

## PENGARUH POTENSI DAYA SAING SDM DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA

Yeyepan Oktari<sup>1</sup>, Hamsani Hamsani<sup>2</sup>, Pardamean Daulay<sup>3</sup>

[yp\\_ok@yahoo.co.id](mailto:yp_ok@yahoo.co.id)<sup>1</sup>, [hamsani.babel@gmail.com](mailto:hamsani.babel@gmail.com)<sup>2</sup>, [pardameandaulay@ecampus.ut.ac.id](mailto:pardameandaulay@ecampus.ut.ac.id)<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Universitas Terbuka<sup>2</sup>Universitas Bangka Belitung,

### ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Produktivitas organisasi ditentukan oleh kinerja SDM sesuai latar belakang pendidikan dan potensi daya saing (kompetensi). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh potensi daya saing dan latar belakang pendidikan karyawan terhadap pencapaian kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t$  bernilai positif sebesar 8.497 dan 0.645. Nilai signifikansi Variabel potensi daya saing ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara potensi daya saing ( $X_1$ ) terhadap pencapaian kinerja ( $Y$ ). Nilai signifikansi variabel latar belakang pendidikan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,519 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan ( $X_2$ ) terhadap pencapaian kinerja ( $Y$ ). dari hasil analisis determinasi koefisien R Square sebesar 0,315 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak cukup kuat antara variabel- variabel independen dengan variabel dependen dikarenakan nilai hitung koefisien tersebut sama dengan 31,5 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Kata Kunci :** Potensi daya saing, latar belakang pendidikan, pencapaian kinerja, kompetensi karyawan

### ABSTRACT

*Human Resources (HR) is a key factor in achieving the goals and objectives of the organization that have been set. Organizational productivity is determined by HR performance according to educational background and potential competitiveness (competence). This study aims to analyze the effect of potential competitiveness and educational background of employees on the achievement of employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of the Bangka Belitung Islands Province. This study used a quantitative method with a descriptive approach and data analysis was carried out using the classical assumption test and multiple linear regression tests. The results showed that the  $t$  values were positive at 8,497 and 0,645. The significance value of the potential competitiveness variable ( $X_1$ ) is 0.000 which is less than 0.05, so it can be interpreted that there is a significant influence between the potential for competitiveness ( $X_1$ ) on performance achievement ( $Y$ ). The significance value of the educational background variable ( $X_2$ ) is 0.519 greater than 0.05, so it can be concluded that there is no significant effect between educational background ( $X_2$ ) on performance achievement ( $Y$ ). from the results of the analysis of the determination of the coefficient R Square of 0.315 indicates that there is a relationship that is not strong enough between the independent variables and the dependent variable because the calculated value of the coefficient is equal to 31.5%, while the rest is influenced by other variables outside the variables studied.,*

**Keywords:** Potensi daya saing, latar belakang pendidikan, pencapaian kinerja, kompetensi karyawan

## **PENDAHULUAN**

Permasalahan minimnya lapangan kerja masih menjadi fenomena yang umum terjadi di Indonesia. Bahkan, para sarjana lulusan perguruan tinggi terkemuka di Indonesia yang diharapkan dapat berkhir sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuhnya, ternyata dalam banyak kasus masih mengalami kendala minimnya lowongan kerja. Sebuah data yang diperoleh pada awal tahun 2022 dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang membuka lowongan kerja sebanyak 2.700 orang dengan pelamar sejumlah 1,2 juta orang (kompas.com, 12 april 2022). Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan untuk bekerja di Indonesia yang sangat tinggi dan lapangan pekerjaan yang memungkinkannya untuk dapat bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya masih kurang memadai. Hal ini pula tampaknya yang dapat mendorong para calon tenaga kerja untuk memilih bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Bahkan, kesan asal mendapatkan pekerjaan menjadi trend bagi calon tenaga kerja saat ini.

Riset yang dilakukan oleh Nagel (2018) membuktikan bahwa era industri 4.0 kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan berkompeten di Indonesia sangat mendesak untuk mengatasi 3 masalah utama yang ada saat ini yakni rata-rata angka kerja Indonesia berketerampilan rendah (low skill), lapangan kerja yang tumbuh selama 4 tahun terakhir tidak berhasil diisi oleh jenis keahlian yang cocok (skill mismatch) dan lapangan kerja yang ada tidak berhasil dipenuhi oleh jumlah tenaga terampil yang memadai (skill shortages).

Dalam 3 tahun terakhir, pemerintah telah melaksanakan pembangunan infrastruktur secara intensif untuk memajukan perekonomian, meningkatkan daya saing, produktivitas dan pemerataan pembangunan. Namun, sejak tahun 2019, pembangunan infrastruktur beralih pada pembangunan manusia, pemerintah menekankan alokasi dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) tahun 2019 telah masuk pada tahapan

besar kedua setelah infrastruktur. Seluruh kementerian dianjurkan untuk menyiapkan program investasi SDM dengan serius (Nagel, 2019).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan instansi teknis tempat berkarya dan bekerja para teknokrat ASN yang berada di Provinsi Bangka Belitung yang melaksanakan tugas dan fungsi dalam urusan pemerintahan dibidang konstruksi, baik itu pekerjaan fisik maupun non fisik yang berupa perencanaan maupun pelaksanaan seperti pembangunan jalan, jembatan, gedung, sarana air bersih dan jasa konstruksi. Selain di bidang kesekretariatan, semua pekerjaan memerlukan SDM yang berlatar belakang pendidikan teknik sipil, agar semua hasil pekerjaan baik itu perencanaan maupun pelaksanaan sesuai dengan target dan tepat sasaran guna tercapainya sasaran kinerja.

Namun, dalam kenyataan di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, ASN yang mempunyai latar belakang Pendidikan non teknis masih mendapatkan posisi dan jabatan yang semestinya diisi oleh ASN dengan latar belakang pendidikan yang sesuai yaitu teknis sipil. Hal ini sangat bertentangan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN RB) Republik Indonesia nomor 41 tahun 2018 tentang nomenklatur jabatan pelaksanaan bagi ASN di lingkungan instansi pemerintah.

Adapun peluang persaingan bagi para ASN untuk mendapatkan posisi ataupun jabatan dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung saat ini tidak berdasarkan kompetensi dan latar belakang pendidikan, melainkan berdasarkan pada beberapa faktor lain yang lebih dominan yang bisa mengalahkan faktor latar belakang pendidikan seorang ASN dan faktor tersebut diantaranya adalah faktor kedekatan hubungan antara bawahan dan atasan dalam hal kekerabatan,

kesetiakawanan serta hubungan politik. Sementara itu, ASN dengan latar belakang pendidikan teknik sipil yang diharapkan dapat berperan sebagai penggerak pembaruan dan pembangunan masyarakat dalam kehidupan bermasyarakat terutama dalam hal pembangunan infrastruktur kurang mendapatkan tempat sesuai dengan tugasnya.

Berdasarkan data karyawan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Wilayah Kepulauan Bangka Belitung selain karyawan yang berstatus ASN dan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1), Tenaga kontrak dan juga Honorer masih ada beberapa karyawan yang berstatus tamatan SMA/Sederajat. Berikut ini data jenjang Pendidikan karyawan ASN dan Honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, tidak termasuk karyawan Eselon III dan Eselon IV:.

**Tabel 1.1 Data jenjang pendidikan karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	4	1,35%
S1	161	54,39%
D3/D4	39	13,18%
SMA/Sederajat	92	31,08%
Total	296	100%

Karyawan	
Jenjang Pendidikan	Jumlah
Diploma	26
Magister Manajemen	1
Magister Sosial	1
Magister Teknik	2
Sarj. Adm. Pemerintahan.	5
Sarjana Arsitektur	2
Sarjana Ekonomi	61
Sarjana Hukum	15
Sarjana Ilmu Politik	17
Sarjana Komputer	8

Sarjana Sosial	3
Sarjana Kesejaht. Masyarakat	2
Sarjana Teknik	68
SMA/SMK	81
SPWK	4
Total	296

Sumber: Dinas PUPR Bangka Belitung tahun 2020

Data diatas menunjukkan bahwa karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara umum mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 161 karyawan dengan persentase 54,39%. Selanjutnya, diikuti oleh karyawan dengan latar belakang SMA/Sederajat sebanyak 92 karyawan (31,08%), Diploma sebanyak 39 karyawan (13,18%) dan Magister (S2) sebanyak 4 karyawan (1,35%).

ASN dengan jenjang pendidikan (S1) dan latar belakang pendidikan diluar teknik sipil atau arsitektur masih banyak menempati posisi dan mengemban tugas yang belum sesuai dengan kompetensi, misalnya ASN dengan latar belakang.

pendidikan S1 non teknis diangkat menjadi Pejabat Pembuat Komitmen atau Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan pada kegiatan Pembangunan Jalan dan jembatan. Padahal untuk menempati posisi atau mengemban tugas tersebut sangat dibutuhkan ASN yang memiliki kompetensi dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan disiplin ilmunya supaya dapat bekerja secara professional dan pencapaian kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung lebih optimal.

ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Wilayah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada setiap tahunnya mendapatkan hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) memperlihatkan bahwa tidak semua karyawan mampu mencapai hasil kerja yang ditargetkan. Berdasarkan data DP3 karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2020 dengan kriteria penilaian terhadap perilaku yang terdiri dari arah administrasi, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, partisipasi dan inisiatif menunjukkan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berkisar antara 80,65 – 85,91.

Berikut data Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2020:

**Tabel 1.2 Data SKP karyawan berstatus ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2020**

No.	Rentang Nilai SKP	Jumlah	Persentase
1.	80,00 – 83,84	79	50,31%
2.	84,00 – 85,00	37	23,57%
3.	85,50 – 86,00	17	10,83%
4.	86,50 – 88,00	24	15,29%
Total		157	100%

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2020

**Tabel 1.3 Data DP3 karyawan berstatus ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan kriteria Perilaku**

No.	Rentang Nilai	Orientasi Pelayanan	Integritas
1.	60 – 74	-	-
2.	75 – 79	35,67%	38,22%
3.	80 – 82	46,49%	45,22%
4.	83 – 86	8,92%	10,19%
5.	86 >	8,92%	6,37%
No.	Komitmen	Disiplin	Kerjasama
1.	-	-	-
2.	46,50%	40,13%	45,87%
3.	36,30%	45,22%	38,85%
4.	10,19%	7,64%	10,19%
5.	7,01%	7,01%	5,09%

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2020

Seorang ASN diharapkan memiliki keterampilan kepemimpinan kerjasama dalam memenuhi tugas jabatannya. Kompetensi teamwork menurut Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN adalah kemampuan menciptakan, memajukan dan memelihara hubungan praktik kerja yang efektif, kewajiban harus saling membantu untuk melaksanakan tugas dan mengoptimalkan semua sumber daya untuk mencapai sasaran strategis organisasi.

Dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupan sehari-hari, seorang karyawan sering ditugaskan untuk melakukan pekerjaan dalam kelompok kerja. Sebagai anggota tim harus menjalankan tugas atau fungsi dengan baik dan mendukung keputusan yang dibuat oleh semua anggota tim. Setiap individu dalam tim memiliki kekuatan dan kelemahannya masing-masing. Hal ini dianalisa pimpinan sehingga membentuk kekuatan tim yang sesuai, mengantisipasi kemungkinan hambatan dan memperoleh solusi yang optimal untuk keberhasilan dan pencapaian tujuan instansi.

Peningkatan kompetensi ASN dalam pencapaian target kerja Dinas menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Disisi lain latar belakang Pendidikan diharapkan juga memberikan dampak positif terhadap pencapaian target kerja Dinas. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kedua variabel yang ada terhadap pencapaian target kinerja Dinas dengan judul “Pengaruh Potensi Daya Saing Sumber Daya Manusia (Human Resources Competitiveness Potention) dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan Terhadap Pencapaian Target Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Wilayah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung” untuk diteliti lebih lanjut.

## KAJIAN LITERATUR

### Potensi Daya Saing

Spencer mengatakan bahwa secara umum, daya saing diartikan sebagai kemampuan dari individu untuk menunjukkan keunggulan dalam hal tertentu dengan memperlihatkan situasi dan kondisi yang paling menguntungkan, hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan inidividu lainnya. Faktor yang diperhatikan dalam persaingan adalah keunggulan (Spencer, 2012).

Keunggulan daya saing tergantung pada bagaimana efisiensi dan efektifitas faktor-faktor menyebar. Hal ini dijabarkan sebagai seleksi yang disusun instansi atau organisasi tertentu tentang bagaimana perpindahan faktor sesuai dengan teknologi yang digunakan.

Banyak perusahaan memandang aset fisik berupa tanah, mesin, dan tenaga kerja yang dapat menghasilkan profit bagi perusahaan, sehingga mengesampingkan aset non fisik (intellectual capital) misalnya pengetahuan dan kompetensi karyawan, hubungan dengan pelanggan, inovasi, system computer dan administrasi, kreativitas mendesain dan merancang sebuah produk unik serta memiliki kemampuan untuk dapat menguasai teknologi (Spencer, 2012). Oleh karena itu perlu disadari oleh para pemilik maupun top management bahwa program-program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan perlu ditingkatkan daripada hanya membeli tanah untuk ekspansi usaha dan mesin-mesin baru.

).

## **Komponen-Komponen Penunjang Daya Saing**

Dalam sistem perekonomian dunia dan saling terkait, daya saing perusahaan-perusahaan dipengaruhi oleh kondisi makro, seperti sistem politik, sosial, ekonomi, pertahanan dan keamanan, dan lain-lain. Ada beberapa komponen dasar yang bermanfaat mendukung peningkatan daya saing (Tjiptono & Diana, 2012), yaitu: & Diana, 2012), yaitu Kebijakan Industri, Teknologi, sumber Daya Manusia (SDM), Kerja sama tim.

## **Latar Belakang Pendidikan**

Menurut John Dewey (Sofyan, 2010) pendidikan adalah proses pengalaman hidup untuk membantu pertumbuhan batin manusia tanpa dibatasi oleh usia. Proses ini adalah penyesuaian di setiap fase dan menambah kecakapan dalam perkembangan seseorang melalui pendidikan.

Latar belakang pendidikan mempunyai hubungan erat dengan hasil seleksi yang dilaksanakan oleh manajer SDM. SDM memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya terlihat prestasinya pada

seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat.

## **Pencapaian Target Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012) kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (performance) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Menurut Schuller (Jackson, Schuller Werner, 2010) terdapat kriteria yang membantu dalam menilai kinerja karyawan yakni: loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin, hubungan personal dan hasil kerja yang telah dicapai.

Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga apabila kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi akan meningkat. Para karyawan dibimbing untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan gambaran dari SDM yang berkualitas.

Produktivitas kerja bukan hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja diperhatikan. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan dapat menghasilkan outcome yang berkualitas tinggi.



Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara kontinyu baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan dan pengembangan, agar produktivitas Lembaga/perusahaan dapat lebih meningkat. terbitnya PP baru diharapkan dapat memperbaiki sistem penilaian kinerja karyawan dan secara umum meningkatkan pelayanan masyarakat lebih baik. Berdasarkan PP. No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Negeri Sipil (PNS) penilaian prestasi kerja PNS tidak hanya berdasarkan dimensi- dimensi perilaku (*behaviour*) tetapi juga dimensi mudah diukur.

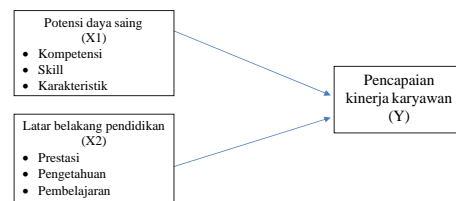
Penilaian prestasi melalui pencapaian SKP ini relevan dengan prinsip produktivitas yang harus dicapai seorang karyawan. Sejalan dengan hal pendapat Cascio (2013), menyatakan bahwa kriteria produktivitas kerja berupa relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabilitas, kepraktisan.

### Kerangka Pemikiran

Tingginya kompetisi yang ada di lingkungan kerja mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensinya lebih dibandingkan sebelumnya. Perusahaan atau instansi harus menyediakan sarana untuk karyawan mengenal dan mengembangkan potensi mereka sehingga program pengembangan potensi karyawan tepat guna dan karyawan mampu meningkatkan kompetensinya. Karyawan dengan kompetensi yang meningkat seiring dengan perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan mampu bersaing dengan karyawan lainnya baik dalam perusahaan atau instansi maupun diluar perusahaan atau instansinya bekerja. Semua strategi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menjadi kreatif, inovatif, lebih dibandingkan dengan para pesaingnya dapat berhasil jika perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya hingga mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik.

Hubungannya dituangkan dalam bentuk kebijakan industri bertujuan untuk

memberikan insentif yang mendorong bisnis untuk berperilaku pada peningkatan daya saing dan menyingkirkan rintangan- rintangan yang mengurangi daya saing. Komponen kebijakan industri ini terdiri dari investasi penelitian dan pengembangan, perluasan sektor industri, pemantauan praktek-praktek pemanufakturan terbaik, investasi infrastruktur teknologi tinggi, alih teknologi, dan ekspor industri. Dari sistem yang diterapkan, struktur pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Inese Mavlutova, dkk (2020)

### Hipotesis

#### Pengaruh Potensi daya saing terhadap pencapaian kinerja karyawan

Daya saing SDM semakin meningkat setiap waktu khususnya pada *intangible asset* seperti pengetahuan dan pengalaman. Tingginya kompetisi yang ada di lingkungan kerja mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensinya lebih dibandingkan sebelumnya. Nagel (2016) menyatakan bahwa potensi daya saing memiliki beberapa komponen yang dimiliki oleh karyawan yaitu inovasi, memiliki karakteristik dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Menghadapi persaingan yang makin kompetitif dan kondisi lingkungan yang tidak dapat diprediksi, suatu organisasi, instansi dan perusahaan dituntut memiliki kemampuan mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi dan mengambil keputusan-keputusan untuk memecahkan segala bentuk permasalahan yang muncul.

Tjiptono dan Diana (2015) menyebutkan bahwa menciptakan keunggulan kompetitif secara kesinambungan dibutuhkan kerjasama yang harmonis antara pemerintah dan sektor swasta. Hubungan tersebut dituangkan dalam bentuk kebijakan industri bertujuan untuk memberikan insentif yang mendorong bisnis untuk berperilaku pada

peningkatan daya saing dan menyingkirkan rintangan- rintangan yang mengurangi daya saing.

H1: Potensi daya saing berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

## **Pengaruh Latar belakang pendidikan karyawan terhadap pencapaian kinerja karyawan**

Latar belakang pendidikan mempunyai hubungan erat dengan hasil seleksi yang dilaksanakan oleh manajer SDM. SDM memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Selain itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi rujukan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya menjalankan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Kesesuaian jurusan adalah dimana sebelum karyawan direkrut, Lembaga/perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan terlebih dahulu agar dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi Lembaga/perusahaan.

H2: Latar belakang pendidikan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

H01: Potensi daya saing berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

H02 : Latar belakang Pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

H1 dan H2 akan diterima jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Prosedur Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan strategi kuantitatif, khususnya teknik untuk menguji hipotesis tertentu dengan melihat hubungan antar faktor. Tinjauan ini menggunakan strategi gambaran, dengan menyebar survei ke perwakilan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kepulauan Bangka Belitung.

Tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berada di Kompleks Perkantoran Air Itam kota Pangkalpinang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara acak pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari tahun 2021 sampai dengan bulan April tahun 2022.

Dalam tinjauan ini, masyarakat dipandang sebagai seluruh perwakilan Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dengan jumlah karyawan sebanyak 296 orang. Sehingga seluruh karyawan yang ada dikategorikan sebagai populasi penelitian.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan Dinas PUPR Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 170 orang, Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah menggunakan rumus taro atau Slovin (Arikunto, 2016). Sedangkan prosedur pengujian yang akan digunakan adalah pemeriksaan kemungkinan dimana seluruh populasi dan pengujian diketahui dan

homogen. Sampel seluruhnya diambil dari bagian middle management berdasarkan lama kerja yakni berjumlah 170 responden.

Prosedur pengumpulan dari berupa sumber informasi penting dan sumber informasi opsional. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang akan disebarkan secara langsung pada responden yang telah ditentukan. Teknik pengukuran data merupakan teknik variabel-variabel yang ada dalam penelitian dengan skala likert.

### Metode Analisis Data

Sebelum dilakukannya analisis data, setiap penelitian kuantitatif melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrument yang digunakan dalam pengumpulan data yang hasilnya dianalisis lebih lanjut. Instrument yang diuji berupa item pertanyaan pada kuesioner, item pertanyaan yang tidak valid atau tidak reliabel harus diubah atau dibuang (Sugiyono, 2015). Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

- Uji validitas
- Uji reliabilitas
- Uji asumsi klasik
- Uji keteraturan
- Uji multikolinieritas
- Uji heterokedastisitas
- Uji hipotesis

## PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki visi untuk menyediakan sarana dan prasarana infrastruktur bidang pekerjaan umum yang handal guna mendukung tercapainya kesejahteraan masyarakat di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Melalui visi tersebut Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki beberapa misi yang menjadi tanggung jawab seluruh karyawan didalamnya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai tugas pokok mendukung Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pendampingan bidang pekerjaan umum. Pembagian kewajiban pekerja pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Wilayah Kepulauan Bangka Belitung digambarkan sesuai dengan Peraturan Kepala Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor 57 Tahun 2008 tentang Perangkat Tanggung Jawab Yang Diharapkan Bagian Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Wilayah Kepulauan Bangka Belitung.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting dalam organisasi karena terdiri dari kumpulan dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan data karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, selain karyawan yang berstatus ASN dan CASN yang berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1), Tenaga kontrak dan juga Honorer masih ada beberapa karyawan yang berstatus tamatan SMA/Sederajat. Berikut data jenjang pendidikan karyawan pada Dinas PUPR Kepulauan Bangka Belitung tidak termasuk karyawan Eselon III dan Eselon IV:

**Tabel 4.1 Data jenjang pendidikan karyawan Dinas PUPR Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	4	1,35%
S1	161	54,39%
D3/D4	39	13,18%
SMA/Sederajat	92	31,08%
Total	296	100%
Karyawan		
Jenjang Pendidikan	Jumlah	
Diploma	26	
Magister Manajemen	1	
Magister Sosial	1	
Magister Teknik	2	
Sarj. Adm. Pemerintahan.	5	
Sarjana Arsitektur	2	
Sarjana Ekonomi	61	
Sarjana Hukum	15	
Sarjana Ilmu Politik	17	
Sarjana Komputer	8	
Sarjana Sosial	3	
Sarjana Kesejaht. Masyarakat	2	
Sarjana Teknik	68	



SMA/SMK	81
SPWK	4
Total	296

Sumber: Dinas PUPR Bangka Belitung tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas disimpulkan bahwa karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara umum mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 161 karyawan dengan persentase 54,39%. Kemudian, diikuti oleh karyawan dengan latar belakang SMA/Sederajat sebanyak 92 karyawan (31,08%), Diploma sebanyak 39 karyawan (13,18%) dan Magister (S2) sebanyak 4 karyawan (1,35%).

#### Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi Pearson diperoleh koefisien butir (r-hitung) dari 28 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 30 orang (n=30 responden), dengan  $\alpha = 0,05$  didapat r-tabel 0,3610 (df = n-2 atau df = 30-2 = 28), artinya bila r-hitung < r-tabel, maka butir instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid dan apabila r-hitung > r-tabel, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument setiap Variabel, disajikan sebagai berikut:

##### Variabel Potensi Daya Saing (X1)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk Variabel Potensi Daya Saing (X1) dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.2 Rekapitulasi nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Potensi Daya Saing (X1)**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
IK 1	0,574	0.3610	Valid
IK 1	0,619		Valid
T 1	0,736		Valid
T 2	0,655		Valid

PKP 1	0,874		Valid
PKP 2	0,847		Valid
PKP 3	0,839		Valid
IS 1	0,585		Valid
IS 2	0,598		Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument Variabel potensi daya saing (X1) yang diperoleh rata-rata lebih besar r-tabel dan seluruh instrument berisi 2 hingga 3 butir pernyataan dikatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil r-hitung per item yakni IK 1 sebesar 0.574, IK 2 sebesar 0.619, T1 dengan T2 semuanya berjumlah 0.736 dengan 0,655, PKP 1 hingga PKP 3 secara berurutan sebesar 0,874, 0,847 dan 0,839 serta IS 1 dan IS 2 bernilai 0,585 dan 0,598. Nilai hitung dari r-hitung > r-tabel=0.3610 (r-tabel dengan signifikansi uji dua arah=0.05).

##### Variabel Latar Belakang Pendidikan (X2)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk Variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Rekapitulasi nilai r untuk Variabel Latar Belakang Pendidikan (X2)**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
JP 1	0,632	0.3610	Valid
JP 2	0,698		Valid
KBIT 1	0,722		Valid
KBIT 2	0,751		Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.3 diatas maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) yang mana didapat nilai rata-rata lebih besar dari r-tabel

dan seluruh butirnya ada 4 pertanyaan dinyatakan valid yang ditunjukkan dengan nilai r-hitung masing-masing item sebesar JP 1= 0.632, JP 2=0.698, KBIT=0.722 dan KBIT=0,751 yang mana seluruhnya > r-tabel=0.3610 (signifikasi uji dua arah=0.05).

#### Variabel Pencapaian Kinerja (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk Variabel Pencapaian Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Rekapitulasi nilai r untuk Variabel Pencapaian Kinerja (Y)**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK 1	0,520		Valid
KK 2	0,689		Valid
KHK 1	0,664		Valid
KHK 2	0,802		Valid
PP 1	0,767		Valid
PP 2	0,725		Valid
KKS 1	0,316		Tidak Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan data tersebut diatas maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Pencapaian Kinerja (Y) diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Akan tetapi, pada Variabel Pencapaian Kinerja (Y) terdapat 1 (satu) item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid berdasarkan hasil r-hitung yakni KKS 1=0,316 < r-tabel=0.3610 (signifikansi uji dua arah=0.05). Sehingga item pertanyaan ini tidak digunakan atau dihilangkan.

#### Uji Reliabilitas

Instrumen berupa kuesioner yang tidak reliabel dianggap tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas, umumnya pada penelitian yaitu dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian dilakukan dengan metode pengujian *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Melalui perhitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach, sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Koefisien Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha)	Keterangan
Potensi daya saing (X1)	0.772	Reliabel
Latar belakang pendidikan(X <sub>2</sub> )	0.775	Reliabel
Pencapaian Kinerja (Y)	0.757	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

Dapat dinyatakan bahwa pernyataan dan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel independen (potensi daya saing dan latar belakang pendidikan karyawan) dan variabel dependen (pencapaian kinerja karyawan) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang positif berturut-turut 0.772, 0.775 dan 0.757 >  $\alpha$ = 0.60. Dengan kata lain bahwa seluruh pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

#### Analisis Deskriptif

Gambaran responden terlampir menggambarkan data yang diperoleh dari survei, yang meliputi Nama, Umur, Agama, Pendidikan Terakhir dan tempat kerja responden. Seluk-beluk responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Umur Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-34 tahun	48	27.3	27.3	27.3
35-44 tahun	54	30.7	30.7	58.5
45-55 tahun	49	27.8	27.8	27.8
> 55 tahun	25	14.2	14.2	100.0
Total	176	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan informasi tersebut diketahui bahwa jumlah responden yang berumur > 55 tahun sebanyak 14,2% yang berjumlah 25 responden. Sedangkan jumlah responden yang persentasenya terendah pada umur 20-34 tahun dengan persentase sebesar 27,3% dengan jumlah sebanyak 48 orang responden. Untuk rentang umur 35-44 tahun dan 45-55 tahun besar proporsi masing-masing sebanyak 30,7% dan 27,8% dengan jumlah responden sebanyak 54 orang dan 49 orang responden.

**Tabel 4.7 Agama Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	176	100,0	100,0	100,0

Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar adalah Muslim, yaitu 176 responden dengan taraf 100%.

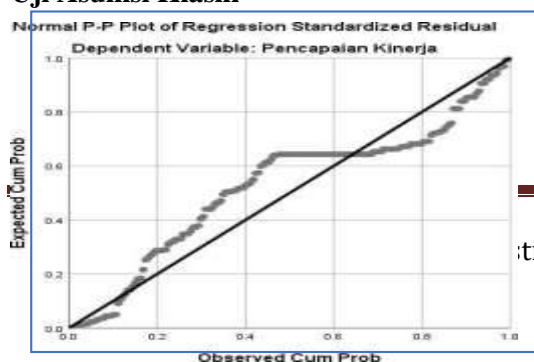
**Tabel 4.8 Pendidikan Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	41	25,5	25,5	25,5
	Diploma	32	19,3	19,3	44,8
	S1	97	55,1	55,1	100,0
	S2	-	-	-	-
	Total	170	100,0	100,0	-

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat Pendidikan SLTA/ sederajat adalah (25,5%) dari 41 responden, kemudian dari tingkat Pendidikan diploma berjumlah 32 responden adalah (19,3%), sedangkan dari 97 responden dengan tingkat Pendidikan Sarjana/Starata 1 adalah (55,1%) sehingga total seluruh responden sebanyak 170 responden.

## Uji Asumsi Klasik

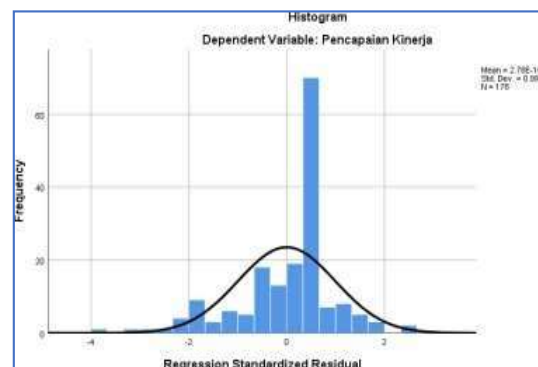


## Uji Normalitas

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan output chart diatas menunjukkan bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar 4.1 selalu mendekati garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual bernilai normal. Ini sesuai dengan dasar pengambilan keputusan yakni dimana jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal, ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Gambar 4.2 Uji Normalitas dalam**



**histogram**

Sumber Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan grafik histogram tersebut menunjukkan bahwa perbandingan antara data observasi dan distribusi mendekati distribusi normal. Pada histogram menunjukkan bahwa data terdistribusi mendekati normal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gambar statistik batang tersebut tidak meleceng ke arah kanan atau pun ke kiri dan masih berada dalam satu garis lurus meskipun terdapat perbedaan salah satu diagram batang dalam histogram, data masih dapat dikatakan terdistribusi normal.

## Uji Multikolenieritas

Berdasarkan hasil hitung diperoleh nilai tolerance dan nilai VIF untuk masing-masing tahapan penelitian. Jika diketahui

bahwa nilai korelasi mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas. Demikian juga dengan nilai VIF, ternyata nilai VIF yang di peroleh < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multicollinearity antara variabel bebas.

**Tabel 4.9 Uji multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1.(Constant)	10,503	1,932		
Potensi Daya Saing	0,444	0,052	0,944	1,060
Latar Belakang Pendidikan	0,050	0,078	0,944	1,060

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan SPSS versi 25 diatas menunjukkan nilai VIF < 10 yakni variabel 1,060 dengan nilai tolerance =0.944. Nilai tolerance dan VIF akan selalu sama dimana nilai tolerance harus lebih besar dari 0,10 dan VIF harus lebih kecil dari 10 (VIF<10) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya korelasi yang sangat kuat diantara Variabel bebas atau independent Variabel.

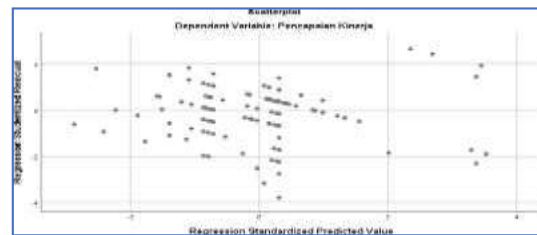
Dari hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen tidak ada yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih 95%, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari gambar di bawah, terlihat bahwa penyebaran n fokus tersebar di sekitar angka (0 pada hub Y), dan tidak membingkai contoh atau garis pola tertentu. Oleh karena itu, informasi tersebut diselesaikan menjadi

homoskedastis dan memenuhi kebutuhan untuk pemeriksaan kekambuhan. Titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen, berdasarkan masukan variabel independennya.

**Gambar 4.3 Tes heteroskedastisitas**



Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Analisis regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,503	1,932		5,438	0,000
Potensi Daya Saing	0,444	0,052	0,550	8,497	0,000
Latar Belakang Pendidikan	0,050	0,078	0,042	0,645	0,519

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021)

Dilihat dari tabel informasi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 10.503 + 0,444X_1 + 0,050X_2 + e$$

Jadi cenderung disimpulkan bahwa kondisi tersebut menunjukkan nilai Konstanta = 10,503 sehingga sangat baik dapat dinyatakan bahwa setiap faktor dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mereka saling mempengaruhi. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan nilai  $\alpha = 10,503$  jika potensi daya

saing ( $X_1$ ) dan latar belakang pendidikan ( $X_2$ ) keduanya bernilai 0 maka estimasi besarnya pencapaian kinerja karyawan (Y) masih positif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya Variabel potensi daya saing dan variabel latar belakang Pendidikan yang sesuai tidak memberikan pengaruh yang cukup berarti pada variabel pencapaian kinerja. Dengan kata lain, pencapaian kinerja masih dapat dilakukan meskipun tanpa melalui potensi daya saing dan latar pendidikan karyawan yang sesuai.

## Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian  $R^2$  (R Square) atau koefisien kepastian digunakan untuk menentukan seberapa besar tingkat komitmen pengaruh faktor-faktor bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil hitung disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.11 Uji R**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 <sup>a</sup>	.315	.307	1.932
a. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Potensi Daya Saing				
b. Dependent Variabel: Pencapaian Kinerja				

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,315 yang berarti kontribusi Variabel- variabel independen cukup kuat untuk mempengaruhi Variabel dependen sebesar 0,315. Hasil ini menunjukkan bahwa Variabel potensi daya saing ( $X_1$ ) dan latar belakang pendidikan ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel pencapaian kinerja karyawan (Y) meskipun tidak cukup kuat dikarenakan nilai hitung sejumlah 0,315 atau sama dengan 31,5%. Sedangkan sisanya  $100\% - 31,5\% = 68,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan olahan data diperoleh hasil hitung sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Uji Partial**

Coefficient					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.503	1.932		5.438	.000
Potensi Daya Saing	.444	.052	.550	8.497	.000
Latar Belakang Pendidikan	.050	.078	.042	.645	.519

a. Dependent Variable: Pencapaian Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan hasil hitung tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Uji t yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen dan dependen yang ditunjukkan dengan nilai Uji t setiap variabel > nilai signifikasi yang mana Potensi Daya Saing = 8,497, dan Latar Belakang Pendidikan = 0,645. Data tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ . Dari data tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai signifikasi Variabel potensi daya saing ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara potensi daya saing ( $X_1$ ) terhadap pencapaian kinerja (Y).
2. Nilai signifikasi Variabel latar belakang pendidikan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,519 lebih besar dari 0.05 sehingga disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang



signifikan antara latar belakang pendidikan ( $X_2$ ) terhadap pencapaian kinerja (Y).

## PEMBAHASAN

Penelitian ini mendeskripsikan bahwa kedua variabel X memiliki nilai dan pengaruh yang berbeda secara parsial terhadap Variabel Y. Dimana Variabel potensi daya saing ( $X_1$ ) membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Variabel pencapaian kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan pada variabel latar belakang pendidikan ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi nya sebesar 0,519 lebih besar dari 0,05 sehingga variabel ( $X_2$ ) ini berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel pencapaian kinerja (Y). Berikut penjelasan lebih rinci:

### Pengaruh potensi daya saing ( $X_1$ ) terhadap pencapaian kinerja (Y)

Variabel potensi daya saing berpengaruh signifikan terhadap Variabel pencapaian kinerja karena diketahui bahwa nilai signifikansi ( $sig$ )  $< 0,05$ . Hasil hitung uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi Variabel potensi daya saing bertanda positif yang dapat diartikan bahwa potensi daya saing berbanding searah dengan pencapaian kinerja dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi potensi daya saing lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa potensi daya saing berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa potensi daya saing berperan dalam memotivasi karyawan dan berperan serta dalam pencapaian kinerja karyawan, sehingga pencapaian kinerja karyawan menjadi positif.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa potensi daya saing berpengaruh secara positif secara simultan yang menunjukkan  $F_{hitung} = 39,853 > F_{tabel} = 3,13$  dengan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,005$ . Kondisi memperlihatkan bahwa terbentuknya potensi daya saing antar karyawan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa

pengaruh yang ditimbulkan variabel potensi daya saing tidak hanya positif tetapi juga signifikan serta cukup kuat terhadap pencapaian kinerja karyawan yang ada di Dinas PUPR Wilayah Bangka Belitung. Maka, secara teoritis dapat dikatakan untuk pencapaian target sasaran organisasi perlu adanya peningkatan profesionalisme setiap karyawan yang akan memicu terjadinya potensi daya saing antar karyawan dalam hal ini kualifikasi pendidikan yang sesuai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Nagel, 2019).

Untuk itu diperlukan SDM yang benar-benar dapat diandalkan baik dari segi kemampuan intelektualnya maupun latar belakang pendidikan. Kemampuan berpikir intelektual seseorang dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan prakarsa dalam pengambilan keputusan untuk dapat mewujudkan tujuan sasaran ataupun target pencapaian organisasi.

### Pengaruh latar belakang Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap pencapaian kinerja (Y)

Hasil hitung dari uji regresi linier berganda dari Variabel latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berperan secara penuh pada pencapaian kinerja karyawan sehingga tidak mempengaruhi bentuk dari pencapaian kinerja karyawan yang tetap berada di posisi netral.

Latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan melainkan lebih pada prestasi dalam penyelesaian beban kerja yang diterima. Sedangkan jenjang pendidikan menentukan seseorang memiliki pola pikir juga pandangan yang berbeda pada suatu beban kerja yang harus diselesaikan atau dibebankan pada mereka sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2012). Ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan bukan menentukan pencapaian kinerja karyawan melainkan variabel di luar

latar belakang pendidikan yakni jenjang pendidikan.

Hasil tersebut didukung pula dari penelitian yang dilakukan oleh Kadek (2015) yang memperlihatkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial melainkan lebih secara simultan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil penelitian yakni latar belakang pendidikan karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} = 47,542 > F_{tabel} = 3,13$  atau  $p\text{-value} = 0,000 < 0,005$ . Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan bersamaan dengan pengalaman memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Latar belakang pendidikan tidak memberikan efek tertentu pada pencapaian kinerja karyawan secara langsung, tetapi latar belakang pendidikan memberikan pengaruh dengan didampingi faktor lainnya seperti keterampilan dan kemampuan yang mengikuti latar belakang pendidikan. Akan tetapi, latar belakang pendidikan berpengaruh secara langsung pada kesiapan SDM dalam menghadapi dunia kerja dengan beban kerja masing-masing yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan Potensi daya saing karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Semakin besar daya saing SDM akan semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan yang dibutuhkan. Maka kondisi ini membantu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk mencapai tujuan yang lebih mudah dengan pencapaian kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Latar belakang Pendidikan karyawan berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja karyawan tetapi tidak signifikan hal ini disebabkan oleh hasil analisisnya lemah dan tidak cukup kuat secara parsial, maka H2

ditolak. Dalam penelitian ini latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, melainkan lebih pada prestasi kerja dimana setiap beban kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Saran untuk penelitian selanjutnya Dalam menentukan kriteria karyawan yang dibutuhkan harus lebih selektif dan tegas agar calon karyawan nantinya bertanggungjawab dan profesional terhadap pekerjaan yang diberikan, Untuk meminimalisir penerimaan karyawan yang tidak sesuai, Seleksi penerimaan karyawan harus sesuai prosedur guna menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten, Perlu dilakukan penelitian lanjutan yang menggunakan variable-variabel yang berbeda, teori-teori yang berbeda dan metodologi yang berbeda.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cascio, Wayne F. (2013). Managing Human Resources. New York: The McGrawHill Companies.
- Daryanto. (2014). Pendekatan Pembelajaran Saintifik Kurikulum. Yogyakarta: Gava Media
- Dusek, J. 1996. Adolescence Development and Behavior Third Edition. London : Prentice Hall, Inc.
- Gardner, Howard. (2013). Multiple Intelligences, Kecerdasan Majemuk Teori dalam Praktik. Tangerang Selatan: Interaksara
- Gibson, R L; Mitchell, Marianne H. (2011). Bimbingan dan Konseling. Edisi Indonesia-Edisi ke Tujuh. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gordon B, Davis. (2013). Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Palembang: Maxikom.
- Hanum, Ayu Noviani, Adwiani Sinarsari (2012). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa (Studi

- Kasus Pada Mahasiswa UNIMUS di Semarang). Seminar Hasil-Hasil Penelitian – LPPM UNIMUS 2012:342-352
- Hurlock, E.B. (2012). Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga
- Inese Mavlutova dan Santa Babauska. (2020). The Competitiveness and Balanced Scorecard of Health Care Companies. International Journal of Synergy and Research.
- James, Reeve M, Fees. Philip E. & Warren Carl, S. (2013). Pengantar Akuntansi. Indonesian Edition. Ed. 12. Jakarta: Salemba Empat
- José G. Vargas-Hernández dan Mohammad Reza Noruzi. (2010). How is Intellectual Capital and Learning Organization Can Foster: Organizational Competitiveness. (Vol.5 No.4). International Journal of Business and Management.
- Langeveld, M.J. (2011). Menuju ke Pemikiran Filsafat. Cetakan 14. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. (2013). Metode Penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, Shinta Febiyansari. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Pegawai Terhadap Kinerja Mantri pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Samudera Banjarmasin. (Vol.3 No.1). Jurnal Ilmiah Manajemen. pages 10-18.
- Moorhead dan Griffin. (2013). Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Organisasi). Jakarta: Salemba Empat.
- Nagel, P. Julius F. (2013). Pentingnya peran pemimpin membangun kreativitas masyarakat guna pengembangan ekonomi daerah. In proceeding Seminar Nasional (Vol. 3). Universitas Jenderal Soedirman.
- Nagel, P. Julius F. (2018). Peningkatan Modal Manusia yang Berdaya Saing. Journal Proceeding Series, volume 5. Universitas Katolik Widya: Surabaya
- Okoro Chinwendu Michael dkk. (2018). Competitiveness Among Employees in The Workplace: The Influence of Conflict Handling Styles and Organizational Type. (Vol.23 No.6). IOSR Journal of Humanities and Social Science.
- Robbins, Stephen. P. Dan Timothy A. Judge. (2012). Perilaku Organisasi. Edisi Ke12, Buku 1, Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Robert. L Mathis & Jackson John.H, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Schrita Osborne dan Mohamad S. Hamaoud. (2017). Effective Employee Engagement in the workplace. (Vol.16 No.1). International Journal of Applied Management and Technology. pages. 50-67
- Schuller, Jackson Werner. (2011). Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2. Edisi kesepuluh. (terjemahan). Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Skyrme, D. & Farago, J. (1995). The Learning

