laut, 2023.
- Richard M. Ryan & Edward L. Deci, *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York. The Guilford Press, 2017
- Sen, A., *Development as Freedom*. Oxford, Oxford University Press, Oxford, 1999

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta, cet 14, 2011.
Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta, 2018
Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan Pasal 11