
PENGARUH KOMPETENSI PERSONEL DAN KUALITAS SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA ABK DI SATUAN KAPAL PATROLI BAKAMLA RI

Bambang Widiyatmoko^{1,*}, Amir Kasman², Gentio Harsono³

* bw.tp94@gmail.com, gentio@idu.ac.id

¹Universitas Pertahanan, ²Universitas Pertahanan, ³Universitas Pertahanan

* email penulis/koresponden: bw.tp94@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sertifikasi kepelautan dan kompetensi personel terhadap kinerja individu ABK Kapal Patroli Bakamla RI. Hal ini dimaksudkan agar terwujud kelancaran dalam pelaksanaan tugasnya. Bakamla RI memiliki tugas melaksanakan patroli keamanan dan keselamatan laut di perairan dan yurisdiksi Indonesia. Tugas tersebut dilakukan oleh kapal patroli yang diawaki oleh ABK yang harus memiliki kompetensi tinggi dan tervalidasi melalui sertifikasi kepelautan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan survei menggunakan kuisioner berskala likert sebagai alat untuk mengumpulkan data dari 136 ABK bersertifikasi di berbagai kapal patroli Bakamla RI. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kepelautan dan kompetensi personel berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu ABK, baik secara parsial maupun serentak serta memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi sebesar 57,2%. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas sertifikasi dan pelatihan kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja operasional kapal patroli Bakamla RI serta memberikan rekomendasi strategis untuk pengembangan kebijakan terkait pelatihan dan sertifikasi bagi ABK kapal patroli guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas Bakamla RI dalam menjaga keamanan maritim.

Kata kunci: Sertifikasi Pelaut, Kompetensi dan Kinerja, Strategy Maritim

Abstract. This research aims to analyze the influence of the quality of maritime certification and personnel competency on the individual performance of the RI Bakamla Patrol Ship crew members. This is intended to ensure smooth implementation of their duties. Bakamla RI has the task of carrying out maritime security and safety patrols in Indonesian waters and jurisdiction. This task is carried out by patrol boats manned by crew members who must have high competence and be validated through maritime certification. The research method used is a quantitative method with a survey using a Likert scale questionnaire as a tool to collect data from 136 certified crew members on various Indonesian Bakamla patrol ships. The results of this research show that maritime quality and personnel competency have a significant effect on the performance of individual crew members, both partially and simultaneously and have a high coefficient of determination value of 57.2%. These findings show the importance of improving the quality of certification and competency training in an effort to improve the operational performance of Bakamla RI patrol vessels as well as providing strategic recommendations for developing policies related to training and certification for patrol vessel crew members to support the effective implementation of Bakamla RI's duties in maintaining maritime security.

Keywords: Seaman certification, competency and performance, maritime strategy

1. Pendahuluan

Keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia merupakan isu strategis yang sangat penting bagi keberlangsungan kedaulatan dan kepentingan nasional. Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, Indonesia memiliki garis pantai yang panjang dan wilayah laut yang luas, yang menjadikannya rentan terhadap berbagai ancaman maritim. Ancaman tersebut meliputi penyelundupan, perompakan, pencurian ikan ilegal (IUUF), serta pelanggaran kedaulatan maritim oleh kapal-kapal asing. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia melalui Badan Keamanan Laut (Bakamla RI) memiliki tanggung jawab besar dalam mengawasi dan menjaga keamanan maritim di seluruh wilayah perairan dan yurisdiksi Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya, Bakamla RI mengoperasikan sejumlah kapal patroli yang dilengkapi dengan teknologi modern untuk mendeteksi dan menanggapi ancaman maritim. Namun, keberhasilan dalam pelaksanaan tugas patroli ini tidak hanya bergantung pada kecanggihan peralatan, tetapi juga pada kompetensi dan kinerja personel pengawak kapal atau ABK (Anak Buah Kapal). ABK yang memiliki sertifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar internasional akan mampu menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan misi patroli Bakamla RI. Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh Bakamla RI dalam menjaga kinerja optimal ABK kapal patroli. Salah satunya adalah keterbatasan jumlah personel yang memiliki sertifikasi kepelautan yang memadai.

Berdasarkan data yang ada, sebagian besar ABK kapal patroli belum memiliki sertifikasi profesional yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, terdapat perbedaan dalam tingkat kompetensi di antara ABK, yang dapat berdampak pada kinerja individu dan keseluruhan kapal patroli. Kondisi ini tentu menjadi perhatian penting, mengingat tugas patroli maritim membutuhkan keterampilan dan kompetensi yang tinggi untuk menghadapi tantangan operasional yang kompleks di laut. Sertifikasi dan kompetensi ABK memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja operasional kapal patroli Bakamla RI.

Sertifikasi kepelautan berfungsi sebagai bukti bahwa personel telah memenuhi standar kompetensi yang diakui secara internasional, sementara kompetensi mencakup keterampilan teknis, pengetahuan operasional, serta kemampuan untuk mengambil keputusan dalam situasi kritis di laut. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sertifikasi dan kompetensi ABK menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan bahwa setiap personel dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan meminimalkan risiko kecelakaan kerja maupun kegagalan operasional. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh kualitas

sertifikasi dan kompetensi terhadap kinerja individu ABK di kapal patroli Bakamla RI. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kualitas sertifikasi dan kompetensi ABK dengan kinerja operasional mereka, serta memberikan rekomendasi strategis bagi Bakamla RI dalam pengembangan program pelatihan dan sertifikasi untuk meningkatkan efektivitas operasional dan keamanan maritim di Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

a. *Grand Theory*

Teori Manajemen Strategik. Manajemen strategi adalah proses pengambilan keputusan dan tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang suatu organisasi melalui perencanaan, pengembangan, implementasi, dan evaluasi strategi. Pendekatan ini melibatkan analisis lingkungan eksternal dan internal yang mempengaruhi organisasi. Menurut Pearce dan Robinson, manajemen strategi membantu organisasi mengembangkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan tugas patroli Bakamla, ABK kapal menghadapi tantangan dari lingkungan eksternal, seperti ancaman pelanggaran hukum di laut, serta lingkungan internal yang membutuhkan pemanfaatan optimal kemampuan personel.

b. *Mid-Theory*

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memandang SDM sebagai aset terpenting dalam organisasi yang harus dikelola dan dikembangkan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. SDM memainkan peran sentral dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengarahkan seluruh aktivitas organisasi menuju pencapaian hasil yang diinginkan. Menurut Panggabean (2004), MSDM mencakup berbagai aktivitas mulai dari analisis pekerjaan hingga pengadaan, pengembangan, pembinaan, dan pengakhiran tenaga kerja, sedangkan Hasibuan (2005) menekankan bahwa MSDM adalah seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien. Proses MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian yang mencakup analisis pekerjaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan tenaga kerja. Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, budaya organisasi, dan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

c. **Applied Theory (Teori Terapan).**

Teori Manajemen Kinerja Teori kinerja menekankan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, dan situasi kerja. Menurut John B. Miner, kinerja diukur melalui empat dimensi utama: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama. Kualitas mengacu pada kecermatan dan minimnya kesalahan, kuantitas berkaitan dengan produktivitas, penggunaan waktu mengukur efisiensi, dan kerjasama menunjukkan kemampuan bekerja dengan orang lain. Keempat dimensi ini saling terkait dan memberikan panduan komprehensif dalam menilai kinerja individu dalam organisasi, seperti halnya kinerja ABK kapal patroli Bakamla RI. Pendekatan Miner ini sangat tepat untuk menganalisis kinerja karena mencakup berbagai aspek penting yang berperan dalam evaluasi kinerja pegawai secara holistik.

Teori Kompetensi Teori kompetensi menekankan bahwa kemampuan individu untuk mencapai kinerja yang efektif mencakup pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan konsep diri, sebagaimana dijelaskan oleh Spencer. Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan teknis dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi tindakan dan hasil kinerja seseorang. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi. ABK kapal patroli Bakamla RI, misalnya, memerlukan kompetensi yang terstandarisasi dan sertifikasi untuk menjalankan tugas keamanan laut secara efektif. Sertifikasi bertindak sebagai jaminan bahwa individu memiliki kompetensi yang memadai, sejalan dengan standar internasional seperti STCW yang diterapkan pada ABK kapal niaga. Dengan demikian, kompetensi dan sertifikasi berperan sebagai dasar pengembangan diri yang berkelanjutan dan menjadi penentu utama dalam keberhasilan pelaksanaan tugas.

Teori Manajemen Kualitas Kualitas implementasi program sertifikasi di lembaga pelatihan sangat penting dalam menjamin kompetensi yang dihasilkan, dan evaluasi kualitas ini dapat dilakukan melalui pendekatan Total Quality Management (TQM) in Education. TQM mencakup enam dimensi: aspek fisik (tangible), kompetensi pengajar, sikap, isi pembelajaran, penyampaian, dan kehandalan layanan. Masing-masing dimensi saling terkait dan berkontribusi terhadap efektivitas serta kepuasan dalam proses pembelajaran. Kualitas tinggi dalam setiap dimensi tersebut memastikan bahwa program sertifikasi sesuai dengan standar yang ditetapkan, relevan dengan kebutuhan pasar, dan

mampu memotivasi serta meningkatkan kinerja individu. Dalam konteks ABK KN Bakamla RI, sertifikasi yang berkualitas akan memberikan jaminan kompetensi dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Konsep Sertifikasi dan Total Quality Management in Education. STCW-2010 menetapkan standar pelatihan dan sertifikasi untuk memastikan kompetensi awak kapal dalam menjalankan tugas dengan aman dan efektif, terutama dalam situasi darurat. Tujuannya adalah meningkatkan keselamatan dan keamanan maritim melalui keterampilan dan pengetahuan yang mutakhir. Pemeliharaan kompetensi ABK dilakukan secara berkelanjutan melalui sertifikasi yang hanya bisa diselenggarakan oleh lembaga pelatihan yang disahkan oleh Kementerian Perhubungan. Sertifikasi ini diatur oleh Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 70 Tahun 2013, yang memastikan lembaga pelatihan mengikuti Quality Standard System (QSS) sesuai standar nasional dan konvensi internasional STCW. Evaluasi kualitas lembaga pelatihan mencakup audit atas delapan standar utama, termasuk fasilitas, proses pendidikan, dan manajemen.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh kualitas sertifikasi dan kompetensi terhadap kinerja individu ABK di kapal patroli Bakamla RI. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara objektif hubungan antar variabel, yakni kualitas sertifikasi, kompetensi, dan kinerja ABK. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Skala Likert digunakan karena memungkinkan peneliti untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan, sehingga hasilnya dapat dianalisis secara statistik. Sampel penelitian terdiri dari 136 ABK yang bertugas di kapal patroli Bakamla RI. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, di mana responden yang dipilih adalah ABK yang telah memiliki sertifikasi kepelautan. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa hanya responden yang relevan dengan tujuan penelitian yang terlibat. Sebelum pengumpulan data, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel-variabel yang dimaksud dengan tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner berkorelasi dengan total skor variabel, sementara uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi internal kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik

regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kualitas sertifikasi dan kompetensi terhadap kinerja ABK. Uji regresi linear berganda dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen (kualitas sertifikasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja ABK) secara simultan. Hasil analisis ini memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja ABK, baik secara parsial maupun serentak, serta memberikan dasar bagi pengambilan keputusan terkait peningkatan kualitas sertifikasi dan kompetensi ABK di Bakamla RI.

4. Hasil dan Pembahasan

Objek penelitian dalam studi ini adalah Anak Buah Kapal (ABK) yang bertugas di kapal patroli Bakamla RI. ABK di kapal patroli memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas operasi patroli maritim yang bertujuan menjaga keamanan dan keselamatan perairan Indonesia. Mereka bertanggung jawab atas berbagai tugas teknis di atas kapal, seperti navigasi, operasional peralatan, serta penegakan hukum maritim. Dengan luasnya wilayah tugas dan kompleksitas operasional di laut, kompetensi dan kinerja ABK menjadi aspek yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan misi Bakamla RI dalam menjaga kedaulatan maritim Indonesia.

Dalam penelitian ini, ABK yang diteliti adalah mereka yang telah memiliki sertifikasi kepelautan sesuai dengan ketentuan internasional dan nasional yang berlaku. Sertifikasi ini menjadi syarat penting untuk memastikan bahwa setiap personel memiliki kemampuan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik di laut. Oleh karena itu, penelitian ini fokus untuk menilai pengaruh kualitas sertifikasi yang dimiliki oleh ABK terhadap kinerja mereka dalam operasi kapal patroli Bakamla RI. Selain itu, kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional ABK juga menjadi bagian dari objek penelitian ini.

Objek penelitian ini melibatkan ABK dari berbagai kapal patroli Bakamla yang memiliki peran utama dalam melaksanakan patroli dan penegakan hukum di laut. Setiap kapal patroli Bakamla memiliki jumlah ABK yang bervariasi tergantung pada ukuran kapal dan kompleksitas tugasnya. Penelitian ini memberikan perhatian khusus pada ABK yang bertugas di kapal-kapal yang sering terlibat dalam operasi-operasi penting di wilayah perairan dan yurisdiksi Indonesia, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai hubungan antara kualitas sertifikasi, kompetensi, dan kinerja ABK di lingkungan Bakamla RI.

Data Responden Jumlah personel KN Bakamla RI adalah total 356 orang dan yang memiliki sertifikasi hanya 136 atau sekitar 38,2 %. Hal ini menunjukkan masih perlu adanya

upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas ABK KN Bakamla RI dengan merencanakan dan melaksanakan program sertifikasi guna menjamin terpenuhinya indikator awal kemampuan dan profesionalisme dari ABK KN Bakamla RI dalam pelaksanaan tugasnya di kapal patroli Bakamla RI. Profil responden dapat diuraikan dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 2.
Profil Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden
< 25 Tahun	22
25-35 Tahun	96
> 35 Tahun	18

Tabel 3.
Profil Masa Dinas di Bakamla

Masa Dinas Di Bakamla	Jumlah Responden
< 1 Tahun	2
1- 5 Tahun	72
> 5 Tahun	62

Tabel 4.
Profil Masa Dinas di Kapal Patroli

Masa Dinas Di KN	Jumlah Responden
< 1 Tahun	3
1- 3 Tahun	62
> 3 Tahun	71

Tabel 5. profil Sertifikasi Responden

Jenis Sertifikat	Jumlah Responden
Ahli Nautika	34
Ahli Teknik	45
Ahli Radio Elektronika	5
Basic Safety Training	76
Sertifikat Kompetensi	47
Sertifikat Keselamatan	40
Sertifikat Khusus (Jenis Kapal)	49

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Persepsi responden dalam penelitian ini diukur dengan menghitung nilai rata-rata, nilai minimum, dan maksimum dari setiap variabel yang diteliti berdasarkan hasil pernyataan 90 responden penelitian dengan hasil perhitungan interval kelas sbb:

Tabel 6. profil Jawaban Responden

Interval Kelas	Kategori
1 - 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,6	Tidak Baik
2,61 - 3,4	Sedang
3,41 - 4,2	Baik
4,21 - 5	Sangat Baik

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Persepsi responden terhadap variabel Kompetensi Personel (X1) secara rata-rata adalah 4,37 (kategori sangat baik), untuk variabel Kualitas Sertifikasi (X2) sebesar 3,99 (kategori baik) dan variabel Kinerja (Y) sebesar 4,27.

Validitas dan Reliabilitas Pada penelitian ini jumlah responden (n) *pretest* sebanyak 30, sehingga diperoleh r tabel dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,361 dan nilai signifikansi Sig. (*p-value*) < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pada kuesioner dapat dinyatakan valid sehingga pengujian selanjutnya dapat dilakukan. Hasil uji validitas item dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	N	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (p-value)
Kompetensi Personel (X1)	X1.1	30	0,684	0,000*
	X1.2	30	0,724	0,000*
	X1.3	30	0,894	0,000*
	X1.4	30	0,830	0,000*
	X1.5	30	0,739	0,000*
Kualitas Sertifikasi Kepelautan (X2)	X2.1	30	0,899	0,000*
	X2.2	30	0,949	0,000*
	X2.3	30	0,943	0,000*
	X2.4	30	0,922	0,000*
	X2.5	30	0,912	0,000*
	X2.6	30	0,948	0,000*
Kinerja (Y)	Y.1	30	0,850	0,000*
	Y.2	30	0,785	0,000*
	Y.3	30	0,825	0,000*
	Y.4	30	0,760	0,000*

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Kuesioner dapat dinyatakan reliable jika nilai yang dihasilkan lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha (CB)* sebesar 0,6. Hasil uji menunjukkan variabel X1 memiliki nilai CB 0,826, variabel X2 bernilai 0,968 dan variabel Y bernilai 0,818 sehingga seluruh variabel yang digunakan cukup baik sehingga dapat mengungkapkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Kompetensi Personel (X1)	5	0,829
Kualitas Sertifikasi Kepelautan (X2)	6	0,968
Kinerja (Y)	4	0,818

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Uji Asumsi Klasik. Uji Normalitas Hasil uji normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,2 > 0,05$ sebagaimana tercantum dalam tabel hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1,79011731
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,079
	Negative	-0,040
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Uji Multikolinearitas Hasil uji multikolinearitas dengan melihat tolerance value X1 dan X2 bernilai 0,87 yang lebih besar dari 1 (>1) dan nilai value variance inflation factor (VIF) X1 dan X2 sebesar 1, harus lebih kecil dari 10 (<10) maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas sebagaimana tercantum dalam tabel hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,870	1,149
X2	0,870	1,149

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Uji Heterokedastisitas Hasil uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat uji Glejser dari X1 sebesar 0,115 ($>0,05$) dan X2 sebesar 0,089 ($>0,05$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sebagaimana tercantum dalam tabel hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,292	0,619		2,088	0,040
	X1	0,056	0,035	0,179	1,590	0,115
	X2	-0,040	0,023	-0,193	-1,722	0,089

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Uji Linearitas. Hasil uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai *Deviation From Linearity (DFL)* antara variabel bebas dan terikat dimana nilai DFL X1 sebesar 0,26 ($>0,05$) dan nilai DFL X2 sebesar 0,126 ($>0,05$) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara kinerja (Y) dengan Kompetensi Personel (X1) dan antara kinerja (Y) dengan Kualitas Sertifikasi (X2), sebagaimana tercantum dalam tabel hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	Deviation from Linearity	106,167	25	4,247	1,218	0,260
Y * X2	Between Groups	Deviation from Linearity	262,736	37	7,101	1,412	0,126

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Hasil Regresi Linear Berganda Hasil uji regresi linear dengan menggunakan SPSS Ver.27 diperoleh nilai konstanta model sebesar 1,685, koefisien regresi kompetensi personel (X1) sebesar 0,519 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan Kualitas Sertifikasi (X2) sebesar 0,144 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Kedua koefisien memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan koefisien regresinya signifikan, sebagaimana tercantum dalam tabel hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,685	1,087		1,551	0,125
	X1	0,519	0,061	0,628	8,450	0,000
	X2	0,144	0,041	0,262	3,519	0,001
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Uji Simultan (Uji F) Seluruh variabel Independen secara simultan atau bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Independen yang ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 60,442 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,101, sebagaimana tercantum dalam tabel hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,763 ^a	0,581	0,572	1,81058
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square) Model regresi yang dihasilkan menunjukkan sebagai model yang baik karena nilai koefisien determinasi atau R² menunjukkan nilai sebesar 0,572 atau 57,2% yang menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi personel dan kualitas sertifikasi mampu. Menjelaskan variansi kinerja ABK KN Bakamla sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, sebagaimana tercantum dalam tabel hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Uji Kelayakan Model (Uji F)

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	396,279	2	198,139	60,442	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	285,202	87	3,278		
	<i>Total</i>	681,481	89			
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), X2, X1</i>						

Sumber: Pengolahan Sendiri, 2024

Pengaruh Kompetensi Personel Terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa kompetensi personel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu ABK di kapal patroli Bakamla RI. Semakin baik kompetensi yang dimiliki personel, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diterapkan dalam tugas operasional, seperti patroli maritim dan penegakan hukum di laut. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi memungkinkan ABK untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif, mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan respons terhadap situasi darurat.

Teori *Human Resource Management* (HRM) dan *Performance Management* memberikan landasan teoritis untuk memahami hubungan antara kompetensi dan kinerja. Menurut HRM, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan memungkinkan ABK menghadapi tantangan operasional dengan lebih baik. Sementara itu, *Performance Management* menekankan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja. Kompetensi yang tinggi tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga motivasi mereka dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja patroli dan keamanan laut.

Teori Manajemen Strategis dan *Learning Organization* juga relevan dalam konteks ini. Kompetensi yang dikembangkan secara strategis akan mendukung pencapaian tujuan organisasi, seperti peningkatan keamanan maritim. Sementara itu, pendekatan *Learning Organization*, yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi, menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi ABK tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi secara keseluruhan untuk menghadapi ancaman maritim yang kompleks. Dengan demikian, kompetensi ABK yang terus dikembangkan akan mendukung misi Bakamla RI dalam menjaga kedaulatan perairan Indonesia.

4.3.2. Pengaruh Kualitas Sertifikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa kualitas sertifikasi kelautan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu ABK KN Bakamla RI. Semakin tinggi kualitas sertifikasi yang dimiliki oleh ABK, semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas di kapal patroli. Sertifikasi berfungsi sebagai validasi formal atas kompetensi personel, memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas secara efisien dan efektif. Hal ini selaras dengan teori Human Resource Management (HRM), yang menekankan pentingnya pelatihan dan sertifikasi dalam meningkatkan kinerja individu di organisasi.

Teori Kompetensi yang dikembangkan oleh David McClelland juga relevan dalam konteks ini, di mana sertifikasi yang berkualitas tinggi memastikan bahwa ABK telah menjalani pelatihan komprehensif dan uji keterampilan dalam situasi simulasi maupun nyata. Sertifikasi ini memastikan bahwa ABK memiliki kompetensi inti yang diperlukan untuk menghadapi tantangan maritim, seperti penyelundupan dan perompakan. Selain itu, menurut teori Performance Management, sertifikasi membantu menetapkan standar kompetensi yang jelas bagi ABK, sehingga mendorong mereka untuk memenuhi atau melampaui standar tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Dalam perspektif manajemen strategis, kualitas sertifikasi berperan penting dalam pengembangan SDM yang selaras dengan tujuan organisasi, khususnya dalam meningkatkan keamanan maritim. Sertifikasi yang baik tidak hanya mencakup pengetahuan teknis tetapi juga keterampilan kritis seperti kepemimpinan dan manajemen krisis. Teori Quality Management juga menekankan pentingnya kualitas dalam seluruh proses, termasuk sertifikasi, untuk memastikan bahwa personel terlatih memenuhi standar internasional. Sertifikasi berkualitas tinggi meningkatkan kepercayaan diri ABK dan mendorong kinerja yang lebih baik, mendukung keseluruhan efektivitas operasi Bakamla RI dalam menjaga kedaulatan perairan Indonesia.

4.3.2. Pengaruh Simultan Kualitas Sertifikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Kualitas sertifikasi dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu ABK KN Bakamla RI. Kualitas sertifikasi memberikan pengakuan formal atas kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki ABK, memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas. Di sisi lain, kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperoleh melalui pengalaman dan pelatihan, yang berperan penting

dalam membantu ABK melaksanakan tugasnya dengan efisiensi dan efektivitas tinggi. Kedua elemen ini bekerja sama untuk menciptakan individu yang mampu menghadapi tantangan operasional secara optimal.

Teori *Human Resource Management* (HRM) dan Teori Kompetensi mendukung pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, termasuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi. Sertifikasi yang baik memastikan bahwa ABK memiliki pengetahuan dasar yang dibutuhkan, sementara pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan memungkinkan mereka untuk terus meningkatkan kemampuan. Hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip *Performance Management*, yang menunjukkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Teori Manajemen Strategis dan *Quality Management Theory* menyoroti pentingnya keselarasan antara sertifikasi dan pengembangan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Bakamla RI, sertifikasi memastikan bahwa personel memiliki keterampilan dasar yang diperlukan, sementara pengembangan kompetensi melalui pelatihan lebih lanjut memastikan bahwa kemampuan tersebut terus ditingkatkan untuk menghadapi situasi operasional yang dinamis. Dengan menerapkan pendekatan *Learning Organization*, Bakamla RI dapat menciptakan budaya pembelajaran yang mendorong inovasi dan adaptabilitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.3.3. Pentingnya Kualitas Sertifikasi ABK KN Bakamla RI

Berdasarkan UU No.32 Tahun 2014 tentang Kelautan, Bakamla RI memiliki tugas penting untuk melakukan patroli keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia, yang menegaskan peran sentral kapal patroli dan ABK-nya. Sertifikasi ABK menjadi elemen krusial dalam memastikan personel memiliki kemampuan teknis dan pengetahuan maritim yang sesuai standar internasional. Sertifikasi ini memberikan pengakuan resmi atas kompetensi ABK, termasuk keterampilan navigasi, komunikasi, dan penegakan hukum di laut. Hal ini penting karena lingkungan maritim penuh tantangan seperti cuaca ekstrem, penyelundupan, dan perompakan.

Kompetensi yang diperoleh melalui sertifikasi memungkinkan ABK untuk menjalankan tugasnya dengan tingkat profesionalisme yang tinggi, sehingga mereka mampu mendeteksi ancaman, mengoperasikan kapal dengan efisien, dan menegakkan hukum secara efektif. Kompetensi yang baik juga meningkatkan kepercayaan diri ABK dalam mengambil keputusan cepat dan tepat, terutama dalam situasi darurat. Kepercayaan diri ini penting untuk memastikan

operasi patroli berjalan lancar dan aman, yang pada akhirnya mendukung upaya menjaga kedaulatan dan keamanan perairan Indonesia.

Selain itu, sertifikasi dan kompetensi ABK berperan penting dalam keselamatan operasional kapal dan penegakan hukum di laut. ABK yang terlatih mampu menjaga kapal dalam kondisi optimal dan mengatasi situasi darurat, seperti kebakaran atau kecelakaan laut. Dengan kompetensi yang baik, ABK juga bisa menjalankan tugas penegakan hukum dengan lebih efektif, mendukung keamanan wilayah perairan dari kegiatan ilegal. Sertifikasi internasional yang dimiliki ABK juga berkontribusi pada pengembangan karir mereka, sekaligus meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia di Bakamla RI untuk mendukung kinerja jangka panjang organisasi.

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sertifikasi dan kompetensi personel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu ABK KN Bakamla RI. Sertifikasi yang berkualitas memastikan bahwa ABK memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar internasional, yang membantu mereka menjalankan tugas patroli dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, kompetensi personel, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sangat penting dalam menghadapi tantangan operasional, termasuk situasi darurat. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan sangat penting untuk menjaga kinerja yang optimal.

Kualitas sertifikasi dan kompetensi bekerja secara simultan, saling melengkapi dalam menciptakan kinerja individu yang optimal. Sertifikasi memberikan dasar teknis dan pengetahuan, sementara kompetensi memastikan kemampuan ini terus diperbarui. Pengembangan berkelanjutan dalam hal ini sangat diperlukan agar ABK dapat selalu siap menghadapi tantangan operasional yang dinamis. Kinerja ABK yang meningkat secara langsung berkontribusi pada keamanan maritim, di mana ABK yang kompeten dan tersertifikasi dapat menjalankan tugas patroli, mendeteksi ancaman, dan menegakkan hukum di perairan Indonesia dengan lebih efektif, mendukung misi Bakamla RI dalam menjaga kedaulatan maritim.

Bakamla RI perlu menyelenggarakan program sertifikasi yang sesuai dengan standar internasional untuk memastikan bahwa ABK memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam patroli maritim. Program ini harus mencakup pelatihan intensif dan evaluasi ketat, serta kolaborasi dengan lembaga pelatihan maritim internasional. Selain itu, Bakamla RI perlu mempertimbangkan pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sesuai dengan PP

Nomor 10 Tahun 2018, yang akan membantu dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan operasional ABK kapal patroli.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan juga harus menjadi prioritas, di samping peningkatan kesejahteraan dan motivasi ABK. Program pelatihan reguler yang mencakup berbagai aspek operasional maritim seperti navigasi, penegakan hukum, dan respons krisis sangat penting untuk mendukung kinerja ABK. Implementasi sistem evaluasi kinerja yang komprehensif juga diperlukan untuk memantau dan meningkatkan kompetensi ABK. Terakhir, Bakamla RI harus memperkuat kerjasama internasional dalam hal pelatihan dan sertifikasi, guna meningkatkan kompetensi dan kualitas ABK dalam menghadapi ancaman maritim lintas batas.

Daftar Pustaka

- Achmad, S.R., (2003), *Kualitas Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Afriansyah, A., Baskoro, D., Imanuel, C., (2021), Analisis Definisi Kapal (Penangkap) Ikan Dalam Perlindungan Awak Kapal Pada Konvensi STCW F, *Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 50 No.2, April 2021, hal 209-221
- Almahsun Misbach, Panji Suwarno, dan Bayu Asih Yulianto (2022), Peningkatan Kualitas Pengawasan Laut melalui Sinergi Antar Instansi Perspektif Bea dan Cukai, *Jurnal Perspektif Bea dan Cukai* Vol. 6, No. 1, 2022 ISSN 2614-283X (online) / ISSN 2620-6757 (print) Copyright © 2022, Politeknik Keuangan Negara STAN.
- Amrulloh, M. H., Purwanto, S., Hutajulu, B., & Siagian, F. (2025). Strategi Kodam XVII/Cenderawasih dalam Pemenuhan Personel guna Mendukung Kesiapan Operasi di Papua. *Sparta Multidisciplinary Journal*, 1(1), 16-32.
- Alsandy, (2023), Pengaruh Pengaruh Kualitas Pelayanan Pembuatan Sertifikat Ketrampilan Pelaut dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Etsi Utama Mariti (HTMTC) Humpuss Trilogi Maritim Training Center di Jakarta, Skripsi Program Diploma IV, STIP Jakarta.
- Andhika Wira Kusuma¹, Lukman Yudho Prakoso², Dohar Sianturi (2019), Sinergitas Komando Armada I dan Bakamla RI dalam Strategi Pertahanan Laut Guna Memberantas Kejahatan Lintas Negara di Selat Malaka, *Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Laut*, Volume 5 Nomor 2 Tahun 2019, hal 59-64
- Anwar, K dan Setiawati, SR>, (2017), Analisis Pengaruh Pelatihan Kepelautan terhadap Kinerja Pelaut (Crew) Kapal Ikan Korea Selatan di PT Oriza Sativa Agency, *Jurnal Manajemen dan Bisnis ASMI*, Vol.3 No,2 (Maret 2017).
- Aprilia, A., (2008), Pengaruh Lecturer Performance dan Service Quality Terhadap Quality Education Untuk Meningkatkan Student Satisfaction, *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Volume 4 No.2, September 2008, hal.58-66

-
- Bowerman B.L., et.al (2019), Business Statistics and Analytics in Practice. McGraw-Hill.
- Chung, R.G., and Wu, C.Y., (2011), The Identification of Personnel Director's competency Profile Through the Use of the Job Competence Assessment Method, African Journal of Business Management Vol. 5(2), Hal 405-415
- Dirgantari, P. D. (2012). Pengaruh Kualitas Layanan Jasa Pendidikan Terhadap Kepuasan Mahasiswa serta Dampaknya Terhadap Upaya Peningkatan Citra Perguruan Tinggi Negeri Menuju World Class University (Studi pada Mahasiswa Asing di ITB, UNPAD, dan UPI). *Jurnal ilmu manajemen dan bisnis*, 3(2)
- Edwin B. Flippo, (2016). Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga Fahrudin, A., & Solihin, A. (2012). Perkembangan Hukum Laut Internasional dan Perundang-undangan Indonesia. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Fa'uzobihi (2020), Pengaruh Kompetensi Awak Kapal Terhadap Penerapan International Safety Management Code PT. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak, Jurnal Economicus, Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Vol.13 No.1 Juni 2020
- Franky & Savira R, (2021) Pengaruh Program Sertifikasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 7, No. 1, Juni 2021, Hal. 9-16
- Ghozali, Imam, (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ginting, D., & Samosir, R.H., (2020), Proses Penerbitan Certificate of Competency (COC) dan Certificate of Proficiency (COP) oleh Kementerian Perhubungan, Journal of Maritime and Education, Volume 2 No.1, Februari 2020, hal.103-107
- Hartanto, C.F.B., (2016), Studi Perbandingan Kualitas Pelaksanaan Sertifikasi Keterampilan Pelaut pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pelaut Dengan Pendekatan Total Quality Management in Education, Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank (Sendi_U) ke-2 Tahun 2016
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilal, N., & Djatola, H.R., (2023), Pengaruh Kualitas Fungsional Teknikal dan Citra Terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Pascasarjana, Jurnal Sosial Humaniora, Volume 14 No.1, April 2023, Hal.58-69
- Ivan Potto et.al. (2022), Analisis Sertifikasi Pelaut, Keterampilan, dan Kesejahteraan Awak Kapal Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Operasional Kapal, Jurnal Penelitian Transportasi Laut Vol. 24 (2022) Hal 33-40, Jaktim
- Jailani, M., (2020), Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur, Jurnal Paradigma, Vol.1 No.3 Desember 2020 hal.402-419
- Jamaluddin, (2018), Manajemen Mutu Layanan Akademik, Salim Media Indonesia, Jambi.

-
- Khoirunisa, S. (2019). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Islam Al Azhaar Tulungagung.
- Mamat, (2014) *Manajemen Kinerja Pegawai*. In: Teori dan Konsep Manajemen Kinerja. Universitas Terbuka, Jakarta, pp. 1-25. ISBN 9789790116931
- Muryani, E., Sari, M. N., Mendrofa, S. A., Sugiyarti, S. R., Prihatin, E., Purnomo, D., ... & Mulyodiputro, D. (2024). *Manajemen Karier (Upaya Mencapai Kesuksesan Karier)*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Mangkunegaran, AA., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. Mantja, (2007), *Etnografi, Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Elang Emas.
- Marasabessy, SR., (2022), *Kinerja Unit Kapal Latih Dalam Meningkatkan Kompetensi Taruna Taruni PIP Makassar*, Tesis Program Studi Teknik Transportasi, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ni Kadek Ayu Dwiyantri, et.al. (2019), *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2.
- Panggabean, Mutiara J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Potto, Ivan & Handayani, Sri & Tatiana, Yana & Ricardianto, Prasadja. (2022). Analisis Sertifikasi Pelaut, Keterampilan, dan Kesejahteraan Awak Kapal Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Operasional Kapal. *Jurnal Penelitian Transportasi Laut*. 24. 33-40. 10.25104/transla.v24i1.2059.
- Purwanto, S., & Ilhamsyah, I. (2025). Army Human Resources Development Strategy through Human Capital Approach. *Indonesian Journal of Social Science and Education (IJOSSE)*, 1(1), 1-22.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rahim AR & Radjab E., (2017) *Manajemen Strategi*, Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rahman, Arif & Andiansyah, Mahardhika & Sarinten, Sarinten & Ardiansyah, Ardiansyah & Ismanto, Budi. (2022). Minat Pengembangan Kompetensi Pelaut Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik*. 7. 225. 10.54324/j.mbt.v7i3.753. hal.225-234
- Sesugh, (2022), *Employee Competency Management Initiative: A Literature Review*, International Journal of Scientific Research and Management, Volume 10, Issue 01, Hal.34-43 Sekaran-Bougie, (2013), *Research methods for business : a skill-building approach – 6th ed*. West Sussex, UK : John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawati, I.E., Andayani, F., (2020), *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung*, Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari, Volume 1, No.2 Tahun 2020, hal.30-41

-
- S.Purwanto, Sukmawati S, S. (2020). Effects of Recruitment, Leadership, and Local Culture on Discipline and Performance of Garuda Contingent Soldiers in Lebanon. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(5), 606-618.
- Purwanto, S., & Siagian, F. (2025). Strategic Human Resources Management in the Global Era: Navigating Opportunities and Challenges. *Centurion MSPD Journal*, 1(1).
- Sinambela (2019), Manajemen Kinerja, PEngelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kerja, PT RajaGrafindo Persada, Rajawali Press, Jakarta
- Sudha, T. (2013). Total Quality Management in Higher Education Institutions. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(6). 121 – 132
- Sudiro dkk (2023), Penguatan Doktrin Raksamahiva Camudresu Nusantarasya Dalam Mendukung Bakamla RI sebagai Instansi Keamanan Laut, *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, Vol. 5, Nomor 1, Februari 2023, Hal. 1 - 9.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarmi T, (2023), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI), *Jurnal Asik*, BAIK Publisher.
- Surtiani, A. et.al., (2022), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sespim, Lemdiklat Polri, *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, Volume 5 Nomor 4 Bulan Desember Tahun 2022 : 221 - 231
- Wheelen T, et.a. (2018), *Concepts in Strategic Management and Business Policy*, Pearson Education limited.
- Wijayanthi A.A.M.D., (2019), Penerapan Kompetensi Spencer Pada Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 16 No.4, Oktober 2019
- Yusuf, et.al. (2020), Pengaruh Penerapan Manajemen Strategis dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Pencapaian Standar Pengelolaan Pendidikan di SMA Negeri 19 Makassar, *Jurnal IDAARAH*, VOL. IV, NO. 1, JUNI 2020
- Zakirman, Dewi, R.K., Pambudi,M.A.L., (2022), Efektivitas Pengawasan Stasiun Pemantauan dan Kinerja Kapal Bakamla Terhadap Keamanan dan Keselamatan Laut, *National Seminar on Maritime and Interdisciplinary Studies* Vol. 1, No. 1, Desember 2022, ISSN 2963-475X, Politeknik Bumi Akpelni hal.124-139