

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN TEORI

1. Kompetensi

Menurut Setiadiputra (2017), kompetensi merupakan sesuatu yang dilakukan oleh pegawai mengenai pengetahuan yang diketahui untuk kemudian diterapkan pada organisasi sebagai bentuk penguasaan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja. Dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi, seorang pegawai diharuskan memiliki kompetensi pada bidang tertentu dengan tujuan untuk memenuhi deskripsi jabatan dengan menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan. Hal ini bertujuan untuk memenuhi tanggung jawab, beban kerja serta memenuhi target kinerja pegawai itu sendiri.

Sebagai ASN yang merupakan pegawai pemerintah yang memiliki beban kerja serta sasaran kinerja yang ditentukan, kompetensi menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki. Karena ASN merupakan profesi yang disertai tugas dan tanggung jawab kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada, terdapat beberapa jenis kompetensi yang dimiliki oleh pegawai ASN. Kompetensi jabatan ASN secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki dengan tujuan untuk menguasai kemampuan dalam memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh seluruh jajaran aparatur pemerintah (Idris et al., 2020). Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No 20 Tahun 2023, berikut adalah jenis kompetensi ASN:

a. Kompetensi Teknis

Kompetensi Teknis adalah kompetensi yang dimiliki ASN dengan mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur serta dikembangkan secara spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan yang diduduki.

b. Kompetensi Manajerial

Berbeda dengan kompetensi teknis, kompetensi manajerial adalah kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin serta mengelola suatu unit organisasi.

c. Kompetensi Sosial Kultural

Kompetensi lainnya yang harus dimiliki oleh ASN adalah kompetensi sosial kultural. Kompetensi sosial kultural adalah kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan bentuk pengalaman dalam berinteraksi dengan masyarakat luas. Hal ini mencakup interaksi dengan masyarakat dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi, serta prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan dengan tujuan untuk memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan peran, fungsi serta jabatan yang diberikan.

Kompetensi merupakan *output* yang didapatkan selama pelaksanaan seleksi. Menurut Tanjung et al. (2019), kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kompetensi yang dimiliki oleh pekerja ketika bekerja menjadi esensi penting karena kompetensi merupakan kemampuan kerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja dengan mengkolaborasikan tiga esensi yaitu keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau tanggung jawab jabatan (*skill*), pengetahuan mengenai beban kerja dan beberapa pengetahuan terkait lainnya (*knowledge*) dan perilaku bekerja untuk menyikapi situasi tertentu (*attitude*).

Ketiga hal tersebut dapat diamati dan diterapkan di lingkungan bekerja untuk dijadikan indikator tercapainya suatu tujuan perusahaan dan mendukung pencapaian prestasi kerja yang diamati berdasarkan kontribusi pekerja di

lingkungan kerja tersebut. Kompetensi menjadi *output* penting yang didapatkan setelah pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Dalam pengadaan pegawai ASN oleh pemerintah, seleksi yang diselenggarakan sesuai dengan prinsip yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dan tidak dipungut biaya. Seleksi yang diselenggarakan dalam pengadaan PPPK mencakup 2 tahap, yaitu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi.

Dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2023, pada Pasal 26 Ayat 1 seleksi administrasi didefinisikan sebagai tahap seleksi yang mencocokkan administrasi dan kualifikasi dengan dokumen pelamaran. Jika pelamar memiliki ketidaksesuaian dalam dokumen pelamaran dengan persyaratan administrasi, maka pelamar tersebut akan dianggap gugur dan tidak lulus seleksi administrasi. Sementara seleksi kompetensi adalah tahap seleksi yang dilakukan untuk menilai kesesuaian dari kompetensi yang dimiliki pelamar mencakup tiga indikator, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.

Dalam sistem penilaian yang dilakukan dalam seleksi kompetensi tersebut, seleksi kompetensi teknis menjadi salah satu seleksi kompetensi yang menentukan peringkat serta peluang pelamar untuk memenuhi posisi jabatan tertentu. Hal ini dikarenakan nilai ambang batas yang diperoleh setelah pelaksanaan seleksi kompetensi teknis mempengaruhi peringkat pelamar dan nilai ambang batas secara keseluruhan dari peserta yang dikalkulasikan bersama dengan nilai ambang batas manajerial, sosial kultural dan wawancara,

Seleksi yang dilakukan dalam pengadaan PPPK tersebut menjadi pertimbangan terkait dengan integritas dan moralitas yang dilakukan bukan hanya melalui seleksi administrasi dan kompetensi tetapi juga wawancara. Karena seleksi kompetensi yang dilakukan mencakup tiga hal tersebut, jenis seleksi kompetensi yang menjadi perhatian utama instansi pemerintah dalam mengetahui kualifikasi jabatan pelamar adalah seleksi kompetensi teknis. Seleksi kompetensi teknis sendiri merupakan tahap seleksi yang diselenggarakan untuk menilai penguasaan pengetahuan,

keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan secara spesifik pelamar yang memenuhi bidang teknis suatu jabatan.

Saat ini, setiap instansi pemerintah menaruh perhatian besar pada tahapan seleksi kompetensi teknis dalam tahapan seleksi kompetensi ASN – terutama pada seleksi pengadaan PPPK. Hal ini mengingat sebagian besar kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan dalam pengadaan PPPK mencakup kompetensi teknis atau khusus, sehingga perhatian khusus dibutuhkan karena adanya kebutuhan akan keahlian teknis yang spesifik untuk memenuhi tuntutan jabatan yang ada dan seleksi kompetensi teknis menjadi tahapan yang paling krusial dalam keseluruhan proses seleksi.

Tabel 2. 1 Bobot Nilai Seleksi Kompetensi Teknis

Keterangan	Bobot Nilai Jawaban
Benar	5
Salah atau Tidak Menjawab	0

Sumber: Kepmenpan RB No 652 Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, bobot nilai yang dimiliki oleh seleksi kompetensi teknis tergolong akurat dan tidak ada toleransi pengurangan bobot nilai jika terdapat nilai yang salah. Berbeda dengan seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural yang menerapkan sistem *range* bobot nilai dengan kategori potensi nilai terendah dan tertinggi.

**Tabel 2. 2
Bobot Nilai Seleksi Manajerial dan Sosial Kultural**

Keterangan	Bobot Nilai
Benar	Nilai paling rendah = 1 Nilai paling tinggi = 4
Tidak Menjawab	0

Sumber: Keputusan Menteri PANRB No 652 Tahun 2023

Karena dalam keterangan nilai yang didapatkan dalam pelaksanaan seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural tidak sama dengan seleksi kompetensi teknis, maka sistem *range* tersebut membuat pelamar berpotensi mendapatkan nilai tertinggi jika jawabannya akurat atau mendapatkan nilai terendah jika jawaban salah atau mendekati jawaban sebenarnya. Dengan adanya perbedaan sistem penilaian seleksi kompetensi tersebut, nilai yang didapatkan pelamar dalam seleksi kompetensi teknis berbeda-beda. Sistem penilaian seleksi kompetensi teknis tergolong akurat dan tidak terdapat toleransi kesalahan yang membuat nilai kumulatif dari seleksi kompetensi teknis cenderung lebih tinggi atau lebih dibandingkan dengan nilai kumulatif yang didapatkan pada seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural.

2. Nilai Ambang Batas Teknis

Menurut Daniarsyah and Indah (2021), nilai ambang batas merupakan batas minimal nilai kompetensi teknis yang harus dipenuhi oleh calon PPPK agar berhasil lulus dari tahapan awal. Perolehan nilai ambang batas menjadi indikator dalam mencapai persyaratan seleksi kompetensi teknis bagi PPPK, sehingga jika pelamar mendapatkan nilai ambang batas yang tinggi maka peluang pelamar memenuhi formasi tersebut semakin tinggi untuk diterima.

Berdasarkan Keputusan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 652 Tahun 2023 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional, nilai ambang batas yang harus dipenuhi oleh calon pelamar untuk mendapatkan posisi jabatan tertentu adalah nilai yang memenuhi minimal dari nilai ambang batas yang sudah ditentukan. Nilai ambang batas sendiri berpotensi untuk lebih rendah dan/atau lebih tinggi dibandingkan dengan calon pelamar lainnya untuk mengetahui peringkat terbaik yang lolos dan memenuhi kompetensi teknis jabatan tertentu.

Pada Keputusan Menteri PANRB No 652 Tahun 2023, memuat penjelasan rinci mengenai tiga kategori nilai ambang batas yang akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan kelulusan calon pelamar. Dalam penjelasan tersebut, dijelaskan

bahwa ketiga kategori nilai tersebut akan dijumlahkan untuk mendapatkan hasil akhir. Hasil penjumlahan tersebut akan menunjukkan calon pelamar yang berhasil lolos seleksi dan yang didiskualifikasi karena tidak memenuhi nilai minimal yang telah ditetapkan.

Berikut adalah tiga kategori nilai ambang batas yang dijadikan acuan dalam proses seleksi kompetensi untuk pengadaan PPPK:

Tabel 2. 3
Kategori Nilai Ambang Batas

No.	Jenis Kategori	Penetapan Nilai Minimal
1.	Nilai ambang batas seleksi kompetensi teknis.	Nilai tercantum pada lampiran yang terpisahkan dari Keputusan Menteri PANRB No. 652 Tahun 2023.
2.	Nilai ambang batas kumulatif seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural.	Minimal nilai 117.
3.	Nilai ambang batas wawancara.	Minimal nilai 24.

Sumber: Keputusan Menteri PANRB No 652 Tahun 2023

Pada tabel 2.3 tersebut dinyatakan bahwa khusus untuk pelaksanaan seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural maka nilai yang digunakan adalah nilai kumulatif. Nilai kumulatif sendiri merupakan nilai rata-rata yang ditemukan dengan mengkalkulasikan secara keseluruhan dan menemukan nilai rata-rata yang akan dijumlahkan dengan nilai seleksi kompetensi lainnya. Beberapa indikator dari pencapaian nilai ambang batas yang efektif adalah dengan metode *standard setting* yang dikemukakan oleh Hattie & Brown (2003) yang dikutip oleh Retnawati (2010) adalah standar yang ditentukan berdasarkan materi tes, jumlah atau butir tes yang digunakan, peserta dalam menyikapi pemberlakuan sistem *standar setting* atau nilai

ambang batas teknis dan kebijakan yang menetapkan pemberlakuan nilai ambang batas itu sendiri.

Dalam Keputusan Menteri tersebut yang menjelaskan terkait dengan nilai ambang batas tersebut, nilai ambang batas teknis sendiri didefinisikan sebagai nilai minimal yang harus dipenuhi oleh calon pelamar untuk dapat dianggap berkualifikasi dan lolos sebagai PPPK itu sendiri. Nilai ambang batas teknis hanya memfokuskan pada nilai yang diperoleh setelah pelaksanaan seleksi kompetensi teknis, sehingga terdapat beberapa perbedaan dari minimal nilai ambang batas teknis yang dapat membuat calon pelamar dianggap lolos dan diterima sebagai PPPK dalam formasi umum di Bakamla. Beberapa contoh dari nilai ambang batas teknis berdasarkan jabatan yang tersedia di Bakamla beserta kuota formasi umum jabatan tersebut:

Tabel 2. 4
Jabatan dan Minimal Nilai Ambang Batas

No.	Posisi Jabatan dan Golongan	Jumlah	Persentase
1.	Analisis Hukum – Ahli Pertama	10	315
2.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur – Ahli Pertama	20	225
3.	Arsiparis – Ahli Pertama	51	225
4.	Arsiparis – Terampil	16	225
5.	Perencana – Ahli Pertama	1	315
6.	Pranata Hubungan Masyarakat – Ahli Pertama	3	248
7.	Pranata Komputer – Ahli Pertama	44	270
8.	Pranata Komputer – Terampil	20	270

Sumber: Kepmen PANRB No. 652 Tahun 2023

Dalam tabel tersebut, terdapat persamaan dalam nilai ambang batas yang harus didapatkan oleh pelamar dengan jumlah formasi yang besar. Di Bakamla sendiri, jumlah formasi umum yang diberikan cenderung banyak dan pelamar harus

mendapatkan nilai ambang batas teknis yang sama dengan yang tertera pada Keputusan Menteri PANRB No 652 untuk lolos formasi tersebut. Jika pelamar mendapatkan nilai dibawah minimal nilai ambang batas teknis, maka pelamar dianggap gugur dan akan digantikan dengan pelamar dengan nilai lebih tinggi.

Pada sistem penilaian nilai ambang batas secara keseluruhan, nilai ambang batas teknis menjadi salah satu nilai ambang batas yang paling mempengaruhi kesempatan dan peringkat pelamar. Hal ini dikarenakan dalam Keputusan Menteri PANRB No 652 menyebutkan bahwa nilai ambang batas teknis harus diperoleh dengan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai ambang batas lainnya. Nilai ambang batas teknis yang didapatkan oleh pelamar akan dijumlahkan dengan nilai ambang batas manajerial dan sosial kultural. Nilai ambang batas manajerial dan sosial kultural yang diperoleh akan digabungkan dengan maksimal nilai yang didapatkan sesuai dengan tabel 2.3, kemudian akan dijumlahkan dengan nilai ambang batas teknis yang didapatkan diikuti oleh wawancara.

Jika nilai ambang batas teknis yang didapatkan oleh pelamar bernilai dibawah ketentuan dari minimal nilai ambang batas teknis jabatan yang dilamar, maka hasil kumulatif nilai ambang batas yang didapatkan akan semakin kecil dan peringkat yang didapatkan akan semakin turun dibandingkan dengan pelamar lainnya. Sebaliknya, jika seorang pelamar mendapatkan hasil nilai ambang batas teknis melebihi dari nilai minimal pada posisi jabatan tertentu maka nilai kumulatif yang didapatkan dengan nilai ambang batas manajerial, sosial kultural dan wawancara akan semakin tinggi serta berperingkat lebih baik dibandingkan dengan pelamar lainnya

3. Penerimaan Pegawai

Setelah pelaksanaan seleksi yang disertai dengan kriteria seorang pelamar berkualifikasi sebagai pegawai yang memenuhi persyaratan, maka selanjutnya adalah penerimaan pelamar tersebut yang dinyatakan berkualifikasi sebagai pegawai untuk kemudian ditetapkan pada tahap selanjutnya. Menurut Ismail (2020), penerimaan pegawai adalah langkah setelah pelaksanaan seleksi untuk

memenuhi kebutuhan tenaga di bagian atau unit tertentu yang kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan dalam menciptakan keseimbangan tenaga kerja dengan kualifikasi jabatan serta mampu melaksanakan prinsip orang tepat pada bidang dan unit kerja yang tepat.

Penerimaan pegawai dilakukan setelah seleksi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kualifikasi pelamar yang sudah terpenuhi setelah pelaksanaan seleksi, sehingga pelamar dinilai memenuhi kualifikasi jabatan tertentu dengan nilai yang sudah ditentukan untuk kemudian dianggap sebagai pelamar yang berkualifikasi dan memenuhi nilai seleksi yang telah ditentukan oleh instansi.

Dalam penerimaan ASN yang dilakukan secara keseluruhan, seorang pelamar dianggap telah memenuhi kualifikasi jabatan dan berhak untuk diterima sebagai pegawai tetap dengan ketentuan telah memenuhi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dan wawancara yang dilakukan. Penerimaan pegawai bukan hanya berdasarkan pada seleksi administrasi, tetapi seleksi kompetensi menjadi salah satu indikator penentu dari pelamar untuk kemudian memenuhi kualifikasi jabatan dan berhak untuk memenuhi posisi tersebut yang dapat diterima dalam formasi tertentu.

Dalam pengadaan PPPK itu sendiri, penerimaan pegawai terdapat dua jenis yaitu penerimaan formasi umum dan formasi khusus. Formasi umum adalah formasi kebutuhan pegawai PPPK yang memiliki pengalaman kerja di bidang kerja yang relevan dengan jabatan fungsional yang akan dilamar. Sementara formasi khusus adalah formasi kebutuhan pegawai PPPK yang merupakan tenaga Non ASN yang memiliki pengalaman kerja paling sedikit 2 tahun secara terus menerus dan saat ini sedang bekerja pada instansi tertentu.

Jika mengkaitkan dengan penerimaan formasi pegawai dengan kebutuhan dari instansi, Bakamla menerima pelamar dalam formasi umum dan formasi khusus dengan ketentuan bahwa untuk formasi umum adalah pegawai yang memiliki pengalaman kerja di bidang yang relevan dengan posisi jabatan yang dilamar, sementara formasi khusus adalah pelamar yang merupakan tenaga Non ASN atau

honorer yang memiliki pengalaman kerja paling sedikit 2 tahun dan saat ini masih bekerja sebagai pegawai Non ASN itu sendiri di Bakamla.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka penerimaan pegawai ditentukan menurut persyaratan tersebut. Dalam formasi umum sendiri, seorang pelamar yang memenuhi persyaratan dalam penerimaan pegawai adalah pelamar yang sudah memenuhi nilai ambang batas teknis tertentu dengan kriteria pelamar tersebut memiliki pengalaman kerja yang relevan di bidang kerja pada jabatan fungsional yang dilamar. Ketika pelamar ditemukan bahwa terdapat ketidaksesuaian dalam pengalaman kerja yang dimiliki atau bahkan mencurangi dokumen yang mendukung penerimaan formasi tersebut, maka pelamar berpotensi digugurkan dan diterima dalam formasi yang dilamar.

B. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN INDIKATORNYA

Definisi operasional variabel merupakan suatu variabel yang memberikan arti atau menspesifikasikannya sebagai kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 5
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

No.	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Seleksi Kompetensi Teknis (X1)	Seleksi kompetensi teknis merupakan seleksi yang dilakukan untuk menilai kesesuaian kompetensi teknis yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan.	1. Penguasaan Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap/Perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan

			yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan
2.	Nilai Ambang Batas (X2)	Nilai Ambang Batas merupakan nilai minimal dalam pelaksanaan seleksi kompetensi dan wawancara yang harus dipenuhi oleh setiap peserta seleksi.	Nilai untuk seleksi kompetensi teknis tercantum pada lampiran terpisah dari Keputusan Menteri PANRB berdasarkan jabatan tertentu diikuti oleh indikator: 1. Materi tes yang digunakan. 2. Jumlah atau butir tes yang digunakan. 3. Peserta dalam menyikapi pemberlakuan sistem <i>standar</i> <i>setting</i> atau nilai

			ambang batas teknis. 4. Kebijakan yang menetapkan pemberlakuan nilai ambang batas itu sendiri.
3.	Penerimaan Formasi Umum (Y)	Penerimaan formasi umum merupakan pelamar PPPK yang memenuhi seleksi administrasi sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang ditetapkan, seleksi kompetensi teknis dan nilai ambang batas teknis sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	Peserta yang lolos penerimaan formasi umum PPPK adalah kandidat yang lolos seleksi administrasi dengan kesesuaian penetapan kualifikasi pendidikan, serta memenuhi ketentuan sebagai berikut: 1. Memenuhi minimal Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi

			Teknis jabatan tertentu 2. Berperingkat terbaik atau nilai cenderung lebih tinggi dibandingkan pelamar lainnya.
--	--	--	---

Sumber diolah oleh peneliti, 2024

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti terdapat dari 3 sumber yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian oleh Anshori (2019) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai”. Pada penelitian tersebut, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan 4 variabel yang digunakan. Variabel independen atau variabel X yang digunakan mencakup Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja, sementara variabel dependen atau variabel Y yang digunakan adalah terkait Kinerja Karyawan. Pada penelitian tersebut, peneliti menemukan persamaan dengan judul yang digunakan karena penggunaan variabel seleksi. Hasil penelitian tersebut adalah variabel seleksi memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel Y yang digunakan oleh Anshori berbeda dengan peneliti, namun karena keterlibatan penggunaan variabel seleksi menjadi salah satu alasan peneliti menggunakan penelitian tersebut sebagai pedoman atau studi pustaka peneliti dalam mengetahui pengaruh seleksi terhadap variabel dependen yang digunakan.

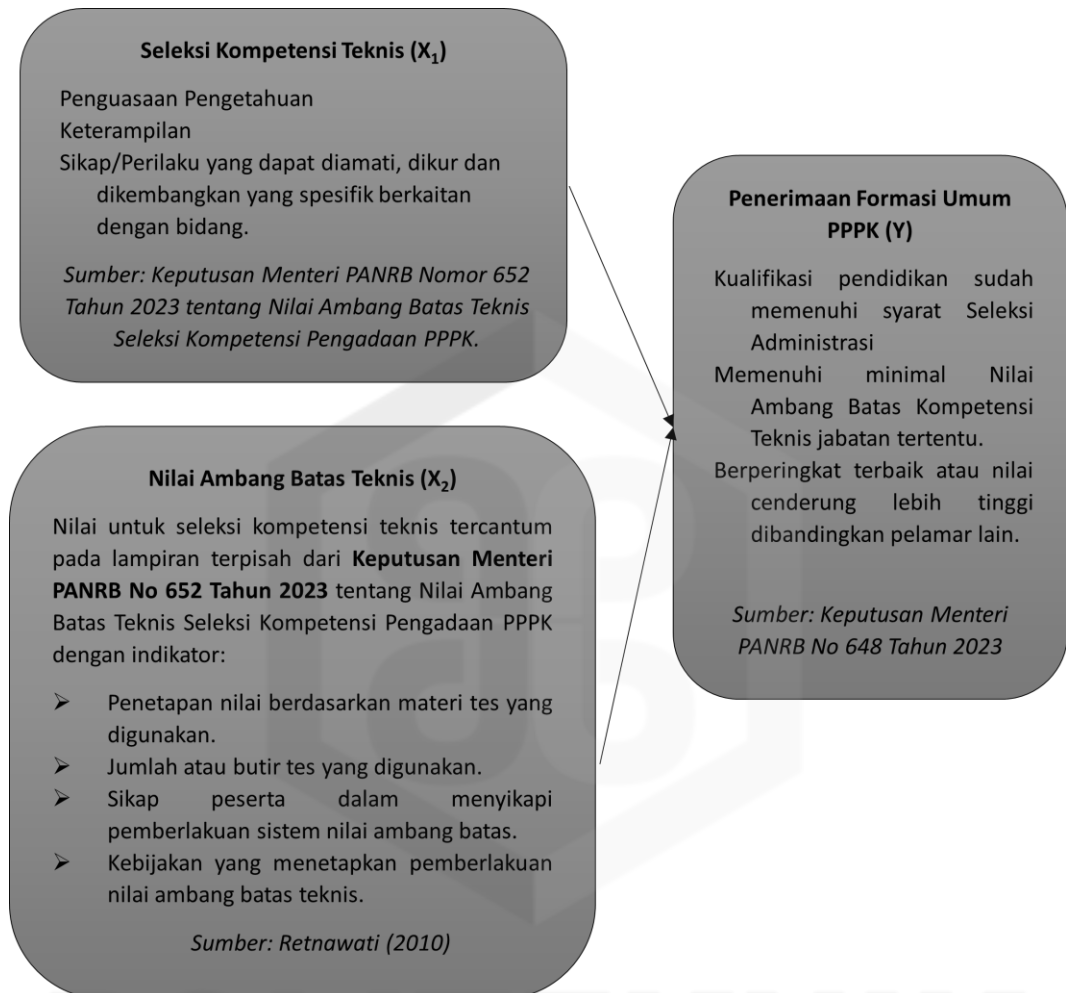
Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Cahaya (2019) dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penggunaan variabel yang menggunakan 3 variabel mencakup variabel Rekrutmen dan Seleksi sebagai variabel X. Sementara variabel Y yang digunakan adalah variabel Kinerja Karyawan. Pada penelitian tersebut, peneliti menemukan persamaan penggunaan variabel X yaitu Seleksi yang kemudian menghasilkan bahwa variabel seleksi sendiri memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terakhir yang digunakan oleh peneliti sebagai kajian pustaka dan pengkajian penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh Daniarsyah & Indah (2021) dengan judul “Merancang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Bidang Pengadaan PPPK (Studi Empiris Pada Jabatan Fungsional Kementerian Kelautan Dan Perikanan)”. Pada penelitian terdahulu tersebut, metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Berbeda dengan penelitian terdahulu lainnya, peneliti menggunakan penelitian tersebut untuk mengetahui penjelasan mengenai nilai ambang batas yang digunakan dalam seleksi kompetensi pada Pengadaan PPPK dan ditemukan bahwa perancangan nilai ambang batas sendiri digunakan untuk dijadikan sebagai pertimbangan dalam teknik penyusunan soal melalui pendekatan *standar setting* atau *passing grade*. Peneliti juga menemukan bahwa penggunaan nilai ambang batas sebagai sistem *passing grade* pada seleksi kompetensi pengadaan PPPK adalah untuk menciptakan sistem penilaian yang mutlak dan lebih prediktif.

D. Kerangka Berpikir

Dalam mengetahui tingkat kelolosan dari pegawai Bakamla yang diterima sebagai PPPK, maka ada dua proses yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meneliti melalui Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis yang didapatkan setelah pelaksanaan tes PPPK tahun 2023 lalu.

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis (X_1 dan X_2) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel Dependen yaitu Penerimaan Formasi Umum PPPK (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang dilakukan oleh penelitian skripsi digunakan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu Seleksi Kompetensi Teknis (X_1) dan Nilai Ambang Batas Teknis (X_2) dengan variabel terikat yaitu Penerimaan Formasi Umum PPPK (Y). Berikut adalah rumusan hipotesis penelitian

berdasarkan penyusunan H_0 sebagai Hipotesis Nol dan H_a sebagai Hipotesis Alternatif.

1. Pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK

Tujuan dilaksanakannya seleksi kompetensi teknis adalah untuk menilai kesesuaian standar kompetensi teknis yang dimiliki calon pelamar dengan kebutuhan jabatan yang sesuai dengan standar kompetensi suatu jabatan tertentu. Seleksi kompetensi teknis sendiri bertujuan untuk menilai penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan secara khusus terkait dengan teknis bidang jabatannya. Setelah pelaksanaan seleksi kompetensi teknis tersebut, maka nilai yang diperoleh akan mempengaruhi penerimaan formasi umum PPPK dikarenakan nilai tersebut akan menentukan pelamar yang memenuhi nilai jabatan tertentu dan menentukan siapa yang akan memenuhi formasi jabatan golongan umum PPPK tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H_{01} : Seleksi Kompetensi Teknis tidak berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

H_{a1} : Seleksi Kompetensi Teknis berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

2. Pengaruh Nilai Ambang Batas Teknis terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK

Setelah pelaksanaan seleksi kompetensi teknis, maka pelamar akan memperoleh nilai ambang batas teknis. Nilai ambang batas teknis sendiri merupakan nilai minimal yang didapatkan oleh pelamar untuk memenuhi posisi jabatan tertentu. Syarat dari memenuhi formasi umum PPPK tertentu di Bakamla adalah memenuhi nilai ambang batas teknis tertentu, sehingga nilai ambang batas teknis sendiri berfungsi sebagai penentu apakah pelamar memenuhi nilai minimal dari jabatan yang menyediakan alokasi formasi umum PPPK yang dipublikasikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H0₂: Nilai Ambang Batas Teknis tidak berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

Ha₂: Nilai Ambang Batas Teknis berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

3. Pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis Terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK

Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis menjadi variabel yang mempengaruhi penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla. Dengan demikian, peneliti akan mengetahui pengaruh dari dua variabel tersebut yaitu Seleksi Kompetensi Teknis (X1) dan Nilai Ambang Batas Teknis (X2) terhadap penerimaan formasi umum PPPK yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H0₃: Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis tidak berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

Ha₃: Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan menggunakan metode kuantitatif. Peneliti menggunakan pendekatan ini karena kepatuhannya pada prinsip-prinsip ilmiah yang empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode pendekatan kuantitatif ini digunakan dengan tujuan untuk menggunakan metode penemuan dan memungkinkan eksplorasi serta kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pemanfaatan temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik.

B. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING

Menurut Sugiyono (2018), ada beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan, termasuk observasi, dokumentasi, triangulasi, dan wawancara (wawancara). Teknik-teknik ini digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data sebagai hasil akhir dari penelitian, dan semuanya mencakup data yang jelas. Selanjutnya, peneliti juga menentukan populasi, sampel dan teknik sampling dengan tujuan untuk melaksanakan penelitian dengan jumlah sampel yang sesuai serta populasi yang ada sesuai dengan yang ada di Bakamla RI.

1. Populasi

Populasi atau subyek yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang diterima pada Pengadaan PPPK di Bakamla RI tahun 2023 lalu yang berjumlah 136 orang.

2. Sampel

Dalam penggunaan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *slovin* karena jumlah populasi yang relatif besar. Sampel yang digunakan oleh peneliti mencakup PPPK yang diterima dalam formasi umum di Bakamla RI. Selain itu, peneliti juga menggunakan metode *slovin* serta menerapkan *standar error*

sebesar 10% karena jumlah populasi kurang dari 1000 mengacu pada tingkat kesalahan maksimal yang dapat ditolerir pada penelitian. Berikut adalah penyelesaian dengan rumus metode *slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan dalam mengambil sampel yang dapat ditolerir, yaitu sebesar 5% atau sebesar 0,05. Karena keterbatasan waktu dan biaya, maka tingkat kesalahan ini yang akan dipilih.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan toleransi kesalahan besar 5%.

Berdasarkan rumus diatas, maka perhitungan sampel untuk penelitian ini adalah:

$$n = \frac{110}{1 + 110 \times 0,5^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{110}{1 + 0,275}$$

$$n = \frac{110}{1,275} = 86,27 \text{ dibulatkan menjadi } 86.$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 86 responden yang dianggap cukup untuk melakukan penelitian ini.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian. Beliau mengungkapkan bahwa ada dua teknik pengambilan sampel, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Berikut adalah *probability sampling* dan *nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2013):

a. *Probability Sampling*

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi yang dipilih sebagai sampel. Berikut adalah jenis pengambilan *probability sampling*:

1) *Simple Random Sampling*

Pengambilan sampel ini dikatakan *simple* atau disebut sederhana karena pemilihan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan lapisan atau strata dalam populasi tersebut.

2) *Proportionate Stratified Random Sampling*

Dalam metode ini, populasi dibagi menjadi kelompok-kelompok yang tidak homogen dan bertingkat secara proporsional. Perbedaan yang seringkali tidak homogen biasanya adalah perbedaan latar belakang pendidikan atau kedudukan.

3) *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Metode ini digunakan untuk menentukan besar sampel jika populasinya bertingkat tetapi kurang proporsional atau tidak memenuhi standar penelitian. Misalnya saja, latar belakang pendidikan yang sangat rendah atau golongan jabatan yang lebih rendah mungkin diabaikan, dan fokus diberikan kepada kelas pekerjaan yang lebih tinggi.

4) *Cluster Sampling (Area Sampling)*

Teknik sampling ini merupakan cara yang digunakan jika objek penelitian atau sumber datanya sangat luas. Sampel ditentukan berdasarkan kategori populasi yang telah ditetapkan.

b. *Nonprobability Sampling*

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

1) *Sampling Sistematis*

Sampling Sistematis adalah metode yang digunakan untuk mengatur anggota populasi dengan urutan numerik tertentu. Misalnya, dalam populasi 100 individu, setiap orang diberi nomor berurutan dari 1 hingga 100. Pengambilan sampel kemudian dilakukan dengan memilih bilangan ganjil secara eksklusif, bilangan genap, atau kelipatan angka yang ditunjuk sesuai dengan persyaratan penelitian.

2) *Sampling Quota*

Sampling Quota adalah pendekatan pengambilan sampel di mana sampel dipilih berdasarkan karakteristik tertentu dari populasi sampai ukuran sampel yang diinginkan tercapai.

3) *Sampling Insidental*

Sampling Insidental adalah bentuk pengambilan sampel acak di mana sampel secara kebetulan ditemui atau ditemukan oleh peneliti, memenuhi kriteria yang ditetapkan untuk dimasukkan. Ini adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, di mana peneliti menemukan sampel yang sesuai dengan kriteria yang diperlukan untuk penelitian.

4) *Sampling Purposive*

Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode ini lebih cocok untuk penelitian kualitatif atau penelitian yang tidak bertujuan untuk melakukan generalisasi.

5) *Sampling Jenuh*

Sampling Jenuh merupakan suatu metode pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik ini sering digunakan jika jumlah populasinya relatif kecil atau kurang dari 30 orang, sehingga generalisasi dapat dilakukan dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari teknik ini adalah sensus, yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

6) *Snowball Sampling*

Snowball Sampling merupakan metode pengambilan sampel yang dimulai dari sejumlah kecil sampel dan kemudian berkembang. Dalam metode ini, dimulai dengan dipilih satu atau dua orang dan jika data yang diberikan dirasa kurang, maka peneliti mencari sampel lain yang dapat melengkapi data tersebut

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Simple Random Sampling* karena jumlah populasi pada formasi umum PPPK di Bakamla yang memiliki keragaman posisi jabatan, pendidikan terakhir, serta ketentuan relevan lainnya.

C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. **Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, diambil dan dicatat pertama kali melalui jawaban yang diperoleh dari angket atau angket yang dibagikan kepada responden untuk diteliti. Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan salah satu metode yang digunakan peneliti, dimana responden diminta menjawab serangkaian pertanyaan yang telah disiapkan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebagai sumber data primer adalah Pegawai PPPK Formasi Umum di Bakamla.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang mendukung penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, rencana strategis, dan visi misi. Data ini diperoleh dari berbagai media seperti jurnal, artikel, buku, website, dan informasi lainnya yang berhubungan dengan Bakamla itu sendiri. Data sekunder digali oleh peneliti yang kemudian mengkaji beberapa informasi tersebut menyesuaikan dengan variabel pada penelitian.

D. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil observasi dan kuesioner yang dirancang dan dibuat oleh peneliti sendiri menggunakan aplikasi Google Form untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengisi kuesuioner bagi pegawai di Bakamla.

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek tertentu yang diteliti. Pengamatan data yang dilakukan oleh peneliti merupakan pengamatan terkait dengan prosedur seleksi kompetensi teknis serta beberapa pengkajian peraturan tertentu yang berkaitan dengan seleksi kompetensi teknis dan penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla. Peneliti juga melakukan wawancara sebagai bentuk observasi dengan mengikuti pedoman observasi yang ada pada Lampiran 2 dengan tujuan untuk berdiskusi dan mengkonsultasikan sumber data yang dapat digunakan berkaitan dengan seleksi formasi umum PPPK di Bakamla.

2. Kuesioner

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden, peneliti menggunakan Skala Likert untuk mengetahui tingkatan jawaban yang diketahui saat menjawab kuesioner yang diberikan. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat dari responden ketika melengkapi kuesioner. Skala Likert digunakan untuk memperoleh data yang digunakan untuk mengetahui

pendapat, persepsi ataupun sikap seseorang terhadap suatu fenomena yang sedang terjadi. Bentuk-bentuk skala Likert beragam menyesuaikan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2013).

Berikut adalah bentuk Skala Likert yang digunakan oleh peneliti.

Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3. 2 Kriteria Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Jawaban
1.	4,00 – 3,26	Sangat Setuju/Sangat Baik
2.	3,25 – 2,51	Setuju/Baik
3.	2,50 – 1,76	Tidak Setuju/Tidak Baik
4.	1,75 – 1	Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

E. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Pengukuran validitas faktor ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor yang merupakan hasil penjumlahan item-item pada salah satu faktor dengan skor total faktor (Dewi et al., 2022). Penelitian ini menggunakan program SPSS untuk uji validitas dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

c. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} adalah dengan melihat hasil *Pearson Correlation* berdasarkan hasil hitungan dari uji validitas di SPSS. Untuk membaca r_{tabel} , tentukan terlebih dahulu nilai *df* (*degree of freedom*) dan taraf signifikansi. Nilai *df* diperoleh dengan rumus:

$$df = n - 2$$

$$n = \text{jumlah kasus atau sampel}$$

Karena jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pegawai PPPK yang diterima formasi umum pada Pengadaan PPPK 2023 di Bakamla dengan jumlah 86 sampel, maka *df* yang diperoleh untuk kemudian menyesuaikan dengan r_{tabel} yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$df = 86 - 2 = 84.$$

Dengan *df* yang diperoleh 84, maka r_{tabel} yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Tabel Distribusi R

df = (N-2)	0,05	0,025	0,01
80	0.1829	0.2172	0.2565
81	0.1818	0.2159	0.2550
82	0.1807	0.2146	0.2535
83	0.1796	0.2133	0.2520
84	0.1786	0.2120	0.2505
85	0.1775	0.2108	0.2491
86	0.1765	0.2096	0.2477

Sumber: Junaidi (2010)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pernyataan-pernyataan yang sudah dinyatakan valid merupakan data yang reliabel dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang yang dilakukan pada kelompok yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner merupakan data yang *reliable* atau reliabel yaitu data jawaban responden yang pertanyaannya konsisten dan stabil, kemudian data tersebut dinyatakan *reliable* dengan nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari batas nilai *alpha*.

F. TEKNIK PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS DATA

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui data yang dikumpulkan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang bisa digunakan untuk menguji normalitas data, salah satunya adalah teknik *Kolmogorov-Smirnov* yang menggunakan hasil program SPSS sebagai alat pengujiannya (Juliansyah, 2016).

Variabel dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang diperoleh dari uji statistik lebih besar dari 0,05 atau 5%. Hal ini menyimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Secara umum, diketahui bahwa uji statistik seperti uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residu atau selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi pada data yang digunakan, harus terdistribusi normal.

Oleh karena itu, untuk menyatakan persamaan regresi yang digunakan dalam analisis data adalah baik, perlu dipastikan bahwa baik variabel independen maupun variabel dependen dalam model regresi dinyatakan telah distribusi normal berdasarkan uji statistik yang relevan. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic significance*) atau dengan metode Mento Carlo dengan melihat nilai signifikansi.

2. Uji Multikolinieritas

Penggunaan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi yang digunakan dan ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (X). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen (X). Cara menggunakan pengujian ini untuk mendeteksi adanya multikolinieritas melalui *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria dari tidak terdeteksinya multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Jika tolerance value > 0,1 dan VIF $\leq$ 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Penggunaan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengumpulan data terdapat ketidaksamaan varian atau penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, dimana model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Metode uji yang digunakan dalam tahap ini adalah uji gletser dengan meregresikan variabel independent terhadap nilai *absolute residual* atau Abs_RES. Bukan hanya melalui penilaian melalui nilai Abs_RES, tetapi juga dapat dengan membaca gambar *scatterplots*. Dalam membaca gambar *scatterplots*, data diartikan tidak terdeteksi masalah heteroskedastisitas adalah jika titik-titik data menyebar dan tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah bagian gambar tersebut.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji Statistik T pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara individual dalam merangkum

variabel dependen (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel.

b. Uji F (Simultan)

Berbeda dengan uji t, uji F digunakan untuk mengetahui seluruh variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) atau variabel terikat (Priyatno, 2010). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) di SPSS.

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016), Koefisien determinasi (R^2) atau R-square digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Namun koefisien determinasi mempunyai kelemahan yaitu dengan menambahkan variabel independen (X) ke dalam model dapat meningkatkan nilai R^2 tanpa memperhatikan apakah variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Namun, penggunaan koefisiensi determinasi memiliki kelemahan, dimana jumlah variabel independen (X) yang dimasukkan sebagai nilai tambahan dapat meningkatkan R^2 tidak peduli jika variabel tersebut memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Oleh karena itu, banyak peneliti yang merekomendasikan penggunaan nilai *Adjusted R^2* dalam mengevaluasi model regresi untuk memberikan gambaran yang lebih akurat (Ghozali, 2012).

5. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode ini merupakan suatu metode atau teknik yang digunakan untuk mengolah dan mengolah suatu kumpulan data mentah. Data mentah inilah yang kemudian diubah dan ditransformasikan menjadi sebuah narasi atau tulisan yang

lebih jelas dan mudah dipahami. Proses ini dilakukan berdasarkan hasil analisa yang sudah dilakukan sebelumnya. Metode analisis ini memungkinkan data yang awalnya tidak terstruktur atau sulit dipahami, dibentuk dan dirangkum menjadi kesimpulan yang komprehensif dan berguna.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010:231), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk mengukur keadaan atau naik turunnya variabel dependen (Y) jika terdapat dua atau lebih variabel independen (X) sebagai faktor *predictor* yang dimanupulasi atau dinaik turunkan nilainya. Penggunaan analisis regresi ganda jika jumlah variabel independen (X) lebih dari satu.

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + (b_1X_1) + (b_2X_2)$$

Keterangan:

- Y : Penerimaan Formasi Umum PPPK
- α : Kostanta
- b1 : Koefisien regresi untuk X1
- b2 : Koefisien regresi untuk X2
- X1 : Seleksi Kompetensi Teknis
- X2 : Nilai Ambang Batas Teknis
- e : Nilai Residu

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. PENYAJIAN DATA

1. Sejarah Badan Keamanan Laut Republik Indonesia

Badan Keamanan Laut Republik Indonesia, umumnya dikenal sebagai Bakamla, adalah badan pemerintah yang beroperasi secara independen dan melapor langsung kepada Presiden melalui Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan. Tujuan utamanya bukan hanya untuk melakukan patroli maritim di perairan Indonesia, tetapi juga untuk meningkatkan potensi dan kualitas bangsa.

Bakamla bertujuan untuk mewujudkan wilayah perairan yang tertib, aman, dan terlindungi dari berbagai ancaman sehingga dapat menunjang berbagai aspek kemajuan negara, baik dari segi keamanan, perekonomian, dan sosial. Melalui kehadirannya, Bakamla memastikan segala ancaman yang timbul di kawasan maritim dapat diatasi dengan cepat dan efektif, serta mendorong pemanfaatan sumber daya kelautan Indonesia yang aman dan bertanggung jawab. (Chyntia, 2021).

Perkembangan pesat di bidang pertahanan dunia serta semakin rentannya wilayah perairan Indonesia akibat masuknya pendatang asing yang bukan berasal dari wilayah Indonesia mendorong pemerintah untuk mengambil tindakan strategis. Salah satu langkah yang dilakukan adalah dengan membentuk Bakamla. Tujuan utama dibentuknya Bakamla adalah untuk mengembangkan sistem keamanan, pemutakhiran prosedur operasional, dan pengawasan ketat dengan mengacu pada peraturan terkait perlindungan dan pertahanan wilayah perairan Indonesia.

Keberadaan Bakamla diharapkan dapat memperkuat upaya perlindungan tersebut. Sebelum menjadi Bakamla, lembaga ini dikenal dengan nama Badan Koordinasi Keamanan Laut yang juga mempunyai fungsi serupa, yaitu

meningkatkan koordinasi antar berbagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang keamanan laut. Melalui perubahan dan peningkatan fungsi Bakamla diharapkan kerjasama antar lembaga tersebut dapat semakin efektif dan efisien dalam menghadapi tantangan keamanan di perairan Indonesia.

Namun, transformasi yang signifikan terjadi pada tanggal 29 Desember 2005 setelah serangkaian seminar dan pertemuan koordinasi. Hal ini menyebabkan pembentukan Bakamla sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan, menggantikan Badan Koordinasi Keamanan Kelautan. Menurut Pasal 67 Undang-Undang tersebut, kerangka kerja organisasi, prosedur operasional, serta kepegawaian Bakamla bertanggung jawab serta patuh pada Peraturan Presiden.

Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 tentang Badan Keamanan Laut merupakan kebijakan baru yang disahkan oleh Presiden Indonesia sebagai dokumen panduan bagi Bakamla dalam menegakkan aturan organisasi. Arahan ini, yang dikhususkan untuk dirancang kepada Bakamla, mengklarifikasi bahwa badan tersebut beroperasi secara independen, melapor langsung ke Menteri Koordinator Politik, Hukum, dan Keamanan dan tidak berada di bawah yurisdiksi kementerian manapun.

Selanjutnya adalah Bakamla bertanggung jawab langsung kepada Presiden Indonesia yang dituangkan dalam ketentuan yang berlaku. Hal ini mengukuhkan status Bakamla sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) dengan tugas pokoknya yaitu menjaga keamanan perairan Indonesia melalui kegiatan patroli. Ruang lingkup operasional badan ini mencakup seluruh wilayah yang ditentukan oleh Indonesia tanpa kecuali. Penugasan ini menegaskan peran penting Bakamla dalam menjaga keamanan nasional dan menjamin keselamatan maritim di seluruh perairan Indonesia, dari Sabang hingga Merauke. Oleh karena itu, Bakamla mempunyai peran penting dalam menjaga kedaulatan dan keutuhan wilayah perairan negara, sekaligus memberikan kontribusi signifikan terhadap stabilitas dan ketertiban wilayah maritim Indonesia.

2. Motto, Visi dan Misi

a. Motto Badan Keamanan Laut Republik Indonesia

RAKSAMAHIVA CAMUDRESU NUSANTARASYA

“Kami Penjaga Laut Nusantara ”

b. Visi dan Misi Badan Keamanan Laut Republik Indonesia

1) Visi

Mewujudkan keamanan dan keselamatan laut yang terpercaya dan profesional menuju Indonesia maju yang berdaulat dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

2) Misi

a) Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan perlindungan, pengawasan, pencegahan, dan penindakan terhadap setiap bentuk pelanggaran hukum yang terjadi di seluruh wilayah perairan Indonesia dan wilayah hukum Indonesia. Upaya ini dilakukan dengan tetap mematuhi dan berpedoman pada ketentuan hukum nasional yang berlaku serta aturan internasional yang telah disepakati oleh Indonesia. Dengan demikian, setiap perbuatan melawan hukum diharapkan dapat diminimalisir melalui langkah-langkah yang sesuai dengan peraturan yang ada, baik di tingkat nasional maupun internasional.

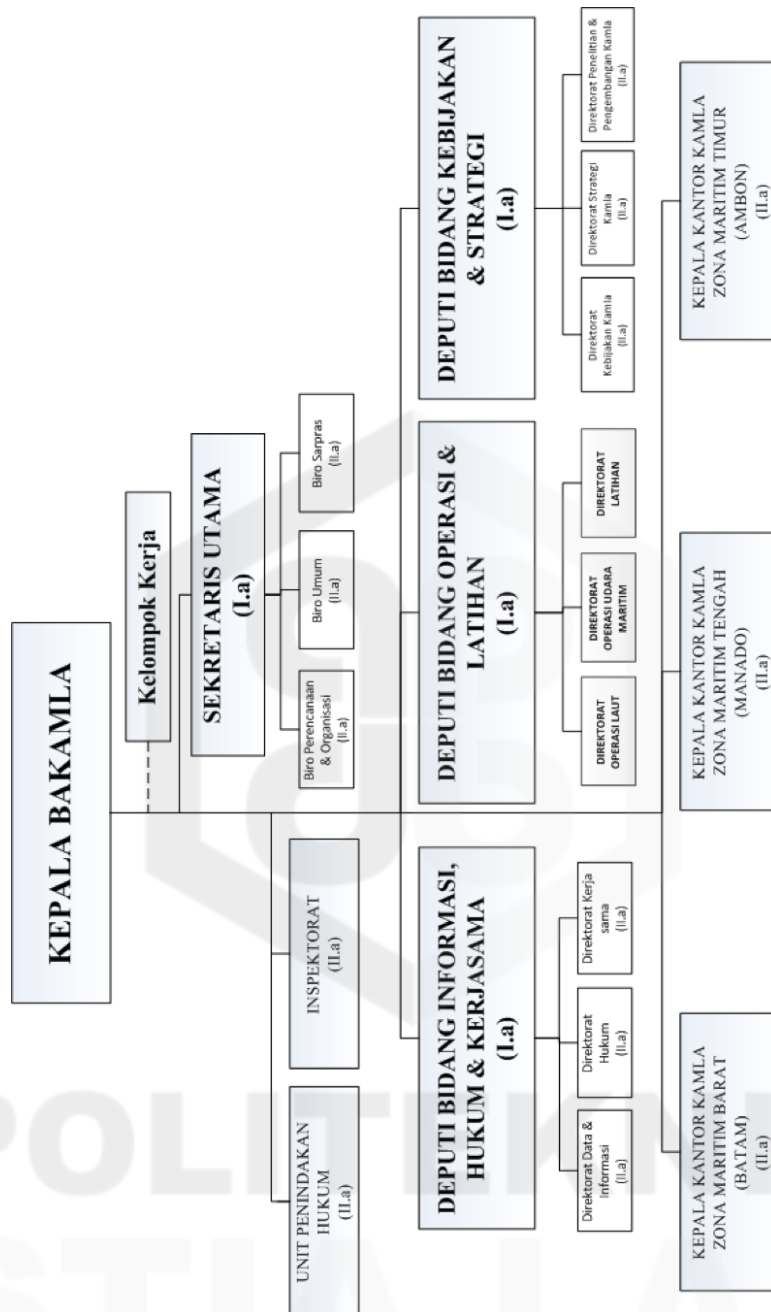
b) Langkah-langkah yang dilakukan adalah untuk memperkuat dan semakin memperkuat kebijakan nasional di bidang keamanan dan keselamatan di seluruh wilayah hukum Indonesia. Tujuannya untuk memperkuat jati diri dan karakter bangsa Indonesia sebagai pusat maritim dunia yang tangguh dan bermartabat. Hal ini

dilakukan dengan menetapkan kebijakan yang komprehensif dan dapat diimplementasikan, untuk menciptakan kondisi keamanan dan keselamatan yang optimal di wilayah maritim Indonesia. Dalam jangka panjang, kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan citra dan peran Indonesia di kancah maritim internasional.

- c) Untuk menjamin keamanan dan keselamatan di perairan Indonesia dan di seluruh wilayah hukum Indonesia, perlu diselenggarakan sistem peringatan dini yang mandiri dan kuat. Sistem ini harus berlandaskan kepentingan nasional sehingga mampu memberikan respon yang cepat dan tepat terhadap berbagai ancaman atau bahaya yang mungkin terjadi. Dengan adanya sistem peringatan dini yang efektif, diharapkan setiap potensi ancaman dapat diidentifikasi dan diatasi sebelum menimbulkan kerugian yang lebih besar. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif bagi seluruh masyarakat Indonesia.

3. Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi

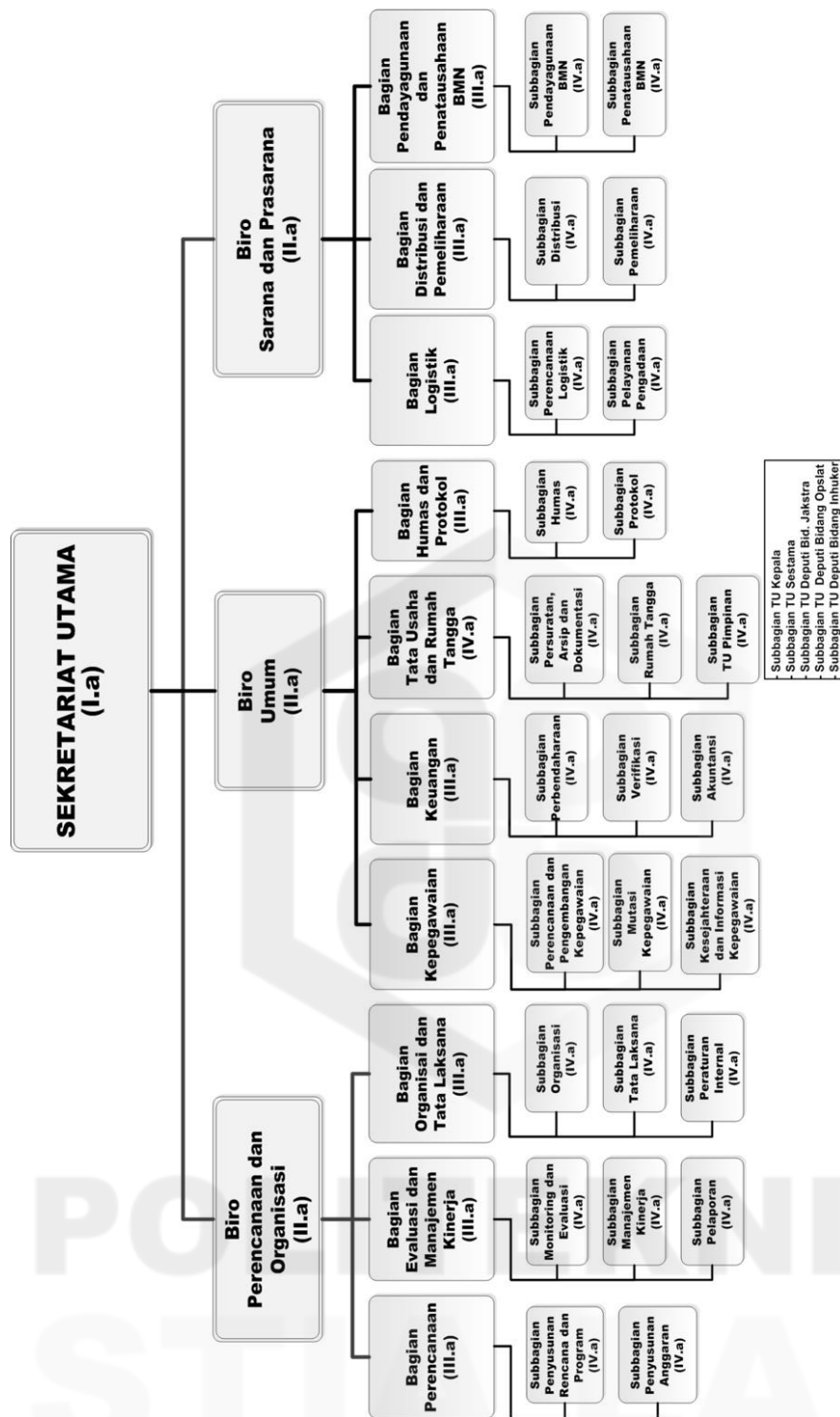
a. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber: Web Resmi Badan Keamanan Laut

(<https://bakamla.go.id/>)



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Sekretariat Utama

Sumber: Web Resmi Badan Keamanan Laut

(<https://bakamla.go.id/>)

b. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas utama dari Bakamla sendiri adalah melakukan patroli keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia. Sementara fungsi dari Bakamla sendiri secara umum adalah:

- 1) Merumuskan dan mengembangkan kebijakan nasional yang komprehensif di bidang keselamatan dan keamanan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah yurisdiksi Indonesia, untuk menjamin perlindungan optimal terhadap kepentingan nasional;
- 2) Menyelenggarakan dan mengoperasikan sistem peringatan dini yang independen dan efektif, khususnya dalam hal keamanan dan keselamatan di perairan Indonesia dan seluruh yurisdiksi Indonesia, untuk mampu memberikan peringatan dini terhadap ancaman yang mungkin timbul secara cepat dan akurat;
- 3) Melaksanakan dan mengintensifkan penjagaan, pemantauan, pencegahan, dan penindakan terhadap berbagai pelanggaran hukum yang terjadi di wilayah perairan Indonesia dan seluruh wilayah hukum Indonesia, untuk menjaga kedaulatan negara dan hukum;
- 4) Membangun sinergi dan terus memantau pelaksanaan patroli perairan yang dilakukan oleh berbagai instansi terkait, untuk menjamin koordinasi dan efektivitas dalam menjaga keamanan perairan Indonesia;
- 5) Memberikan dukungan teknis dan operasional yang diperlukan oleh instansi terkait, sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara lebih efektif dan efisien dalam menjaga keamanan air;
- 6) Memberikan bantuan dalam operasi pencarian dan penyelamatan terhadap kapal atau individu yang mengalami kesulitan di perairan Indonesia dan seluruh yurisdiksi Indonesia, untuk menyelamatkan nyawa dan mengurangi risiko kerugian;
- 7) Memberikan bantuan yang cepat dan tepat dalam operasi pencarian dan pertolongan di wilayah perairan Indonesia dan wilayah hukum Indonesia, untuk menjamin keselamatan dan keamanan di perairan; dan

- 8) Melaksanakan berbagai tugas tambahan yang menunjang sistem pertahanan negara, khususnya yang berkaitan dengan keamanan dan keselamatan di perairan Indonesia dan yurisdiksi Indonesia, demi kepentingan dan kedaulatan negara.

Struktur organisasi di Bakamla sendiri terdiri atas:

a) Kepala

Kepala bertugas untuk memimpin Bakamla dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan Bakamla.

b) Sekretariat Utama

Sekretariat Utama bertugas dalam melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Bakamla.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, maka Sekretariat Utama mempunyai tugas yaitu:

- (1) Mengkoordinasikan kegiatan Bakamla;
- (2) Mengkoordinasikan dan menyusun rencana serta program Bakamla;
- (3) Membina dan memberikan dukungan administrasi meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, arsip dan dokumentasi Bakamla;
- (4) Membina dan menyelenggarakan organisasi serta tata laksana, administrasi kerja sama dan hubungan masyarakat;
- (5) Menyenggarakan pelaksanaan pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan
- (6) Melaksanakan tugas lain yang berkaitan sesuai dengan perintah yang diberikan oleh Kepala.

Sekretariat Utama terdiri dari 3 (tiga) Biro yaitu:

a) Biro Perencanaan dan Organisasi

Biro Perencanaan dan Organisasi bertugas dalam menyelenggarakan koordinasi serta menyusun rencana program, menyusun rangkaian anggaran, pemantauan, evaluasi, manajemen kinerja dan pelaporan serta urusan organisasi dan tata laksana.

Dalam melaksanakan tugas, Biro Perencanaan dan Organisasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- (1) Menyiapkan dan menyusun rencana koordinasi dan program;
- (2) Menyiapkan rencana pengkoordinasian dan susunan anggaran;
- (3) Melaksanakan pemantauan, pengevaluasian, manajemen kinerja serta melaporkan hasil pelaksanaan program; dan
- (4) Melaksanakan urusan organisasi serta tata laksana.

Susunan organisasi pada Biro Perencanaan dan Organisasi terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional yang ada.

b) Biro Umum

Biro Umum bertugas yaitu menyelenggarakan dalam mengelola kegiatan kepegawaian, keuangan, tata usaha dan rumah tangga, hubungan masyarakat serta protokol.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Umum menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- (1) Menyelenggarakan pengelolaan kepegawaian;
- (2) Menyelenggarakan pengelolaan keuangan;
- (3) Menyelenggarakan pengelolaan kearsipan;
- (4) Menyelenggarakan urusan tata usaha dan rumah tangga;
- (5) Menyelenggarakan urusan hubungan masyarakat dan protokol;
- (6) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan; dan
- (7) Menyelenggarakan administrasi kerja sama.

Biro Umum terdiri atas 2 (dua) bagian yaitu:

(1) Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga

Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga mempunyai tugas membina dan menyelenggarakan penyiapan dan pelaksanaan perlengkapan dan urusan bangunan, protokoler, urusan internal, serta administrasi manajemen. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga mempunyai fungsi:

- (a) Merencanakan kebutuhan operasional dan memelihara sarana dan prasarana;
- (b) Menyelenggarakan acara dan kegiatan yang melibatkan protokol di seluruh satuan kerja Bakamla;
- (c) Mengurus urusan internal serta mengoperasikan dan memelihara kendaraan dinas; dan
- (d) Mengelola manajemen manajemen.

Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga terdiri dari 3 (tiga) Subbagian yaitu:

- (1) Subbagian Rumah Tangga
- (2) Subbagian Protokol; dan
- (3) Subbagian Tata Usaha Pimpinan

(2) Kelompok Jabatan Fungsional

4. Data Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang memenuhi formasi umum dengan status sebagai PPPK dalam Pengadaan PPPK pada tahun 2023 di Bakamla dengan menggunakan metode *slovin* serta menerapkan *standar error* sebesar 10% yang berjumlah 58 pegawai. Peneliti menggunakan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan

terakhir, posisi jabatan dan golongan, serta nilai ambang batas teknis yang didapatkan.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan *gender* atau jenis kelamin dimaksudkan untuk menggambarkan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan *gender*. Penjelasan mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	61	70,9%
2.	Perempuan	25	29,1%
Total		86	100%

Sumber diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 86 responden yang merupakan pegawai PPPK pada formasi umum di Bakamla, 70,9% dengan total 61 responden merupakan pegawai dengan jenis kelamin laki-laki. Sementara 25 responden lainnya merupakan perempuan dengan persentase 29,1%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia yang dimaksudkan adalah untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan golongan usia dari masing-masing responden. Deskripsi usia responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 25	10	11,6%
2.	26 – 30	37	43%
3.	31 – 40	38	44,2%
4.	>41	1	1,2%
Total		86	100%

Sumber diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, dapat dilihat bahwa sebanyak 38 responden merupakan pegawai yang mayoritas berusia 31-40 dengan persentase 44,2%. Sementara, urutan kedua responden pegawai PPPK dengan umur terbanyak adalah sebanyak 37 responden dengan rentang usia 26-30 sebesar 43%. Responden paling sedikit dengan jumlah 1 responden yang berusia lebih dari 41 tahun dengan persentase 1,2%.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dimaksudkan untuk menguraikan identitas dengan golongan pendidikan terakhir tertentu. Berikut adalah tabel distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	D3	26	30,2%
2.	D4	1	1,2%
3.	S1	57	66,3%%
4.	S2	1	1,15%
5.	S3	1	1,15%
Total		86	100%

Sumber diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, peneliti menemukan bahwa 57 responden dengan persentase 66,3% merupakan responden yang pendidikan terakhirnya adalah S1. Kemudian diikuti dengan 26 responden sebesar 30,2% merupakan responden dengan pendidikan terakhir D3. Pendidikan terakhir dengan jumlah paling sedikit adalah D4, S2 dan S3 dengan jumlah 1 orang dari seluruh responden.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Jabatan dan Golongan

Deskripsi responden berdasarkan posisi jabatan dan golongan dimaksudkan untuk menggambarkan identitas responden berdasarkan posisi jabatan saat ini beserta dengan golongan jabatan yang diduduki. Berikut adalah tabel deskripsi posisi jabatan beserta golongan jabatan responden:

Tabel 4. 4
Jumlah Responden Berdasarkan Posisi Jabatan dan Golongan

No.	Posisi Jabatan dan Golongan	Jumlah	Persentase
1.	Analisis Hukum – Ahli Pertama	4	4,7%
2.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur – Ahli Pertama	5	5,8%
3.	Arsiparis – Ahli Pertama	36	41,9%
4.	Arsiparis – Terampil	20	23,3%
5.	Perencana – Ahli Pertama	1	1,2%
6.	Pranata Hubungan Masyarakat – Ahli Pertama	4	4,7%
7.	Pranata Komputer – Ahli Pertama	10	11,6%
8.	Pranata Komputer – Terampil	6	7%
Total		86	100%

Sumber diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, peneliti menemukan bahwa jumlah posisi jabatan dan golongan terbanyak di Bakamla adalah arsiparis dengan golongan ahli pertama berjumlah 36 responden dengan persentase 41,9%. Selain itu,

posisi jabatan dan golongan terbanyak kedua adalah arsiparis golongan terampil dengan jumlah 20 responden sebesar 23,3%. Sementara untuk posisi jabatan dan golongan terendah adalah perencana ahli pertama yang hanya berjumlah 1 orang dengan persentase 1,2%, diikuti oleh analis hukum ahli pertama dengan jumlah 4 responden sebesar 4,7%.

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Nilai Ambang Batas Teknis yang didapatkan

Deskripsi responden berdasarkan nilai ambang batas teknis yang didapatkan adalah untuk mengetahui nilai ambang batas teknis yang didapatkan pegawai formasi umum PPPK yang diterima ketika mengikuti pengadaan PPPK tahun 2023 lalu. Berikut adalah tabel deskripsi nilai ambang batas teknis yang didapatkan oleh responden:

Tabel 4. 5
Jumlah Responden Berdasarkan Nilai Ambang Batas Teknis

No.	Rentang Nilai Ambang Batas Teknis	Jumlah	Persentase
1.	150 – 190	2	2,3%
2.	200 – 239	10	11,6%
3.	240 – 309	44	51,2%%
4.	310 – 400	30	34,9%
Total		86	100%

Sumber: Keputusan Menteri No 652 Tahun 2023

B. PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Setelah dilakukan uji validitas, peneliti mendapatkan hasil pada variabel Seleksi Kompetensi Teknis (X1), Nilai Ambang Batas Teknis (X2) dan

Penerimaan Formasi Umum PPPK (Y). Berikut adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel tersebut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Seleksi Kompetensi Teknis (X1)	X1.1	0,890	0,178	Valid
	X1.2	0,949	0,178	Valid
	X1.3	0,949	0,178	Valid
Nilai Ambang Batas Teknis (X2)	X2.1	0,895	0,178	Valid
	X2.2	0,470	0,178	Valid
	X2.3	0,900	0,178	Valid
	X2.4	0,849	0,178	Valid
Penerimaan Formasi Umum (Y)	Y.1	0,792	0,178	Valid
	Y.2	0,837	0,178	Valid
	Y.3	0,768	0,178	Valid

Sumber dikelola oleh peneliti melalui SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari masing-masing variabel dengan jumlah 13 pertanyaan dapat dikatakan bahwa pertanyaan variabel tersebut memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena jumlah responden adalah 86 responden, maka penggunaan r_{tabel} pada uji validitas sebesar 0,178 dan seluruh r_{hitung} yang diperoleh hasilnya dalam pengelolaan data menggunakan SPSS 23 nilai yang diperoleh lebih besar dan data responden yang didapatkan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas pada ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel tersebut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Item</i>	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Seleksi Kompetensi Teknis (X1)	3	0,922	Reliabel
Nilai Ambang Batas Teknis (X2)	4	0,806	Reliabel
Penerimaan Formasi Umum (Y)	3	0,718	Reliabel

Sumber dikelola oleh peneliti melalui SPSS 23, 2024

Variabel dikatakan sebagai data yang reliabel jika nilai *alpha cronbach* yang didapatkan lebih besar dari 0,70. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *alpha cronbach* dari ketiga variabel lebih besar dari 0,70 dengan nilai sebesar 0,922 ; 0,806 dan 0,718. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dikatakan sebagai data yang reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan model regresi dengan data yang normal. Jika data yang diperoleh abnormal, maka pengujian uji-T dinyatakan tidak valid. Jika nilai signifikansi (*Asymp, sig*) lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan telah terdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas pada variabel penelitian yang digunakan:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			86
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.88330823
Most Extreme Differences	Absolute		.140
	Positive		.140
	Negative		-.107
Test Statistic			.140
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.063 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.056
		Upper Bound	.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber dikelola oleh peneliti melalui SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,000. Karena hasil yang tidak dapat dikaji, peneliti menggunakan metode *monte carlo* untuk memperoleh nilai residual yang lebih akurat. Pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi meningkat dengan metode Monte Carlo dan diperoleh nilai sebesar 0,63. Karena nilai 0,63 lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Penggunaan uji multikolinearitas merupakan salah satu syarat untuk uji hipotesis regresi. Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas untuk mengetahui standar estimasi model penelitian.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.873	.800		4.843	.000		
Seleksi Kompetensi Teknis	.340	.081	.399	4.172	.000	.728	1.374
Nilai Ambang Batas Teknis	.213	.056	.366	3.827	.000	.728	1.374

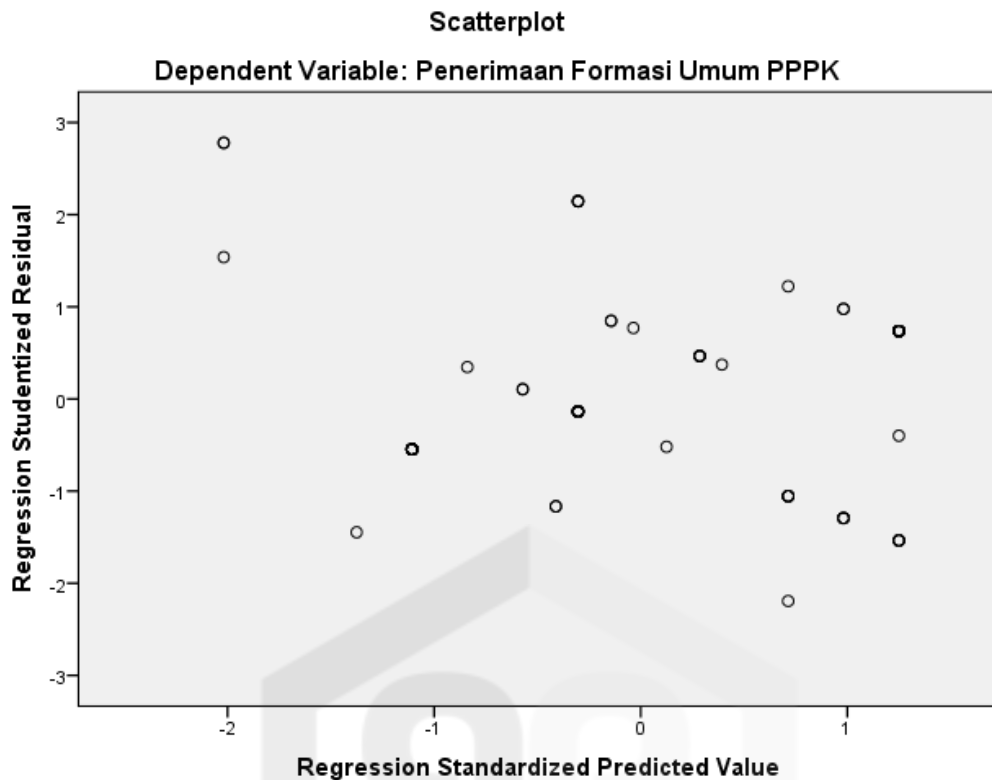
a. Dependent Variable: Penerimaan Formasi Umum PPPK

Sumber dikelola oleh peneliti melalui SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai VIF untuk variabel independen lebih kecil dari 10 dengan perolehan nilai sebesar 1,374. Sementara nilai *tolerance* yang didapatkan lebih besar dari 0,10 sebesar 0,728. Karena nilai VIF dan *tolerance* yang sesuai dengan kriteria, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terdapat *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka fenomena tersebut dianggap bahwa adanya homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah adanya gejala heterosdastisitas, dimana peneliti menggunakan gambar *scatterplots* untuk mengetahui fenomena tersebut. Jika pola menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mengumpul pada satu titik, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3 Grafik Scatterplots Uji Heteroskedastisitas

Sumber dikelola oleh peneliti melalui SPSS 23, 2024

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, terlihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar acak di atas dan dibawah atau menyebar di sekitar angka 0 dan tidak mengumpul di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik tersebut juga tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk memprediksi penerimaan formasi umum PPPK berdasarkan variabel bebas yaitu Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen

(Y). Langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan formula dari H_0 dan H_a dari masing-masing variabel untuk mengetahui kesimpulan yang akan diambil berdasarkan hasil perhitungan variabel tersebut. Selanjutnya adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , sehingga suatu variabel dianggap berpengaruh secara parsial dari variabel dengan menggunakan rumus mencari t_{tabel} sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1 \text{ atau df residual})$$

Keterangan:

α = nilai signifikansi *alpha* (5% atau 0,05)

n = jumlah responden

k = jumlah variabel penelitian

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 86-3-1) = (0,025) ; 82)$$

Maka, t_{tabel} yang digunakan untuk nilai *alpha* 5% dan derajat bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Tabel Distribusi T

df	0,025
80	1,990
81	1,990
82	1,989

Sumber: Junaidi (2010)

Setelah mendapatkan nilai t_{tabel} yang akan digunakan, terdapat beberapa kriteria dari pengambilan keputusan uji-T yang terdiri dari:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H₀₁ : Variabel Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

H_{a1} : Variabel Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

Peneliti melakukan pengujian uji-T melalui SPSS 23 dan berikut adalah hasil dari pengolahan uji-T:

Tabel 4. 11 Hasil Uji-T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.873	.800		4.843	.000
	Seleksi Kompetensi Teknis	.340	.081	.399	4.172	.000
	Nilai Ambang Batas Teknis	.213	.056	.366	3.827	.000

a. Dependent Variable: Penerimaan Formasi Umum PPPK

Sumber dikelola oleh peneliti melalui SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Seleksi Kompetensi Teknis menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $(4,843) > (1,989)$ dengan keterangan H₀ ditolak dan H_a diterima yang dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi Kompetensi Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK yang diambil berdasarkan pada H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Variabel Nilai Ambang Batas menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $(3,827) > (1,989)$ dengan keterangan H₀ ditolak dan H_a diterima yang dapat disimpulkan bahwa variabel Nilai Ambang Batas Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK yang diambil berdasarkan pada H₀ ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan seluruh variabel independen (X) yang dimasukkan pada model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y) untuk mengambil keputusan H_0 dan H_a diterima atau ditolak dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H_{02} : Variabel Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis secara bersama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

H_{a2} : Variabel Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

Penggunaan F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$df = n - k - 1$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel penelitian

Maka, penerapannya adalah:

$$df = 86 - 3 - 1 = 82.$$

Berikut adalah F_{tabel} yang digunakan:

Tabel 4. 12
Tabel Distribusi Tabel F

df	0,05
80	3,111
81	3,109
82	3,108

Sumber: Junaidi (2010)

Pengujian uji F dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

- 1) Jika sig. > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- 2) Jika sig. < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.506	2	26.753	33.482	.000 ^b
	Residual	66.320	83	.799		
	Total	119.826	85			

a. Dependent Variable: Penerimaan Formasi Umum PPPK

b. Predictors: (Constant), Nilai Ambang Batas Teknis, Seleksi Kompetensi Teknis

Sumber dikelola oleh peneliti melalui SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut, nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel ($33,482 > 3,108$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hipotesis tersebut memenuhi kriteria dengan hasil H0 ditolak dan Ha diterima yang dapat dikatakan bahwa variabel Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Penerimaan Formasi Umum PPPK di Bakamla.

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Penggunaan uji Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y) dengan kriteria:

- 1) Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi.
- 2) Jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel dependen (Y) disebabkan oleh variabel independen (X) semakin rendah.

Tabel 4. 14
Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.433	.894

a. Predictors: (Constant), Nilai Ambang Batas Teknis, Seleksi Kompetensi Teknis

b. Dependent Variable: Penerimaan Formasi Umum PPPK

Sumber dikelola oleh peneliti melalui SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) adalah 0,661. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa sebesar 44,7% variabel Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Penerimaan Formasi Umum PPPK. Sementara, sisanya yang sebesar 44,7% lainnya menjelaskan bahwa Penerimaan Formasi Umum PPPK dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lainnya berpotensi mempengaruhi penerimaan formasi umum PPPK adalah pemeroleh nilai kumulatif seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural serta nilai wawancara yang berada dibawah standar atau faktor eksternal lainnya.

4. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Penggunaan analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai suatu variabel. Dalam metode analisis ini, mean atau rata-rata banyak digunakan untuk data yang menggunakan skala interval. Mean mencerminkan bahwa terdapat nilai tengah dari hasil penilaian responden yang kemudian variabel tersebut dapat diinvestigasi untuk kemudian ditafsirkan dalam bahasa yang mudah dipahami.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan memberikan gambaran lebih mendalam dan rinci mengenai pengaruh seleksi kompetensi teknis dan nilai ambang batas teknis terhadap penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla. Gambaran pertama yang akan dideskripsikan adalah terkait seleksi kompetensi teknis yang terdiri dari kesesuaian materi penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik yang berkaitan dengan bidang dan jabatan formasi umum PPPK yang tersedia keterangan sebagai variabel X_1 .

Variabel selanjutnya adalah variabel X_2 yang merupakan variabel nilai ambang batas teknis yang mencakup kesesuaian hasil seleksi kompetensi teknis berupa nilai ambang batas teknis yang tercantum pada lampiran Keputusan Menteri PANRB dengan jabatan formasi umum PPPK yang tersedia. Terakhir adalah variabel Y yang merupakan variabel penerimaan formasi umum PPPK yang merupakan penerimaan formasi umum PPPK yang terdiri dari PPPK yang memenuhi minimal nilai ambang batas teknis dan berperingkat terbaik untuk melihat kelulusan dan peluang penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla.

Berikut adalah hasil perhitungan dari analisis deskriptif kuantitatif dengan masing-masing penjelasan pada variabel melalui nilai mean atau rata-rata:

a. Seleksi Kompetensi Teknis (X_1)

Tabel 4. 15
Dimensi Seleksi Kompetensi Teknis

Kesesuaian Materi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
2	Soal dengan materi "Penguasaan Pengetahuan" pada Seleksi Kompetensi Teknis sesuai bidang teknis jabatan.	3.44	Sangat Setuju/Sangat Baik
3	Soal dengan materi "Sikap/Perilaku" pada seleksi kompetensi teknis sesuai dengan bidang teknis jabatan.	3.45	Sangat Setuju/Sangat Baik
4	Soal dengan materi "Keterampilan" pada Seleksi Kompetensi Teknis sesuai dengan kualifikasi jabatan.	3.45	Sangat Setuju/Sangat Baik
Mean	3.44		Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber dikelola oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.15, variabel seleksi kompetensi teknis memiliki nilai mean sebesar 3.44 yang berdasarkan pada skala likert dinyatakan bahwa responden yang diterima dalam formasi umum PPPK di Bakamla menilai pelaksanaan seleksi kompetensi teknis sudah sangat baik dengan penilaian yang mayoritas adalah sangat baik dari masing-masing variabel pertanyaan tersebut.

Dari pertanyaan 1, 2 dan 3 mengenai kesesuaian soal dengan materi selama seleksi kompetensi teknis pada pengadaan PPPK yang mencakup soal penguasaan pengetahuan, sikap/perilaku dan keterampilan mendapatkan nilai rata-rata masing-masing sebesar 3.44 dan 3.45 untuk soal materi sikap/perilaku

dan keterampilan yang mendapatkan nilai rata-rata yang sama. Hal ini dapat diartikan bahwa responden menilai bahwa materi yang digunakan dalam pelaksanaan seleksi kompetensi teknis tergolong sangat baik dan sudah sesuai dengan posisi jabatan yang akan dilamar oleh peserta.

Dengan perolehan rata-rata responden yang tergolong sangat baik, maka dapat dikatakan bahwa materi dalam seleksi kompetensi teknis untuk memperoleh nilai ambang batas teknis tergolong sangat baik dan dapat dikatakan bahwa kesesuaian materi dari masing-masing materi tersebut sudah diberikan dengan baik, sesuai dengan posisi jabatan yang akan dilamar dan memenuhi indikator dari kerangka berpikir yang dituangkan pada Gambar 2.1.

b. Nilai Ambang Batas Teknis (X_2)

Tabel 4. 16
Dimensi Nilai Ambang Batas Teknis

Kesesuaian Materi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Pemberlakuan sistem “Nilai Ambang Batas” pada Seleksi Kompetensi Teknis mengurangi potensi kecurangan dan ketidakadilan perolehan nilai seleksi.	3.52	Sangat Setuju/Sangat Baik
2	Jumlah soal “Seleksi Kompetensi Teknis” sesuai dengan waktu pengerjaan yang diberikan.	3.60	Sangat Setuju/Sangat Baik
3	Semakin tinggi Nilai Ambang Batas Teknis yang didapatkan, semakin besar peluang untuk lolos formasi umum PPPK di Badan Keamanan Laut.	3.51	Sangat Setuju/Sangat Baik

4.	Persyaratan “Memenuhi Nilai Ambang Batas dan Berperingkat Terbaik” pada penerimaan formasi umum PPPK di Badan Keamanan Laut sesuai dengan kualifikasi jabatan.	3.34	Sangat Setuju/Sangat Baik
Mean	3.49		Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber dikelola oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.16, variabel nilai ambang batas memperoleh mean dengan rata-rata 3.49 yang dapat diartikan bahwa sistem penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla sudah dijalani dengan sangat baik dengan sistem yang sudah dilakukan sedemikian dengan indikator yang sudah sesuai.

Pada pertanyaan 1 yang memperoleh nilai mean sebesar 3,52 dapat diartikan bahwa dengan adanya pemberlakuan sistem nilai ambang batas pada seleksi kompetensi teknis dapat mengurangi potensi adanya kecurangan dan ketidakadilan perolehan hasil nilai seleksi kompetensi teknis. Selain itu, pertanyaan 2 memperoleh nilai mean sebesar 3.60 yang digunakan sebagai indikator jumlah atau butir tes yang digunakan dalam pemerolehan nilai ambang batas teknis. Berdasarkan skala likert yang digunakan, maka pemerolehan nilai rata-rata sebesar 3.60 dapat dinyatakan bahwa jumlah soal tes yang digunakan sudah sangat baik dan sesuai dengan pemberlakuan nilai ambang batas teknis tersebut.

Selanjutnya, pada pertanyaan ketiga yang digunakan untuk memenuhi indikator nilai ambang batas teknis mengenai sikap peserta dalam menyikapi sistem nilai ambang batas tersebut memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,51. Berdasarkan nilai tersebut yang disesuaikan dengan skala likert yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa responden menyikapi dengan adanya pemberlakuan sistem nilai ambang batas tersebut responden memahami

bahwa semakin tinggi nilai ambang batas teknis yang didapatkan setelah pelaksanaan seleksi kompetensi teknis tersebut maka semakin besar peluang untuk lolos dalam penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla.

Pertanyaan terakhir juga mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3.34 yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebijakan yang digunakan dalam pemberlakuan nilai ambang batas teknis tersebut. Berdasarkan skala likert yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa responden menilai bahwa kebijakan yang digunakan dalam pemberlakuan sistem nilai ambang batas teknis dengan pertanyaan mengenai persyaratan pemenuhan nilai ambang batas teknis minimal dan berperingkat baik tergolong sudah baik dan dinilai sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan.

c. Penerimaan Formasi Umum PPPK (Y)

Tabel 4. 17
Dimensi Penerimaan Formasi Umum PPPK

Kesesuaian Materi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan sesuai dengan bidang teknis jabatan.	3.38	Sangat Setuju/Sangat Baik
2	Pemberlakuan Seleksi Kompetensi dan Nilai Ambang Batas memperkecil kemungkinan kecurangan Penerimaan Formasi Umum PPPK di Badan Keamanan Laut.	3.36	Sangat Setuju/Sangat Baik
3	Nilai Ambang Batas Teknis berperan penting dalam menentukan kelolosan dalam penerimaan formasi umum PPPK di Badan Keamanan Laut	3.62	Sangat Setuju/Sangat Baik

Mean	3.45	Sangat Setuju/Sangat Baik
-------------	-------------	----------------------------------

Sumber dikelola oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut, nilai mean yang didapatkan secara keseluruhan adalah 3.45 yang dapat diartikan bahwa seluruh responden sistem yang digunakan dalam pelaksanaan penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla sudah sangat baik diselenggarakan oleh panitia pengadaan PPPK berdasarkan prosedur dan dasar hukum yang ada.

Dari daftar pertanyaan tersebut, pertanyaan 1 memperoleh mean sebesar 3.38 yang mengartikan bahwa responden menilai bahwa kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan sesuai dengan bidang teknis jabatan. Hal ini sejalan dengan indikator penerimaan formasi umum PPPK yang mengharuskan pelamar memenuhi kualifikasi pendidikan sesuai yang lolos pada seleksi administrasi sebelum mengikuti seleksi kompetensi teknis.

Selanjutnya, pada pertanyaan 2 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 yang berdasarkan skala likert diartikan sebagai pemberlakuan sistem seleksi kompetensi teknis dan nilai ambang batas teknis sudah sangat baik dan sesuai dengan dasar hukum yang ada. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator penerimaan formasi umum PPPK memenuhi kualifikasi dan standar yang ada untuk memaksimalkan penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla.

Pertanyaan terakhir adalah perolehan nilai rata-rata sebesar 3.62 yang menurut skala likert adalah sangat baik. Pada pertanyaan tersebut, rata-rata responden menilai bahwa nilai ambang batas teknis berperan sangat penting dalam menentukan kelolosan untuk kemudian diterima dalam formasi umum PPPK di Bakamla. Dengan adanya jawaban mayoritas yang sangat setuju atau sangat baik terhadap sistem yang digunakan dalam penerimaan formasi umum PPPK tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa untuk pemenuhan indikator yaitu berperingkat terbaik atau nilai cenderung lebih tinggi dinyatakan sangat

baik dilakukan dan sudah sesuai dengan dasar hukum yang dilakukan serta diterapkan oleh Bakamla.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK. Menurut Sujarweni (2012) yang dikutip oleh (Anshori, 2019), analisis regresi ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini.

Dari tabel diatas, maka hasil perhitungan dari variabel bebas tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.873	.800		4.843
	Seleksi Kompetensi Teknis	.340	.081	.399	4.172
	Nilai Ambang Batas Teknis	.213	.056	.366	3.827

a. Dependent Variable: Penerimaan Formasi Umum PPPK

Sumber dikelola oleh peneliti melalui SPSS 23, 2024

Hasil dari tabel tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (b_1X_1) + (b_2X_2)$$

$$Y = 3.873 + 0.340 X_1 + 0.213 X_2$$

Keterangan:

Y = Penerimaan Formasi Umum PPPK

X1 = Seleksi Kompetensi Teknis

- X2 = Nilai Ambang Batas Teknis
- B1 = Koefisien Seleksi Kompetensi Teknis
- B2 = Koefisien Nilai Ambang Batas
- e = *standar error*

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta dari variabel Y adalah 3.873 yang menyatakan bahwa jika variabel Seleksi Kompetensi Teknis (X1) dan Nilai Ambang Batas Teknis (X2) konstan atau tidak berubah, maka Penerimaan Formasi Umum PPPK (Y) sebesar 3.873.
 - b. Variabel Seleksi Kompetensi Teknis (X1) mempengaruhi Penerimaan Formasi Umum PPPK sebesar 0,340 yang artinya adalah jika variabel Seleksi Kompetensi Teknis (X1) mengalami peningkatan, maka penerimaan formasi umum PPPK akan meningkat sebesar 0,340. Sebaliknya, jika variabel Seleksi Kompetensi Teknis (X1) mengalami penurunan maka penerimaan formasi umum PPPK akan menurun.
 - c. Variabel Nilai Ambang Batas Teknis (X2) mempengaruhi Penerimaan Formasi Umum PPPK sebesar 0,213 yang artinya adalah jika variabel Ambang Batas Teknis (X2) mengalami peningkatan sebesar 0,213 maka penerimaan formasi umum PPPK akan meningkat sebesar 0,642. Sebaliknya, jika variabel Nilai Ambang Batas Teknis (X2) mengalami penurunan maka penerimaan formasi umum PPPK akan menurun dengan jumlah yang sama.
- 1) Pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis Terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK di Badan Keamanan Laut RI**

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara positif dan signifikan atau parsial antara variabel Seleksi Kompetensi Teknis terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK dengan dibuktikan pada uji statistik T dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan

nilai $(4,172) > (1,989)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} dalam penelitian ini diterima dan menolak H_0 . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Seleksi Kompetensi Teknis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK tersebut berdasarkan hasil uji,

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Anshori, 2019) yang menyatakan bahwa Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun terdapat beberapa perbedaan pada variabel dependen yang digunakan pada penelitian terdahulu, namun variabel Seleksi dapat dikatakan berpengaruh terhadap penerimaan pegawai di Bakamla.

2) Pengaruh Nilai Ambang Batas Teknis Terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK di Badan Keamanan Laut RI

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa variabel Nilai Ambang Batas Teknis berpengaruh secara positif dan signifikan atau parsial terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK. Hal ini ditemukan melalui uji statistik T dengan perolehan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $(3,827) > (1,989)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} dalam penelitian diterima dan H_0 ditolak.

3) Pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis Terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK di Badan Keamanan Laut RI

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis secara simultan berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK. Hal ini ditunjukkan melalui uji statistik F dengan melihat nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} $(33,482) > (3,108)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Melalui hasil uji statistik F tersebut, dapat diartikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Penerimaan Formasi Umum PPPK atau dapat disimpulkan bahwa

Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis secara simultan berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis saling mempengaruhi satu sama lain secara bersama terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK di Bakamla karena dengan pelaksanaan yang dilakukan pada seleksi kompetensi teknis, maka pelamar akan memperoleh nilai ambang batas teknis itu sendiri. Dengan demikian, kedua variabel tersebut saling mempengaruhi pelamar dalam menentukan peluang untuk lolos dan memenuhi syarat penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla.

C. SISTESIS PEMECAHAN MASALAH

Sintesis pemecahan masalah pada fenomena permasalahan seleksi kompetensi teknis berdasarkan indikator yang ditentukan adalah pemahaman dari pelamar selama mengerjakan soal dengan materi pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku sebagai materi yang disajikan untuk di tes pada seleksi kompetensi teknis tersebut. Hal ini dapat diketahui dari pertanyaan yang dirancang oleh peneliti untuk dibagikan kepada pegawai formasi umum PPPK di Bakamla yang menilai bahwa materi yang disajikan dalam seleksi kompetensi teknis tersebut sudah digunakan dengan sangat baik dan disajikan sesuai dengan standar seleksi kompetensi teknis itu sendiri.

Pada pertanyaan variabel Seleksi Kompetensi Teknis sebagai X_1 , diperoleh mayoritas responden menjawab bahwa materi yang disajikan dalam seleksi kompetensi teknis itu sendiri sudah sesuai dan diterapkan dengan sangat baik berdasarkan posisi jabatan yang akan dilamar oleh responden. Pemerolehan hasil hipotesis yang disajikan juga terpenuhi sesuai dengan rumusan masalah yang disusun, sehingga permasalahan pada seleksi kompetensi teknis itu sendiri kecil persentasenya bermasalah dan menimbulkan kesulitan dalam mengerjakan soal tersebut. Hal yang dapat dilakukan oleh Bakamla dalam menanggapi pelaksanaan seleksi kompetensi teknis dengan materi yang digunakan adalah dapat

mempertahankan dan disesuaikan dengan posisi jabatan yang membuka lowongan setiap tahunnya.

Selanjutnya adalah pada variabel Nilai Ambang Batas teknis sebagai X_2 , diperoleh nilai rata-rata yang menilai bahwa sistem pemberlakuan nilai ambang batas teknis oleh Bakamla sudah dilaksanakan dan diterapkan dengan sangat baik. Namun, terdapat beberapa peserta yang tidak setuju bahkan sangat tidak setuju dengan pemberlakuan sistem nilai ambang batas teknis yang diselenggarakan. Hal ini dilihat bahwa pada pertanyaan pertama, ketiga dan keempat oleh beberapa responden yang tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Pertanyaan tersebut mencakup pemenuhan indikator mengenai pemberlakuan sistem nilai ambang batas teknis pada penerimaan formasi umum, jumlah soal yang digunakan dan kebijakan yang ditetapkan oleh Bakamla untuk menerapkan penerimaan formasi umum PPPK dengan menggunakan nilai ambang batas teknis sebagai indikator penerimaan tersebut.

Strategi yang dapat dilakukan oleh Bakamla adalah dengan menyusun naskah akademik. Pengadaan naskah akademik ini bukan hanya untuk dijadikan sebagai bentuk publikasi kepada peserta seleksi tersebut, tetapi juga menjadi sumber informasi yang dibagikan kepada pelamar untuk membantu dalam mengetahui beberapa ketentuan dalam penerimaan formasi umum PPPK pada nilai ambang batas teknis seperti jumlah soal yang digunakan dalam pelaksanaan seleksi kompetensi teknis, beberapa dasar hukum yang digunakan dalam mengetahui asal usul dan beberapa ketentuan dalam pemberlakuan sistem nilai ambang batas teknis pada seleksi kompetensi teknis sebagai pemenuhan penerimaan formasi umum PPPK tersebut, serta persyaratan pemenuhan nilai ambang batas teknis itu sendiri dalam penerimaan formasi umum PPPK di Bakamla. Contoh naskah akademik yang digunakan oleh Bakamla ada pada Lampiran 3.

Selain naskah akademik yang mencakup prosedur pengadaan PPPK serta ketentuan materi dan jumlah soal yang akan digunakan dalam seleksi kompetensi untuk memenuhi persyaratan pada penerimaan formasi umum pengadaan PPPK,

Bakamla juga dapat melengkapi informasi pada Keputusan Menteri PANRB tentang Seleksi Calon PPPK di Bakamla yang akan dipublikasikan pada tahun pelaksanaan pengadaan PPPK selanjutnya. Pada Keputusan Menteri PANRB tentang Seleksi Calon PPPK yang dipublikasikan pada Keputusan Menteri PANRB No 544 Tahun 2023, beberapa informasi yang dipublikasikan pada keputusan tersebut berbeda dengan beberapa LPNK lainnya.

Hal ini dapat mempengaruhi pemahaman dan kesadaran akan informasi mengenai Pengadaan PPPK kepada pelamar yang akan berpartisipasi pada pelaksanaan tersebut. Dengan melengkapi edaran tersebut, maka calon pelamar yang akan mengikuti pelaksanaan pengadaan PPPK tersebut akan mengetahui persyaratan dan pemberlakuan nilai ambang batas teknis itu sendiri serta membantu calon pelamar dalam mengetahui jumlah soal yang digunakan, sistem kelulusan pada pengadaan PPPK dan beberapa informasi lainnya yang kurang dibandingkan dengan edaran LPNK lainnya yang tertuang pada Lampiran 3.

Variabel terakhir yaitu Penerimaan Formasi Umum PPPK sebagai Y, diperoleh mayoritas dari responden yang menjawab pada kuesioner tersebut sangat setuju dan menilai bahwa sistem penerimaan formasi umum PPPK oleh Bakamla sudah sesuai dengan dasar hukum yang diterapkan. Pada penafsiran jawaban dari responden, mayoritas dari responden menilai bahwa sistem penerimaan formasi umum PPPK sudah dijalankan dengan sangat baik – terutama pada kriteria seleksi kompetensi teknis dan nilai ambang batas teknis yang secara bersamaan dan saling mempengaruhi dalam penerimaan formasi umum PPPK itu sendiri.

Bukan hanya pengaruh dari seleksi kompetensi teknis dan nilai ambang batas teknis yang mempengaruhi satu sama lain pada penerimaan formasi umum PPPK tersebut, tetapi juga pentingnya pengaruh seleksi administrasi untuk menentukan kualifikasi pendidikan yang digunakan sudah sesuai dan menjadi indikator yang mempengaruhi penerimaan formasi umum PPPK tersebut. Namun, terdapat satu responden yang menilai bahwa penerimaan formasi umum yang memberlakukan

seleksi kompetensi teknis dan nilai ambang batas teknis memperkecil kemungkinan kecurangan tersebut.

Terdapat artikel yang mendukung pernyataan responden tersebut yang dipublikasikan oleh BKPSDM Jember pada 28 Desember 2023 lalu. Pada artikel yang dipublikasikan oleh Radar Digital Jember (2023), disebutkan bahwa terdapat dugaan adanya kecurangan pada seleksi PPPK yang dilakukan. Hal yang menyebabkan adanya dugaan kecurangan tersebut adalah karena peserta yang tidak memenuhi nilai ambang batas atau *passing grade* yang diberlakukan oleh Panitia Seleksi Nasional (Panselnas) PPPK 2023. Karena adanya dugaan tersebut, maka responden tersebut menilai bahwa praktik kecurangan tersebut dapat terjadi di Bakamla.

Strategi yang dapat dilakukan oleh Bakamla untuk mencegah adanya kecurangan tersebut adalah menyeleksi Panselnas PPPK 2023 dengan mengutamakan calon panitia yang amanah dan jujur dalam memegang dan mengelola data calon pelamar serta mencegah adanya keterlibatan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme atau KKN yang banyak terjadi karena keinginan dan permintaan calon PPPK yang ingin lolos dan memenuhi syarat penerimaan formasi umum PPPK dengan menyalahgunakan wewenang serta menggunakan jalur “orang dalam” atau curang.

Pada Peraturan Menteri PANRB No 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan PPPK Pasal 8 ayat 2 dijelaskan bahwa tim pelaksana pada Panselnas sendiri adalah panitia yang melaksanakan koordinasi dengan objektif, transparan, akuntabel dan bebas dari KKN. Dalam mendukung hal tersebut, maka dibutuhkan anggota Panselnas pada Pengadaan PPPK Bakamla yang mendukung adanya transparansi dalam rangka pencegahan kecurangan pada pelaksanaan seleksi kompetensi teknis serta pengelolaan pemerolehan data nilai ambang batas teknis peserta.