

The Impact of Interagency Synergy and Human Resource Competence on Maritime Potential Development in Pesawaran Regency, Lampung

Dedik Kristiawan^{#1}, Gurtom Fartianto^{#2}, Ahmad Yani^{#3}

[#] *Strategi Operasi Laut, Politeknik Angkatan Laut*

Jalan Ciledug Raya No.2, Seskoal, Jakarta selatan, DKI Jakarta, Indonesia 12230

dedikkristiawan55marinir@gmail.com

Abstract — One of the core duties of the Indonesian Navy as mandated by Law of the Republic of Indonesia Number 34 of 2004 concerning the Indonesian National Armed Forces is the empowerment of maritime defense areas. This task is carried out to build and develop naval strength and to assist the government in preparing the national potential to become a maritime defense force. As a territorial unit of the Indonesian Navy, the 4th Marine Infantry Brigade actively fosters citizens and maritime components by prioritizing potential development programs, particularly in Pesawaran Regency, Lampung. In its implementation, the development of maritime potential is influenced by various factors, including inter-agency maritime synergy and human resource (HR) competence. This study aims to determine the effect of maritime agency synergy and HR competence on maritime potential development. The population of this study consists of 78 officers of the 4th Marine Infantry Brigade. The sampling technique used was total sampling, in which the number of samples equals the population, i.e., 78 respondents. The research method employed is quantitative with a survey design. Data processing was conducted using SPSS version 25, through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results of the study reveal that: (1) Maritime agency synergy has a positive and significant effect on maritime potential development; (2) HR competence has a positive and significant effect on maritime potential development; and (3) Maritime agency synergy and HR competence simultaneously have a positive and significant effect on maritime potential development.

Keywords — Maritime Agency Synergy, Human Resource Competence, Maritime Potential Development

I. PENDAHULUAN

UU RI Nomor 3 tahun 2025 tentang Perubahan atas UU Nomor 34 tahun 2004 tentang TNI menyebutkan bahwa salah satu tugas TNI AL adalah melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut (Dawilhanla). Tugas ini kemudian diimplementasikan dalam bentuk pembinaan potensi maritim (Binpotmar) yang diarahkan untuk menjadi kekuatan pertahanan dan keamanan, meliputi kegiatan perencanaan program dan anggaran Binpotmar, Bin Puan Potmar, Bintangwil dan Wiltas serta pulau-pulau terluar, Bin Komsosmar dan Bin Bakti TNI AL, dalam rangka menyiapkan Ruang, Alat dan Kondisi (RAK) Juang yang tangguh bagi kepentingan pertahanan dan keamanan negara. Keberhasilan Binpotmar tersebut salah satunya akan dipengaruhi oleh kondisi teritorial meliputi aspek-aspek geografi, demografi dan kondisi sosial yang sangat dinamis.

Brigif 4 Marinir/BS merupakan salah satu satuan pelaksana Korps Marinir yang berada di Provinsi Lampung. Selain melaksanakan tugas Operasi Militer Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP), Brigif 4 Marinir/BS juga melaksanakan Binpotmar untuk menyiapkan sumber daya nasional bidang maritim di wilayahnya. Salah satu kegiatan Binpotmar yang dilaksanakan oleh Brigif 4 Marinir/BS adalah program ketahanan pangan (food estate) di sektor perikanan. Kegiatan ini selaras dengan perintah Komandan Korps Marinir dalam surat telegram Nomor ST/701/2020 tanggal 09 April 2020 tentang Penyelenggaraan Program Ketahanan Pangan.

Food Agriculture Organization (FAO) menjelaskan bahwa ketahanan pangan merupakan suatu kondisi dimana semua orang memiliki akses baik itu secara fisik maupun ekonomi untuk memperoleh pangan bagi

dirinya dan seluruh anggota keluarga. Ketahanan pangan setidaknya memiliki empat pilar utama yaitu ketersediaan, stabilitas, aksesibilitas dan pemanfaatan pangan yang berkualitas. Keempat komponen tersebut dapat digunakan untuk mengukur peran suatu sektor dalam mendukung ketahanan pangan nasional (Salim, 2016). Ketersediaan pangan yang cukup merupakan modal dasar untuk dapat menjamin stabilitas, akses pangan dan pemanfaatan pangan sehingga ketahanan pangan dapat terwujud.

Kebutuhan pangan hewani di Indonesia berasal beberapa jenis produk utama yaitu daging ruminansia (sapi, kambing, kerbau), ikan, dan unggas. Peningkatan konsumsi protein hewani menjadi penting untuk mengatasi masalah gizi mikro di masyarakat (Badan Pangan Nasional, 2023). Komoditas pangan hewani yang paling banyak dikonsumsi penduduk Indonesia saat ini adalah ikan. Sumber daya perikanan mengandung protein hewani yang penting untuk memenuhi kebutuhan pangan masyarakat (Boyd, 2022). Indonesia sebagai negara maritim menunjukkan bahwa Indonesia memiliki kemampuan untuk memproduksi ikan yang melimpah. Melimpahnya sektor perikanan merupakan potensi yang dapat dimanfaatkan dalam pemenuhan kebutuhan oleh masyarakat, sehingga dapat berkaitan dengan peningkatan ketahanan pangan (Supriyadi, 2022).

Salah satu daerah dengan potensi perikanan yang besar adalah Kabupaten Pesawaran, Lampung. Kabupaten ini memiliki wilayah perairan seluas 8.312,26 Ha yang dapat digunakan untuk budidaya perikanan (Parjito, et al, 2022). Potensi perikanan budidaya ini membuka peluang bagi Brigif 4 Marinir/BS untuk bekerjasama dengan Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung guna meningkatkan ketahanan pangan masyarakat. Meskipun sinergitas Brigif 4 Marinir/BS dan BBPBL telah berjalan dengan baik, namun kerjasama kedua instansi maritim ini belum dapat sepenuhnya memenuhi kebutuhan pangan hewani (ikan) masyarakat di Kabupaten Pesawaran, Lampung.



Gambar 1. Peta Kabupaten Pesawaran
Sumber: Badan Informasi Geospasial, 2025

Untuk dapat mewujudkan keberhasilan pembinaan potensi maritim oleh Prajurit Brigif 4 Marinir/BS, diperlukan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang positif di bidang Potmar. Namun, fenomena saat ini menunjukkan bahwa jumlah prajurit brigif 4 Marinir/BS yang memiliki sertifikasi bidang Potmar masih sangat terbatas. Hal itu dibuktikan berdasarkan data sertifikasi prajurit Brigif 4 Marinir/BS sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Pelatihan/Training Bidang Potmar Brigif 4 Marinir/BS

NO	JENIS PELATIHAN/KURSUS	JUMLAH PERSONEL
1.	Penataran peningkatan kemampuan teritorial Satkowil dan Nonsatkowil TA 2024	2
2.	Tarpuanpotmar Tersebar Kormar TA 2024	5
3.	Peningkatan kemampuan teritorial kader Apkowil Satkowil dan Satnonkowil TNI TA 2024	4
4.	Giat penyelenggaraan peningkatan kemampuan teritorial kader Apkowil di Satkowil dan Satnonkowil TNI TA 2024	4

Sumber: Spotmar Kormar, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1. diatas diketahui bahwa jumlah prajurit Brigif 4 Marinir/BS yang mengikuti pelatihan/training di bidang Potmar pada tahun 2024 masih sangat sedikit. Kondisi ini semakin diperparah dengan waktu rotasi penugasan prajurit yang relatif cepat, sehingga menyulitkan proses kaderisasi dari prajurit senior yang memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang Potmar kepada prajurit junior yang baru berdinasi di Brigif 4 Marinir/BS.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pembinaan potensi maritim oleh Brigif 4 Marinir/BS yang diduga bisa ditingkatkan melalui variabel sinergitas instansi maritim dan kompetensi SDM. Dengan demikian, maka pada penelitian ini dimungkinkan untuk meneliti bagaimana “Pengaruh Sinergitas Instansi Maritim dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pembinaan Potensi Maritim di Kabupaten Pesawaran, Lampung”.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh sinergitas instansi maritim terhadap pembinaan potensi maritim di Kabupaten Pesawaran, Lampung?
- Bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap pembinaan potensi maritim di Kabupaten Pesawaran, Lampung?
- Bagaimana pengaruh sinergitas instansi maritim dan kompetensi SDM secara simultan terhadap pembinaan potensi maritim di Kabupaten Pesawaran, Lampung?

Untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini sehingga dapat mewujudkan konsep hasil penelitian yang komprehensif, maka peneliti menggunakan landasan pemikiran sebagai berikut:

- Teori Sinergitas

Menurut Deardorff dan Williams (2006), sinergi adalah sebuah proses dimana interaksi dari dua atau lebih agen atau kekuatan akan menghasilkan pengaruh gabungan yang lebih besar dibandingkan jumlah dari pengaruh mereka secara individual. Sinergi bukanlah sesuatu yang dapat dipegang oleh tangan manusia tetapi suatu istilah yang berarti melipatgandakan pengaruh (*multiplier effect*) yang memungkinkan energi pekerjaan atau jasa individu berlipat ganda secara eksponensial melalui usaha bersama. Sinergi kelompok dideskripsikan sebagai tindakan yang berkembang dan mengalir dari kelompok orang yang bekerja secara sinkron satu dengan lainnya, sehingga mereka dapat bergerak dan berpikir sebagai satu kesatuan. Jika sub-sub sistem bekerjasama, maka hasil yang diperoleh akan lebih efektif dibandingkan bekerja secara sendiri-sendiri. Sinergi sering dikaitkan dengan gabungan dimana dua organisasi yang bersatu akan lebih efisien dibandingkan dengan jika dua organisasi berjalan sendiri-sendiri.

Berdasarkan keseluruhan teori di atas, maka peneliti mensintesisakan pengertian sinergitas instansi maritim sebagai konsep yang merujuk pada kolaborasi antara dua atau lebih instansi di bidang maritim, dimana hasil yang dicapai dari kerja sama tersebut lebih besar atau lebih efektif dibandingkan jika instansi-instansi tersebut bekerja secara terpisah, dengan dimensi: 1) Komunikasi yang efektif; 2) Umpan balik yang cepat; 3) Kepercayaan; dan 4) Kreativitas.

b. Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2012), kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Pendapat ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Wati, et.al (2010) bahwa kompetensi SDM adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM. Sedangkan menurut Wirawan (2009), kompetensi SDM melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Berdasarkan keseluruhan definisi tentang kompetensi SDM di atas, penulis mensintesis pengertian kompetensi SDM sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, dengan dimensi: 1) Pengetahuan; 2) Keterampilan; dan 3) Sikap.

c. Teori Pembinaan

Menurut Mangunharjana (2016), pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan mempunyai tiga makna, yaitu: 1) Pembinaan merupakan proses; 2) Cara membina dan penyempurnaan atau usaha tindakan; 3) Kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan pada dasarnya merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, dan teratur secara bertanggung jawab dalam rangka penumbuhan, peningkatan dan mengembangkan kemampuan serta sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan. Pembinaan adalah upaya pendidikan formal maupun non formal yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan suatu dasar-dasar kepribadiannya seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, kecenderungan/keinginan serta kemampuan-kemampuannya sebagai bekal, untuk selanjutnya atas prakasa sendiri menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesamanya maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah suatu proses belajar dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kemampuan seseorang atau kelompok. Pembinaan tidak hanya dilakukan dalam keluarga dan dalam lingkungan sekolah saja, tetapi diluar keduanya juga dapat dilakukan pembinaan. Menurut Harmoko (2017), terdapat empat indikator yang dapat merefleksikan pembinaan, yaitu: 1) Pengarahan, 2) Motivasi, 3) Pengawasan, dan 4) Koordinasi.

Berdasarkan keseluruhan definisi tentang pembinaan di atas, penulis mensintesis pengertian pembinaan potensi maritim sebagai suatu proses, tindakan, atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, atau kondisi potensi maritim menjadi lebih baik, dengan dimensi: 1) Pengarahan; 2) Motivasi; 3) Pengawasan; dan 4) Koordinasi.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Metode kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel menggunakan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Creswell, 2013). Penelitian ini dilaksanakan dengan desain survei dan bentuk

pengujiannya dengan explanatory/relationship causal yang menganalisis hubungan antara sinergitas instansi maritim dan kompetensi SDM terhadap pembinaan potensi maritim. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada responden.

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Perwira Brigif 4 Marinir/BS yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yang berjumlah 78 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum melaksanakan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap butir-butir instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur akurasi dan ketepatan instrumen pengukur melalui pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Pengujian validitas data menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*.

a. Variabel Sinergitas Instansi Maritim (X_1)

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk variabel Sinergitas Instansi Maritim (X_1) sebanyak 12 pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Sinergitas Instansi Maritim

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
SIN.1	0.699	0,223	Valid
SIN.2	0.889	0,223	Valid
SIN.3	0.825	0,223	Valid
SIN.4	0.775	0,223	Valid
SIN.5	0.746	0,223	Valid
SIN.6	0.849	0,223	Valid
SIN.7	0.793	0,223	Valid
SIN.8	0.900	0,223	Valid
SIN.9	0.595	0,223	Valid
SIN.10	0.899	0,223	Valid
SIN.11	0.731	0,223	Valid
SIN.12	0.834	0,223	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data uji validitas instrumen variabel Sinergitas Instansi Maritim (X_1) pada tabel 1 di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memperoleh nilai koefisien (r-hitung) lebih besar dari nilai r-tabel (0,361), sehingga seluruh pernyataan pada variabel Sinergitas Instansi Maritim (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Sinergitas Instansi Maritim

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	12

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai $\alpha = 0,946 > 0,6$. Dengan demikian, instrumen penelitian variabel Sinergitas Instansi Maritim (X_1) dinyatakan reliabel atau andal, memiliki konsistensi dan dapat dipercaya dalam pengambilan data penelitian.

b. Variabel Kompetensi SDM (X_2)

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk variabel Kompetensi SDM (X_2) sebanyak 12 pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
KOMP.1	0.635	0,223	Valid
KOMP.2	0.565	0,223	Valid
KOMP.3	0.655	0,223	Valid
KOMP.4	0.627	0,223	Valid
KOMP.5	0.672	0,223	Valid
KOMP.6	0.701	0,223	Valid
KOMP.7	0.681	0,223	Valid
KOMP.8	0.668	0,223	Valid
KOMP.9	0.726	0,223	Valid
KOMP.10	0.804	0,223	Valid
KOMP.11	0.569	0,223	Valid
KOMP.12	0.523	0,223	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data uji validitas instrumen variabel Kompetensi SDM (X_2) pada tabel 3 di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memperoleh nilai koefisien (r-hitung) lebih besar dari nilai r-tabel (0,361), sehingga seluruh pernyataan pada variabel Kompetensi SDM (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi SDM

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai $\alpha = 0,875 > 0,6$. Dengan demikian, instrumen penelitian variabel Kompetensi SDM (X_2) dinyatakan reliabel atau andal, memiliki konsistensi dan dapat dipercaya dalam pengambilan data penelitian.

c. **Variabel Pembinaan Potmar**

Instrumen yang digunakan dalam menghimpun data dari responden untuk variabel Pembinaan Potmar (Y) sebanyak 12 pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pembinaan Potmar

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
BIN.1	0.811	0,223	Valid
BIN.2	0.713	0,223	Valid
BIN.3	0.708	0,223	Valid
BIN.4	0.626	0,223	Valid
BIN.5	0.670	0,223	Valid
BIN.6	0.739	0,223	Valid
BIN.7	0.727	0,223	Valid
BIN.8	0.798	0,223	Valid
BIN.9	0.673	0,223	Valid
BIN.10	0.757	0,223	Valid
BIN.11	0.673	0,223	Valid
BIN.12	0.745	0,223	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data uji validitas instrumen variabel Pembinaan Potmar (Y) pada tabel 5 di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memperoleh nilai koefisien (r-hitung) lebih besar dari nilai r-tabel (0,361), sehingga seluruh pernyataan pada variabel Pembinaan Potmar (Y) dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Pembinaan Potmar

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	12

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai $\alpha = 0,914 > 0,6$. Dengan demikian, instrumen penelitian variabel Pembinaan Potmar (Y) dinyatakan reliabel atau andal, memiliki konsistensi dan dapat dipercaya dalam pengambilan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS) memenuhi asumsi-asumsi dasar yang mendasarinya. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas.

a. **Uji Normalitas.**

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada variabel bebas dan terikat terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas data menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.25183004
Most Extreme Differences	Absolute		.104
	Positive		.063
	Negative		-.104
Test Statistic			.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.136
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.033
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.028
		Upper Bound	.038
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 7 tentang hasil uji normalitas, didapatkan hasil uji bernilai 0,136 (> 0,05), sehingga semua variabel dinyatakan memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan atau korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik ditunjukkan jika antar sesama variabel bebas tidak saling berkorelasi, sehingga masing-masing variabel benar-benar bersifat independen.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.218	5.042		4.209	.000		
	SINERGITAS_I NSTANSI_MAR ITIM	.115	.091	.135	1.261	.211	.703	1.422
	KOMPETENSI_ SDM	.531	.105	.542	5.049	.000	.703	1.422
a. Dependent Variable: PEMBINAAN_POTMAR								

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 8 di atas, diketahui bahwa variabel Sinergitas Instansi Maritim (X_1) dan Kompetensi SDM (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 1,422 (< 10) dan nilai Tolerance sebesar 0,703 (> 0,1), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat adanya Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas merupakan tahapan pengujian berikutnya dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan pada penelitian ini terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan dalam pengujian Heteroskedastisitas ini menggunakan uji *Glejser* yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residualnya.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.218	5.042		4.209	.000
	SINERGITAS_INSTANSI_MARITIM	.115	.091	.135	1.261	.211
	KOMPETENSI_SDM	.531	.105	.542	5.049	.124
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 9 di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas dalam model regresi penelitian ini, yaitu Sinergitas Instansi Maritim (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,211, dan Kompetensi SDM (X_2) sebesar 0,124, dimana nilai-nilai tersebut $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel yang diuji.

d. Uji Linearitas.

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi adalah linier atau tidak. Dalam model regresi linier, diasumsikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier, artinya perubahan pada variabel bebas akan menghasilkan perubahan yang proporsional pada variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PEMBINAAN_POTMAR * SINERGITAS_INSTANSI_MARITIM	Between Groups	(Combined)	419.550	11	38.141	2.737	.006
		Linearity	248.317	1	248.317	17.819	.000
		Deviation from Linearity	171.233	10	17.123	1.229	.290
	Within Groups		919.744	66	13.936		
	Total		1339.295	77			

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PEMBINAAN_POTMAR * KOMPETENSI_SDM	Between Groups	(Combined)	671.079	14	47.934	4.519	.000
		Linearity	507.809	1	507.809	47.877	.000
		Deviation from Linearity	163.269	13	12.559	1.184	.312

	Within Groups	668.216	63	10.607		
	Total	1339.295	77			

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 10 di atas, diketahui bahwa nilai Sig. Linearity Sinergitas Instansi Maritim (X_1) adalah sebesar 0,290 dan Kompetensi SDM (X_2) sebesar 0,312. Besarnya nilai Sig. Linearity pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat dependent dan data tersebut dapat dipergunakan dalam analisis regresi linear.

Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama: Pengaruh Sinergitas Instansi Maritim (X_1) Terhadap Pembinaan Potmar (Y)

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.698	4.768		7.487	.000
	SINERGITAS_INSTANSI_MARITIM	.367	.088	.431	4.159	.000
a. Dependent Variable: PEMBINAAN_POTMAR						

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel 11 di atas, diketahui perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel adalah: t-hitung (4,159) > t-tabel (1,990), yang berarti H_0 ditolak atau H_1 (hipotesis penelitian) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh langsung positif terhadap variabel Y.

b. Pengujian Hipotesis Kedua: Pengaruh Kompetensi SDM (X_2) Terhadap Pembinaan Potmar (Y)

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.615	4.688		5.038	.000
	KOMPETENSI_SDM	.603	.089	.616	6.813	.000
a. Dependent Variable: PEMBINAAN_POTMAR						

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel 12 di atas, diketahui perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel adalah: t-hitung (6,813) > t-tabel (1,990), yang berarti H_0 ditolak atau H_1 (hipotesis penelitian) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh langsung positif terhadap variabel Y.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga: Sinergitas Instansi Maritim (X_1) dan Kompetensi SDM (X_2) Secara Simultan Terhadap Pembinaan Potmar (Y)

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.066	2	262.533	24.182	.000 ^b
	Residual	814.229	75	10.856		
	Total	1339.295	77			
a. Dependent Variable: PEMBINAAN_POTMAR						
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI_SDM, SINERGITAS_INSTANSI_MARITIM						

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 13 di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung ($24,182$) > F-tabel ($3,12$), dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh Sinergitas Instansi Maritim dan Kompetensi SDM secara simultan terhadap Pembinaan Potmar.

IV.KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini secara umum adalah terdapat pengaruh Sinergitas Instansi Maritim (X_1) dan Kompetensi SDM (X_2) secara parsial dan simultan terhadap Pembinaan Potmar (Y) di Kabupaten Pesawaran, Lampung dan tiga hipotesis yang diajukan seluruhnya terbukti diterima. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis pertama, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sinergitas instansi maritim terhadap pembinaan Potmar di Kabupaten Pesawaran, Lampung. Temuan ini menguatkan teori sinergitas yang menekankan pentingnya kolaborasi lintas lembaga, serta mendukung teori pembinaan yang berpijak pada kualitas individu, dukungan kelembagaan, dan proses sistematis berkelanjutan. Secara praktis, hasil penelitian merekomendasikan penguatan sinergi melalui perjanjian kerja sama, pembentukan tim koordinasi terpadu, pelatihan bersama, dan intensifikasi komunikasi antarinstansi.
- Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis kedua, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembinaan Potmar di Kabupaten Pesawaran, Lampung. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis terhadap penguatan teori kompetensi yang menekankan peran *knowledge*, *skills*, dan *attitude* sebagai determinan utama dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi, serta mendukung teori pembinaan yang menekankan pentingnya peningkatan kapasitas SDM dalam proses perubahan sosial yang berkelanjutan. Dalam konteks empiris, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan program pembinaan Potmar di Kabupaten Pesawaran, Lampung, sangat

bergantung pada kompetensi individu-individu yang terlibat, terutama ketika terdapat sinergi antara aktor militer seperti Brigif 4 Marinir/BS dan institusi sipil seperti BBPBL Lampung.

c. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis ketiga, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sinergitas instansi maritim dan kompetensi SDM secara simultan terhadap pembinaan Potmar. Secara teoritis, temuan ini memperkuat teori sinergitas yang menekankan bahwa kerja sama antarlembaga mampu menghasilkan nilai tambah yang lebih besar dibandingkan kerja individual, khususnya melalui kolaborasi antara TNI AL sebagai kekuatan pertahanan laut dan lembaga sipil yang berkompeten dalam aspek teknis dan pemberdayaan masyarakat. Selain itu, hasil ini juga mendukung teori kompetensi SDM yang menekankan pentingnya integrasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai fondasi utama keberhasilan organisasi. Dalam konteks pembinaan Potmar, kolaborasi antara Brigif 4 Marinir/BS dan BBPBL Lampung menciptakan sinergi substantif yang berdampak positif pada proses edukasi, pelatihan, dan pemberdayaan masyarakat pesisir secara lebih terstruktur dan adaptif.

REFERENSI

1. Badan Pangan Nasional. (2023). *Indeks Ketahanan Pangan Tahun 2022*. Jakarta.
2. Boyd, C. E., McNevin, A. A., & Davis, R. P. (2022). The contribution of fisheries and aquaculture to the global protein supply. *Food security*, 14(3), 805-827.
3. Creswell, J.W. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Terjemahan Fawaid, A. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
4. Deardorff, D. S., & Williams, G. (2006). *Synergy leadership in quantum organizations*. Fesserdorff consultants, (2111).
5. Harmoko. (2017). Pengaruh antara Pembinaan Motivasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di SMAN 1 Dongko Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara* 1, no. 1 (2017).
6. Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). The Role of Competence, Occupational Safety and Health, Leadership, Work Motivation, Satisfaction and 5R Culture on Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(4), 1-6. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v6i4.587>
7. Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). The Role of Competence, Salary, Work Environment, Job Satisfaction, Compensation, Communication on Elementary School Teacher Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(3), 58-63. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v6i3.586>
8. Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Sdakarya.
9. Mangunhardjana (2016). *Pembinaan, Arti dan Metodenya*. Yogyakarta: Grahatma Semesta.
10. Parjito, Parjito, Henrie Buchari, Endang Linirin Widiastuti, and Samsul Bakri. "Analisis Alokasi Ruang Laut Dalam Rencana Zonasi Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil (RZWP3K) Provinsi Lampung." *Jurnal Sumberdaya Akuatik Indopasifik* 6, no. 1 (2022): 11-24.
11. Salim, F. D., & Darmawaty, D. (2016). Kajian ketahanan pangan rumah tangga nelayan buruh di Desa Bajo Sangkuang Kabupaten Halmahera Selatan. *Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan*, 11(1), 121-132.
12. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
13. Supriyadi, A. A., Alman, G. C., Rianto, R., Juliana, J., Rahmayanti, S., Yusuf, M. A. A., & Sulistyadi, E. (2022). Kebijakan Ekonomi Ketahanan Pangan Dengan Strategy Blue Economy Menghadapi Ancaman Perubahan Iklim. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(4), 2131-2126.
14. Wati, Elya. Lismawati dan Nila Aprilia. (2010). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu.)*. SNA XII Purwokerto.
15. Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.