

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN TERHADAP
KELULUSAN SERTIFIKASI KOMPETENSI PERSONEL
LAINNYA PADA DIREKTORAT SERTIFIKASI PROFESI
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH (LKPP)**

Disusun oleh :
Nama : Tri Angga Putra Pamungkas
NPM : 2120121163
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**



**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN TERHADAP
KELULUSAN SERTIFIKASI KOMPETENSI PERSONEL
LAINNYA PADA DIREKTORAT SERTIFIKASI PROFESI
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH (LKPP)**

**Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan**

Oleh:

Nama : Tri Angga Putra Pamungkas

NPM : 2120121163

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Tri Angga Putra Pamungkas
NPM : 2120121163
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA
PESERTA TERHADAP TINGKAT KELULUSAN
SERTIFIKASI KOMPETENSI PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH (PBJP) BAGI PERSONEL
LAINNYA PADA DIREKTORAT SERTIFIKASI PROFESI
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH (LKPP)

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 6 Mei 2024

Pembimbing



Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

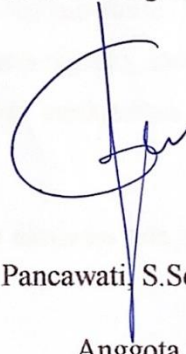
Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 16 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota




Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A

Sekretaris merangkap Anggota



Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.

Anggota



Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Angga Putra Pamungkas

NPM : 2120121163

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya susun dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Peserta Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) Bagi Personel Lainnya Pada Direktorat Sertifikasi Profesi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)”** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan perturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 6 Mei 2024

Penulis,



Tri Angga Putra Pamungkas

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa disampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN TERHADAP KELULUSAN SERTIFIKASI KOMPETENSI PERSONEL LAINNYA PADA DIREKTORAT SERTIFIKASI PROFESI LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH (LKPP)”** Adapun maksud penulisan Tugas Akhir ini untuk memenuhi salah satu syarat yang ditetapkan guna meraih gelar kesarjanaan terapan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur pada Politeknik STIA LAN Jakarta. Penyelesaian Penulisan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan, saran, motivasi, bimbingan dan masukan. Oleh karena itu melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu dan Istri tercinta, yang selalu memberikan doa terbaiknya dan dukungan untuk penulis;
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah menginspirasi kami selama di dalam kampus.
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.BA. selaku Kepala Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.
4. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M selaku Pembimbing dan yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan arahan kepada penulis selama belajar di Politeknik STIA LAN Jakarta dan menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dan rekan – rekan di Direktorat Sertifikasi Profesi yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi sehingga karir penulis bisa meningkat kedepannya.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna,

maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat membantu dalam memperbaiki serta menambah pengetahuan dan wawasan penulis. Akhir kata, terima kasih kepada semua dukungan dan bantuan yang penulis dapatkan, semoga laporan ini bermanfaat bagi pembaca, khususnya Politeknik STIA LAN Jakarta dan Direktorat Sertifikasi Profesi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Jakarta, Mei 2024

Penulis

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and work experience on the PBJP Competency Certification pass rate for Other Personnel at the LKPP Professional Certification Directorate. This study uses a quantitative approach. The data collection technique is through a questionnaire with respondents, namely Certification participants who have taken the Other Personnel Competency Test in 2023 using the Portfolio and Written Test verification method. The research results show that a) motivation influences the PBJP competency certification pass rate. b) work experience influences the PBJP Competency Certification pass rate. The suggestion from this research is that the Directorate of Professional Certification needs to carry out more massive outreach so that participants better understand the certification mechanism. Utilization of social media with interesting content to disseminate information on certification implementation so that participants are better prepared to take part in certification. For participants who feel they do not have sufficient work experience, the Directorate of Professional Certification can collaborate with the PBJ training center to provide training before taking certification, and support from external parties also needs to be provided, especially support from the participant's home agency which is also very necessary for the participant's success in facing this certification.

Keywords: Motivation; Experience; and Graduation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap tingkat kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP Bagi Personel Lainnya pada Direktorat Sertifikasi Profesi LKPP. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan responden yaitu peserta Sertifikasi yang telah mengikuti Uji Kompetensi Personel Lainnya pada tahun 2023 yang menggunakan metode verifikasi Portofolio dan Tes Tertulis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) motivasi berpengaruh terhadap tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi PBJP b) pengalaman kerja berpengaruh terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP c) motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi PBJ . Saran dari penelitian ini adalah Direktorat Sertifikasi Profesi perlu melakukan sosialisasi yang lebih masif supaya peserta lebih paham mekanisme sertifikasi. Pemanfaatan media sosial dengan konten yang menarik untuk menyebarluaskan informasi pelaksanaan sertifikasi sehingga peserta lebih siap dalam mengikuti sertifikasi. Bagi peserta yang dirasa belum mempunyai pengalaman kerja yang cukup, Direktorat Sertifikasi Profesi dapat bekerjasama dengan pusat pelatihan SDM PBJ untuk mengadakan pelatihan sebelum mengikuti sertifikasi, dan dukungan dari pihak luar juga perlu dilakukan yaitu terutama dukungan dari instansi asal peserta juga sangat diperlukan guna keberhasilan peserta menghadapi sertifikasi ini.

Kata Kunci: Motivasi; Pengalaman; dan Kelulusan.

DAFTAR ISI

COVER	I
LEMBAR PERSETUJUAN	II
LEMBAR PENGESAHAN	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI (PAKTA INTEGRITAS)	II
KATA PENGANTAR.....	V
ABSTRACT	VII
ABSTRAK	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TIJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	9
1. Motivasi.....	9
2. Pengalaman Kerja.....	13
3. Sertifikasi Kompetensi	16
B. Indikator Variabel	19
1. Motivasi.....	19
2. Pengalaman Kerja.....	20
C. Penelitian Terdahulu	21
D. Kerangka Berpikir.....	25
E. Definisi Operasional.....	27
F. Hipotesis Penelitian.....	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Metode Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel	31
C. Teknik Pengumpulan Data.....	32
D. Instrumen Penelitian.....	32
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	33
1. Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Asumsi Klasik	35
2. Analisa Regresi.....	37
3. Uji Hipotesis	37
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	38
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	39
A. Deskripsi Objek Penelitian	39
1. Kondisi Umum Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)	39
2. Fungsi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)	39
3. Visi, Misi, Tujuan, Dan Sasaran Strategis.....	40
B. Gambaran Umum Responden	42
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Instansi.....	42
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Skema	44
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Waktu Ujian	45
D. Analisis Data	45
1. Uji Validitas.....	45
E. Analisis Deskriptif	47
1. Variabel Motivasi (X1).....	48
2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)	50

F. Uji Asumsi Klasik	52
1. Uji Normalitas	52
2. Uji Multikolinieritas	53
3. Uji Linearitas	54
4. Uji Heterokedastisitas	56
C. Pengujian Hipotesis	57
1. Uji F (Simultan)	57
2. Uji t	58
3. Uji Koefisien Determinasi	59
D. Pembahasan	60
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya	60
2. Pengaruh pengalaman kerja Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya	60
3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya ..	61
E. Sintesis Pemecahan Masalah	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	XIV

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Jenis Perkara Tindak Korupsi.....	5
Tabel 1.2 Jumlah Peserta Uji Kompetensi Personel Lainnya	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Instansi	43
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Skema.....	44
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Waktu Ujian.....	45
Tabel 4.5 Uji Validitas	46
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	48
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja	50
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.11 Uji Linearitas Motivasi	55
Tabel 4.12 Uji Linearitas Pengalaman Kerja	55
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	56
Tabel 4.14 Uji F	57
Tabel 4.15 Uji T	58
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

gambar 1.1 Struktur Organisasi LKPP.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	26



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

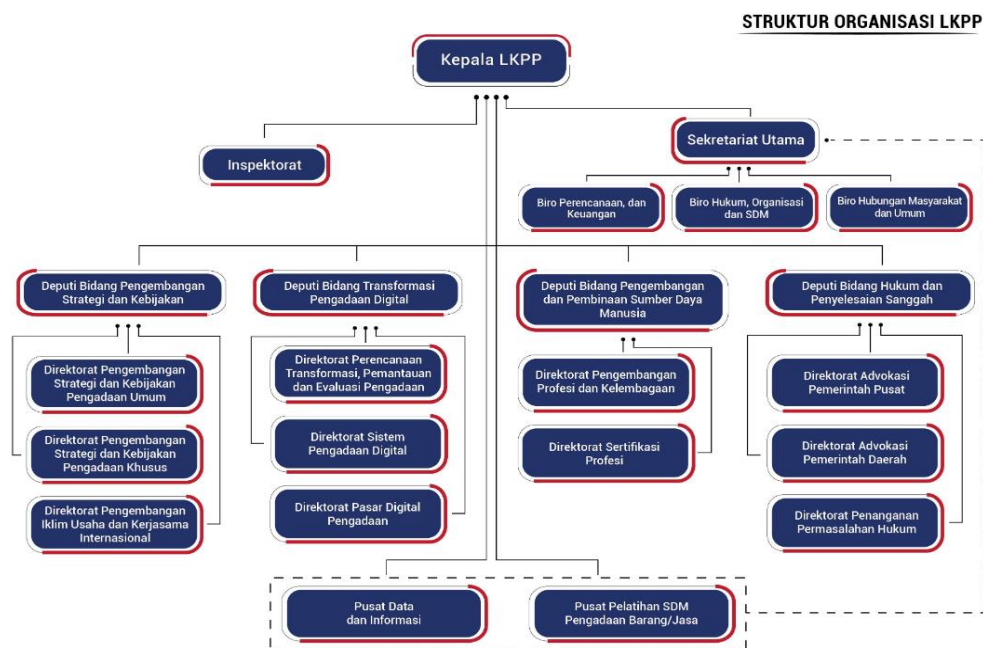
A. Latar Belakang Permasalahan

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJ) yang selanjutnya disebut Pengadaan Barang/Jasa adalah kegiatan Pengadaan Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/Perangkat Daerah yang dibiayai, oleh APBN/ APBD yang prosesnya sejak identifikasi kebutuhan, sampai dengan serah terima hasil pekerjaan (Pasal 1 angka 1, Perpres No. 16 Tahun 2018). Dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa, terdapat dukungan anggaran belanja yang besar dan harus dipertanggungjawabkan penggunaannya. Anggaran belanja pengadaan barang/jasa nasional terdiri dari anggaran belanja PBJ pada Kementerian/Lembaga dan Anggaran belanja PBJ pada Pemerintah Daerah. Anggaran belanja PBJ Kementerian/Lembaga berkisar sebesar Rp502,2T atau sebesar 48,73%, sedangkan anggaran belanja PBJ Pemerintah Daerah sebesar Rp528,4 T atau sebesar 51,27%. Nilai dan jumlah paket pengadaan barang/jasa ke depan akan semakin banyak dan kompleks karena pesatnya pertumbuhan ekonomi dan teknologi. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dari sisi pemahaman regulasi dengan pengalaman kerja yang memadai. Sehingga untuk menghindari penyimpangan dalam pelaksanaan PBJ maka harus dilaksanakan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (SDM PBJ) yang profesional dan kompeten. Dalam rangka mewujudkan SDM PBJ yang profesional dan kompeten, maka dibentuk Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang bertugas mengembangkan dan merumuskan kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Salah satu fungsi LKPP adalah mewujudkan SDM PBJ yang profesional.

LKPP diharapkan dapat menjadi sebuah lembaga kebijakan pengadaan Pemerintah yang berkualitas, mempunyai kapabilitas, serta otoritas sehingga menghasilkan dan mengembangkan berbagai kebijakan yang bisa mewujudkan sistem pengadaan barang/jasa yang terpercaya dan handal di Indonesia. Untuk

mendukung pencapaian Visi Misi Presiden dan RPJMN 2020-2024, maka Rencana Strategis LKPP Tahun 2020-2024 berfokus pada pengadaan barang/jasa yang dapat mendorong pencapaian Visi Misi Presiden terkait dengan percepatan pembangunan dan pemerataan ekonomi. Hal ini sesuai amanat Pasal 4 Perpres 16 Tahun 2018 yakni tujuan PBJ antara lain, mendorong pemerataan ekonomi, meningkatkan penggunaan produk dalam negeri, meningkatkan pelaku usaha nasional, meningkatkan peran serta Usaha Mikro, Usaha Kecil dan Usaha Menengah, meningkatkan keikutsertaan industri kreatif serta mendorong pengadaan berkelanjutan. Selain itu fokus lainnya yaitu melaksanakan perbaikan tata kelola pengadaan.

Berdasarkan Peraturan LKPP RI Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dijelaskan LKPP dipimpin oleh seorang Kepala yang mempunyai tugas memimpin dalam menjalankan tugas dan fungsi. Selanjutnya terdapat 5 (lima) unit organisasi eselon 1 dan 17 (tujuh belas) unit organisasi eselon II. Berikut adalah gambar struktur organisasi yang terdapat pada LKPP:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi LKPP

(Sumber: website LKPP, 2024)

Adapun salah satu fungsi LKPP adalah mewujudkan SDM PBJ yang profesional. Bahwa SDM PBJ dapat dikatakan profesional yaitu dibuktikan dengan sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh LKPP. Pada Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dijelaskan bahwa Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa terdiri atas Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa ialah SDM PBJ yang melaksanakan fungsi Pengadaan Barang/Jasa di lingkungan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa terdiri atas Pengelola PBJ dan Personel Lainnya. Pengelola PBJ berasal dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (JF PPBJ) yang mempunyai tugas untuk melaksanakan pelayanan berdasarkan profesi jabatan fungsional keahlian dan/atau keterampilan dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. PPBJ wajib dimiliki oleh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh sebagai Kelompok Kerja Pemilihan (Pokja Pemilihan) dan Pejabat Pengadaan (PP) Selain itu PPBJ dapat ditugaskan sebagai PPK, membantu PA/KPA, melaksanakan persiapan pencantuman barang/jasa dalam katalog elektronik, dan ditugaskan sebagai Sumber Daya Manusia Pendukung Ekosistem Pengadaan Barang/Jasa. Tugas PBJ yang dikecualikan dari tugas Jabatan Fungsional PPBJ dilakukan oleh Personil Lainnya. Sebagaimana diatur dalam Pasal 74A ayat (5) Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021, Personel Lainnya wajib memiliki sertifikat kompetensi di bidang Pengadaan Barang/Jasa. SDM PBJ Personil Lainnya dapat diberi tugas dan kewenangan selaku Pelaku PBJ meliputi PPK, Pokja Pemilihan dan Pejabat Pengadaan.

Dalam hal ini Direktorat Sertifikasi Profesi (DSP) mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pengembangan dan pelaksanaan pengujian kompetensi profesi di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah. Salah satu layanan DSP yaitu Sertifikasi Kompetensi Personel Lainnya, adapun maksud Sertifikasi Kompetensi bagi Personel Lainnya merupakan Sertifikasi Kompetensi yang diperuntukan bagi SDM PBJ Non Pejabat Fungsional dikaitkan dengan kategori jabatan (Okupasi) dan/atau keterampilan tertentu dari seseorang di bidang

Pengadaan Barang/Jasa (Sertifikasi Kompetensi Okupasi Non Pejabat Fungsional) yang diperuntukkan bagi Pejabat Pembuat Komitmen atau disingkat PPK, Kelompok Kerja Pemilihan atau Pokja Pemilihan dan Pejabat Pengadaan atau PP.

Berdasarkan pasal 88 Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 disebutkan bahwa Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)/Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan yang dijabat oleh Personel selain Pengelola PBJ (yang selanjutnya disebut Personel Lainnya) wajib memiliki sertifikat kompetensi di bidang Pengadaan Barang/Jasa paling lambat 31 Desember 2023. Pada Pasal 1 angka 18b Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021, Personel Lainnya didefinisikan sebagai Aparatur Sipil Negara, prajurit Tentara Nasional Indonesia, dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pengadaan barang/jasa. Berdasarkan data Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan LKPP, bahwa jumlah PPK secara nasional adalah sebanyak 24.000 orang, sedangkan jumlah PPK yang telah bersertifikat kompetensi adalah sebanyak 335 (tiga ratus tiga puluh lima) orang per Januari 2024.

Jumlah pemilik sertifikat kompetensi khususnya pada skema PPK tentunya masih sangat jauh dari yang dibutuhkan secara nasional, hal tersebut tentunya menjadi suatu masalah yang dipandang sangat penting karena akan mempengaruhi program program yang sudah direncanakan oleh K/L/Pd. Adapun anggaran untuk PBJ yang seharusnya dikelola dengan baik namun malah disimpangkan atau untuk memenuhi kebutuhan pribadi karena SDM yang berkecimpung tidak memiliki kompetensi yang baik dan profesional. Pada akhirnya tidak menuntup kemungkinan terjadinya korupsi, perekonomian tidak berjalan dengan baik, proyek-proyek pemerintah mangkrak dll. Berdasarkan data dari yang dipublish oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dapat dilihat tindak pidana korupsi berdasarkan jenis perkaranya yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Jenis Perkara Tindak Korupsi

No	Jenis Perkara	Jumlah 2004 - 2023
1	Gratifikasi/Penyuapan	989
2	Pengadaan Barang/Jasa/KN	339
3	TPPU	58
4	Penyalahgunaan Anggaran	57
5	Perizinan	28
6	Pungutan/Pemerasan	28
7	Merintangi Proses KPK	13

Sumber: website kpk.go.id, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa korupsi terbesar yaitu ada gratifikasi, adapun pengadaan barang/jasa menempati tempat kedua dengan kasus korupsi tertinggi di Indonesia. Berkenaan dengan hal tersebut SDM PBJ yang profesional merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral pada perekonomian di Indonesia. SDM PBJ menjadi faktor yang dominan dalam hal belanja pemerintah, salah satu contohnya proyek-proyek strategis nasional akan terbangun dengan baik dan menunda manfaat proyek bagi masyarakat. Sehubungan dengan itu, maka PBJ perlu ditempati oleh SDM yang profesional. Kaitannya hal profesional tersebut dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat kompetensi. Berikut disajikan tabel data jumlah peserta dan tingkat kelulusan uji kompetensi personel lainnya:

Tabel 1.2
Jumlah Peserta Uji Kompetensi Personel Lainnya

Tahun	PPK			Pokja Pemilihan			Pejabat Pengadaan		
	Jumlah Peserta	K	BK	Jumlah Peserta	K	BK	Jumlah Peserta	K	BK
2018	7	3	4	105	40	65	17	13	4
2019	84	17	67	137	41	96	28	13	15
2020	49	10	39	39	17	22	5	2	3

Tahun	PPK			Pokja Pemilihan			Pejabat Pengadaan		
	Jumlah Peserta	K	BK	Jumlah Peserta	K	BK	Jumlah Peserta	K	BK
2021	76	23	53	60	14	46	17	3	14
2022	122	42	80	44	34	10	5	2	3
2023	474	240	234	417	244	173	54	40	14
Total	812	335	477	864	390	474	151	76	75
Persentase		41%	59%		45%	55%		51%	49%

(Sumber: Direktorat Sertifikasi Profesi LKPP, 2024)

Keterangan:

K = Kompeten/Lulus

BK = Belum Kompeten/Tidak Lulus

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan data dari tahun 2018 sampai dengan 2023 jumlah kelulusan tidak mencapai 50% dari jumlah peserta yang mengikuti uji kompetensi personel khususnya pada Skema PPK dan Pokja Pemilihan. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kelulusan uji kompetensi personel lainnya diantaranya yaitu motivasi dan pengalaman kerja peserta dalam dunia pengadaan. Motivasi dapat diperoleh dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari luar diri (eksternal). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu upaya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2001). Dalam hal uji kompetensi personel lainnya diperlukan motivasi yang tinggi untuk mengikutinya, karena dalam proses uji kompetensi akan memakan waktu dan tenaga. Selain itu peserta juga harus menyadari bahwa posisi mereka nantinya akan berdampak ke masyarakat luas. Pada umumnya seseorang akan menjalankan sesuatu dengan baik apabila mereka memiliki motivasi yang kuat, baik dari dalam diri maupun dari luar. Dengan adanya dorongan tersebut peserta uji kompetensi akan memberikan suatu yang baik mulai dari persiapannya sampai dengan pelaksanaannya nanti dan tentunya nanti akan berbuah manis. Adapun kompetensi seseorang juga dapat

mempengaruhi hasil uji kompetensi personel lainnya, kompetensi ini dapat diperoleh dari pelatihan maupun pengalaman mereka dalam dunia PBJ. Dalam persyaratan peserta mengikuti uji kompetensi personel lainnya juga dipersyaratkan sudah memiliki pengalaman yaitu mempunyai pengalaman sebagai PPK/Pokja Pemilihan/PP minimal 2 (dua) tahun, apabila kurang dari 2 tahun peserta wajib memiliki pengalaman mengelola 1 (satu) jenis pengadaan dan minimal 10 (sepuluh) paket. Dan apabila memang belum mempunyai 10 paket peserta wajib mempunyai pengalaman mengelola 2 (dua) jenis pengadaan dan minimal 5 (lima) paket.

Persyaratan kepemilikan pengalaman diharapkan dapat meningkatkan tingkat kelulusan dalam pelaksanaan uji kompetensi personel lainnya, sehingga SDM PBJ benar benar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Berangkat dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh para peserta mempengaruhi tingkat kelulusan uji kompetensi personel lainnya. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Terhadap Kelulusan Sertifikasi Kompetensi Personel Lainnya Pada Direktorat Sertifikasi Profesi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi peserta terhadap kelulusan Uji Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya?
2. Apakah ada Pengaruh pengalaman kerja peserta terhadap kelulusan Uji Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kelulusan Uji Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil uraian diatas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi peserta terhadap kelulusan Uji Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya
2. Untuk mengetahui Pengaruh pengalaman kerja peserta terhadap kelulusan Uji Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya
3. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja peserta terhadap kelulusan Uji Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat yang diharapkan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran dan kajian implementasi kebijakan bagi Civitas Akademi jurusan Administrasi Publik terkhusus dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi LAN Jakarta.
2. Secara Praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan ide dan pemikiran terhadap kesiapan peserta dan penyelenggara uji kompetensi PBJ dalam hal ini Direktorat Sertifikasi Profesi LKPP sehingga dapat mencapai output yang diharapkan.