

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan dan Teori

Tinjauan teori merupakan pendekatan teori yang digunakan peneliti untuk menjelaskan persoalan penelitian. Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan tentang variabel yang akan menjadi bahan untuk penelitian, dengan demikian berikut penjelasan setiap variabel yang digunakan.

1. Motivasi

Menurut Wibowo (2016) menyatakan Motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Adapun Mangkunegara (2017) menyatakan motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Berangkat dari pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan motivasi yaitu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku atau tingkah laku manusia dalam mencapai tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi diantaranya yaitu unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Selain itu motivasi dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak maupun berbuat. Motif dapat tidak dilihat secara langsung, namun dapat diinterpretasikan pada tingkah laku seseorang, berupa rangsangan, dorongan, maupun pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Pinder motivasi ialah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang asalnya baik dari dalam maupun dari luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Sehingga definisi diatas dapat

ketahui bahwa motivasi muncul karena adanya kebutuhan, lalu menggerakkan seseorang untuk mendapatkan kebutuhan tersebut.

Berkaitan dengan motivasi, beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Dalam motivasi terdapat konsep-konsep, misalnya kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keinginan tahu seseorang terhadap sesuatu. Adapun kemunculan motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Adapun motivasi intrinsik muncul dari dalam diri atau tidak perlu rangsangan dari luar, karena sesuai dengan kebutuhannya. Contohnya seseorang ingin belajar agar mendapatkan pengetahuan yang sesuai dengan minat dan urgensi dari ilmu yang akan dipelajari maka faktor ini berasal dari dalam dirinya sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya seseorang yang mengikuti perlombaan karena ingin menjadi juara satu.

Motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik tersebut bergantung dari waktu dan konteks maupun keadaan. Motivasi tersebut mencirikan individu-individu pada suatu waktu dalam kaitannya dengan aktifitas tertentu. Aktifitas yang sama bisa jadi secara intrinsik maupun secara ekstrinsik motivasi orang yang berbeda. Hal itu dikarenakan motivasi intrinsik bersifat kontekstual, motivasi intrinsik dapat berubah seiring waktu. Kebutuhan yang wajib dipenuhi oleh setiap orang mengakibatkan orang tersebut harus berusaha semaksimal mungkin untuk meraihnya. Motivasi yang berangkatnya dari kebutuhan ini dapat menggambarkan perilaku seseorang secara umum. Namun untuk meraih apa yang diinginkan, seseorang memerlukan suatu interaksi sebagai langkah untuk menggapai kebutuhan tersebut. Proses interaksi tersebut disebut sebagai motivasi dasar. Hal yang paling dasar untuk mengawali kebutuhan tersebut yaitu adanya kebutuhan ataupun ekspektasi yang ingin diraih, berangkat dari kebutuhan maka akan mendorong seseorang untuk berperilaku atau bertindak. Perilaku dimaksud harus mengarahkan seseorang agar kepada kebutuhannya, apabila perilaku tersebut menyimpang dari

kebutuhan yang ditetapkan maka yang terjadi adalah kegagalan atau ketidakberhasilan.

Adapun perilaku atau tindakan yang sesuai akan mengarahkan kepada tujuan yang dicapai. Jika tujuan sudah didapatkan maka seseorang akan memerlukan umpan balik (feedback) baik dari seseorang maupun dari dalam dirinya tentang kebutuhan yang diinginkannya. Apakah kebutuhan tersebut sudah sesuai ekspektasi atau tidak. Ketika kebutuhan seseorang telah didapatkan, maka akan muncul pilihan, apakah akan mencari kebutuhan lain atau mempertahankan kebutuhan itu. Maka interaksi ini terus berulang terus menerus pada diri seseorang.

Menurut McClelland (Notoatmodjo, 2009) menyampaikan bahwa dalam diri seseorang terdapat dua motivasi atau motif, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder (motif sosial) atau motif yang dapat seseorang pelajari melalui pengalaman maupun interaksi dengan orang lain. Motif primer atau motif yang tidak dapat dipelajari ini secara alamiah akan timbul pada manusia secara biologis. Adapun motif tersebut akan mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan biologisnya misalnya makan, minum, maupun kebutuhan-kebutuhan biologis lainnya. Sedangkan motif sekunder ialah motif yang ditimbulkan karena adanya dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain maupun interaksi sosial.

a) Tujuan Motivasi

Motivasi kerja sangat diperlukan bagi setiap pegawai hal itu dapat menunjang pekerjaan secara optimal. Motivasi Kerja Menurut Farida & Hartono (26:2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai;
- b. meningkatkan produktivitas kerja pegawai;
- c. Mempertahankan kestabilan kerja pegawai;
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai;
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai;
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;

- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai;
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai;
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

b) Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

a) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang pegawai yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Pegawai akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja. Kedua persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan. Berikutnya tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan

di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja. Dan terakhir gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan. Adapun bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti kemampuan bekerja, semangat kerja, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi dan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan dan menyatu dengan tugas tanggung jawabnya.
- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi dorongan untuk sukses, unggul dalam bekerja
- c. Pengembangan diri, meliputi peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan.

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja;
- b. Prestasi yang dicapainya;
- c. Pengembangan diri; dan
- d. Kemandirian dalam bertindak

2. Pengalaman Kerja

Diambil dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah di alami (dijalani, dirasakan, ditanggung) sedangkan kerja

merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja yaitu kegiatan sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang. Pengalaman kerja dianggap bisa memberikan keuntungan untuk seseorang dalam melaksanakan kerja lainnya atau berikutnya karena setidaknya orang tersebut pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia sudah tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi Lukiyana (2017).

Menurut Syafaruddin (Tupti, 2022) orang yang mempunyai pengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibanding dengan orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut sudah mengetahui atau belajar dari pekerjaan dan permasalahan yang timbul pada dunia kerja sebelumnya. Adanya pengalaman kerja seseorang maka sudah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan maupun keterampilan serta sikap dalam diri seseorang, sehingga diharapkan bisa menunjang pengembangan diri untuk menghadapi perubahan yang ada. Pengalaman seorang pegawai memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu Aristarini (Suwarno, 2019). Menurut Basari dalam pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukan makin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah Basari (Suwarno, 2019). Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian pengalaman kerja ialah tingkat penguasaan pengetahuan maupun keterampilan seseorang dalam menguasai pekerjaan/bidang yang dapat diukur dari masa kerja

ataupun dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya, dalam hal pengalaman terkait PBJ.

a) Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja dapat bermanfaat untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang antara lain yaitu:

- a. Cara kerja yang lincah atau cekatan dan lancar, artinya setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang lincah dalam bekerja tanpa disertai keraguan;
- b. Berirama, artinya tercipta kebiasaan dalam melakukan kegiatan sehari-hari;
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja;
- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya;
- e. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

b) Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu organisasi akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau arahan pimpinan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi organisasi. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan masa kerja tersebut maka

seseorang yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya;
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya;
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai tersebut, semakin lama pengalaman kerja akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan semakin kurang berpengalaman kerja pegawai akan mempengaruhi kemampuan dalam bekerja, sehingga output yang diharapkan tidak maksimal.

3. Sertifikasi Kompetensi

Banyak tantangan yang dihadapi pada era globalisasi dan pasar yang kompetitif mengharuskan daya tahan dan persaingan sebuah kelompok, komunitas, organisasi maupun negara dalam bentuk pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai *intellectual asset* menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendukung produktivitas dan keunggulan kompetitif organisasi. Salah satu isu yang hanya dibicarakan yaitu sertifikasi, isu tersebut banyak dibicarakan oleh berbagai kalangan yaitu pihak-pihak yang terlibat atau aktif dalam proses pembinaan profesi baik itu bidang pendidikan, bidang kesehatan, bidang keuangan, pemerintahan maupun kemasyarakatan. Isu sertifikasi ini menjadi salah satu strategi yang digunakan untuk membangun struktur karir maupun pengembangan kualitas atau mutu. Istilah sertifikasi berasal dari kata bahasa Inggris *certification* yang berarti keterangan, pengesahan, ijazah, sertifikat, brevet, diploma, keterangan. Pengertian sertifikasi adalah prosedur dimana pihak ketiga memberikan jaminan tertulis bahwa suatu produk, proses atau jasa telah memenuhi standar tertentu,

berdasarkan observasi yang dilaksanakan dengan prosedur yang disepakati. Sertifikasi berkaitan dengan pelabelan produk atau mengakuan untuk seseorang terkait kemampuan tertentu.

Ikatan ahli Geologi Indonesia, mendefinisikan sertifikasi adalah standarisasi secara profesional bagi mereka yang kompeten di bidang pekerjaan masing-masing. Sertifikasi ini memenuhi persyaratan kualitas profesional yang sudah ditetapkan. Pada setiap komunitas atau organisasi profesi melakukan kegiatan sertifikasi dengan berbagai pola pengembangan, ada yang melakukan sertifikasi dikarenakan persyaratan maupun standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah, misalnya sertifikasi untuk guru, standar pembeli, dan standar pemilik lisensi untuk produk. Disamping itu, sertifikasi dilakukan untuk kebutuhan pengembangan kompetensi terhadap pegawai atau organisasi bersangkutan seperti pembinaan tenaga pendamping masyarakat atau fasilitator.

Sertifikasi berdampingan dengan kompetensi yang mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa kompetennya seseorang dalam keahlian ataupun kemampuan seseorang dalam hal tertentu. Sedangkan pengertian kompeten dari KBBI yaitu cakap (mengetahui), berkuasa (memutuskan, menentukan) sesuatu, berwewenang. Kompetensi yang berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Sedangkan Peraturan Pemerintah No.23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang selanjutnya diubah dengan Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 2018 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) mendefinisikan “Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus

Menurut Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap

orang/individu yang memampukan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional mereka dalam suatu pekerjaan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas-tugasnya sehingga mencapai standar kualitas dalam pekerjaannya. Menurut Hutapea dan thoha (2008) kompetensi sebagai “pengetahuan, ketrampilan atau kemampuan dari setiap individu yang diperagakan disebut sebagai kompetensi. Sedangkan menurut Hutapea dan thoha (2008) menyampaikan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya, misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi organisasi.

2. Ketrampilan (*Skill*)

Suatu usaha untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.

3. Sikap (*Attitude*)

Tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Jika pegawai mempunyai sikap mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan sikap cenderung lebih nyata dan relative berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Uji

Kompetensi ialah proses penilaian baik itu teknis ataupun non teknis untuk menentukan seseorang kompeten atau belum, kompeten pada kualifikasi maupun unit kompetensi tertentu.

B. Indikator Variabel

Ada 3 (tiga) variabel utama yang menjadi fokus perhatian penelitian ini. Variabel karakteristik motivasi, dan pengalaman kerja peserta merupakan variabel bebas selanjutnya disebut variabel independen yang merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Sedangkan variabel tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP) bagi personel lainnya pada direktorat sertifikasi profesi lembaga kebijakan pengadaan barang/jasa pemerintah (LKPP) merupakan variabel terikat atau variabel dependen yang merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi variabel independen.

Berdasarkan dari uraian-uraian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka Indikator dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi

Motivasi menurut Suwatno & Priansa (2016), yaitu sumber motivasi dari dalam diri dan sumber motivasi dari luar yaitu:

- a) Motivasi intrinsik, ialah motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu:
 - Minat Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
 - Sikap Positif Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan akan

berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaikbaiknya.

- Kebutuhan Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

b) Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar diri seseorang atau individu, entah itu karena adanya ajakan, suruhan, maupun paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan tindakan.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2011, 56) indikator pengalaman kerja adalah:

a) Lama waktu/masa kerja

Lama waktu/masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hinggabenar-benar memahami pekerjaan tersebut.

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki adalah pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Ratulangi, (2016) pengalaman yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan.

C. Penelitian Terdahulu

Berikut tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang terdiri dari Judul Penelitian, Tujuan Penelitian, Teori Penelitian, Metode Penelitian, Lokasi Penelitian, Tahun Penelitian, dan Kesimpulan dari Penelitian yang dilakukan oleh Peneliti.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Teori Penelitian	Metode Penelitian	Lokasi Penelitian	Tahun Penelitian	Kesimpulan
Kesha Stevanie Simarmat	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan	Mengetahui dan menganalisis PengaruhPengalam an Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja	Teori Pengalaman Kerja dari Follett, Teori Motivasi dari Robbins dan Judge	Kuantitatif	Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan	2022	•terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja •terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan •terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan •terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Perusahaan Umum

Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Teori Penelitian	Metode Penelitian	Lokasi Penelitian	Tahun Penelitian	Kesimpulan
							Daerah Pasar Kota Medan.
Nabila Rizki Maharani	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	• Mengetahui pengaruh dan analisis kompetensi terhadap kinerja karyawan • Mengetahui pengaruh dan analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan • Mengetahui pengaruh dan analisis kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan	Teori Kompetensi dari Moeheriono, Teori Motivasi dari Locke dan Latham	Kuantitatif	PT. Midi Utama Indonsia, Tbk yang beralamat di Alfa Tower Alam Sutera	2021	• Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja; • Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja; • Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.
Desak Putu Christina Nathalia, I Gede Putu	Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi	Mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi	Teori Kinerja dari Hidayat,	Kuantitatif	SMA Negeri 1 Ubud di Kecamatan	2021	• Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru;

Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Teori Penelitian	Metode Penelitian	Lokasi Penelitian	Tahun Penelitian	Kesimpulan
Kawiana, Mirah Ayu Putri Trarintya	Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru	profesional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru	Teori Berprestasi dari Haryanti		Ubud, Kabupaten Gianyar		•Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; •Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru; •Motivasi berprestasi, kompetensi profesional dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

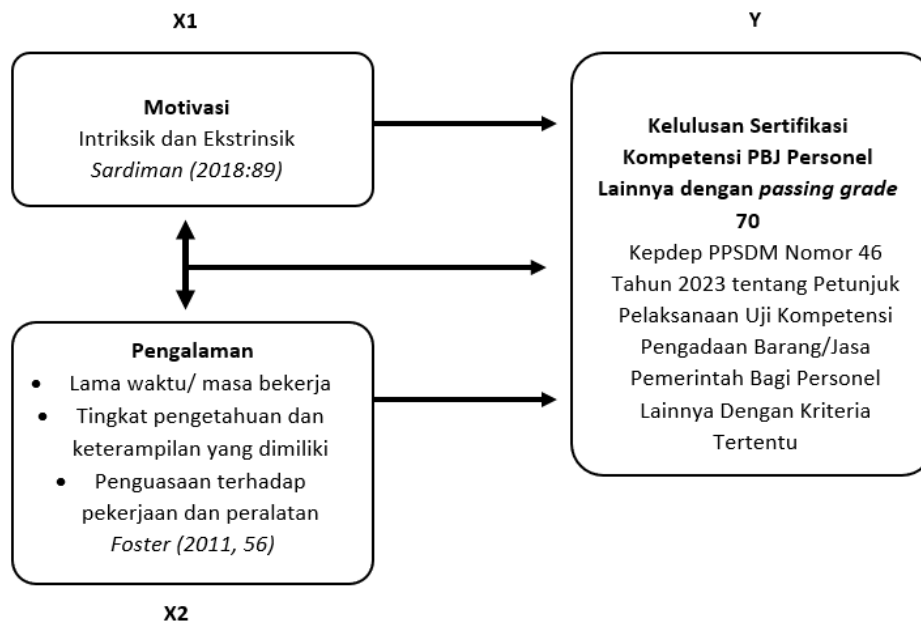
Sumber: Data diolah penulis, 2024

Penulis banyak menemukan jurnal terkait penelitian terdahulu tentang motivasi dan kompetensi diantaranya yaitu Kesha Stevanie Simarmat (2022) tentang Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja. Pada penelitian tersebut meneliti terkait pengalaman yang dimiliki apakah pengaruh dengan kinerja, sedangkan dalam penelitian ini pengalaman apakah dapat berpengaruh dengan tingkat kelulusan Serrifikasi Kompetensi PBJ.

Desak Putu Christina Nathalia, I Gede Putu Kawiana, Mirah Ayu Putri Trarintya (2021) tentang Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. Pada penilitian tersebut mengangkat profesi guru, sedangkan dalam dunia PBJ Sertifikasi Kompetensi merupakan hal yang sangat penting dan krusial untuk pertumbuhan ekonomi. Adapun lokus pada penilitian tersebut juga ada pada sekolah, namun untuk lokus dalam penelitian ini yaitu pada lembaga negara. Selanjutnya dalam penelitian Nabila Rizki Maharani (2021) mengangkat judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang menjadi pembeda yaitu peneliti tersebut mengukur kinerja pegawai sedangkan dalam penelitian kali ini penulis mengukur dari sudut prestasi dalam hal ini dibuktikan dengan kelulusan Sertifikasi PBJ.

D. Kerangka Berpikir

Guna mengarahkan atau memberikan batasan dalam penulisan skripsi ini diperlukan kerangka berpikir yang menunjukkan hubungan teoritis antara variabel yang akan diteliti.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Keterangan:

Variabel independent : Motivasi (X1)

Pengalaman kerja (X2)

variabel dependent : Kelulusan Sertifikasi Kompetensi (Y)

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa motivasi terdapat motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Sardiman (2018) Motivasi intrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif – motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar diri. Adapun Menurut Foster indikator yang diukur dalam Pengalaman Kerja yaitu lama waktu/masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Salah satu syarat pemilik sertifikat kompetensi PPK/Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan yaitu wajib lulus dalam pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Personel Lainnya, dalam penentuan atau ambang batas kelulusan diatur dalam Keputusan Deputy Bidang PPSDM Nomor 46 Tahun 2023 tentang

Petunjuk Pelaksanaan Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Bagi Personel Lainnya Dengan Kriteria Tertentu. Pada penelitian ini kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar 2.1 diatas.

E. Definisi Operasional

Sandjaja & Heryanto (2011) menyebutkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara atau prediksi yang paling mendekati landasan teoritis. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi terhadap Kelulusan Uji Kompetensi PBJP bagi Personel Lainnya

Dalam penelitian Ahmad Faudi (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara harapan kelulusan dengan motivasi belajar siswa kelas XII Ma-Ittihad Puncokusumo Malang. Dengan adanya motivasi belajar siswa yang tinggi dapat memberikan harapan kelulusan yang tinggi juga untuk ujian siswa kelas XII. Penelitian Jihan Nabila (2022) menghasilkan terdapat hubungan antara motivasi belajar terhadap kelulusan ujian CBT UKMPPD Mahasiswa Kedokteran. Motivasi belajar yang tinggi mahasiswa dalam menghadapi ujian CBT maka bisa dipastikan berpengaruh baik terhadap tingkat kelulusan ujian juga, dimana jika motivasi belajar tinggi maka tingkat kelulusan akan sama tingginya juga.

Penelitian oleh Ni Made Widiastuti (2019) menghasilkan motivasi belajar berpengaruh positif terhadap hasil lulus ujian sertifikasi keahlian tingkat dasar. Apabila motivasi belajar karyawan tinggi dapat berpengaruh linear dengan hasil ujian sertifikasi tingkat dasar, yang berarti jika motivasi belajar karyawan tinggi maka tingkat kelulusan ujian sertifikasi juga tinggi. Dari beberapa penelitian tersebut sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP Bagi Personel Lainnya

- b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kelulusan Uji Kompetensi PBJP bagi Personel Lainnya

Penelitian Sulistyaningsih, (2012) bahwa dengan pengalaman kompetensi seseorang akan meningkat dan mempengaruhi kelulusan uji kompetensi. Mutia Sabrina (2013) menghasilkan penelitian bahwa pengalaman. Bekerja peserta merupakan factor penting terhadap kelulusan ujian OSCA mahasiswa kebidanan. Semakin banyak dan lama pengalaman kerja di klinik ataupun instansi kesehatan maka semakin tinggi tingkat kelulusan ujian dikarenakan dengan praktik kerja akan meningkatkan penguasaan materi dan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Dari beberapa penelitian tersebut sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP Bagi Personel Lainnya.

- c. Pengaruh motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kelulusan Uji Kompetensi PBJP bagi Personel Lainnya

Penelitian yang dilakukan oleh Widiarti (2018) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi belajar dan kesiapan belajar mandiri memiliki pengaruh terhadap hasil belajar, yang berarti jika mahasiswa mempunyai motivasi belajar dan kesiapan belajar yang tinggi maka akan mendapatkan hasil belajar yang baik juga. Penelitian dari Emi Prabawati (2012) Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII SMK N 1 Tempel tahun pelajaran 2011/2012. Dengan artian motivasi dan pengalaman praktik kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik. ffit tridellya (2019)

motivasi belajar dan kesiapan belajar mandiri memiliki pengaruh terhadap hasil belajar. Yaitu, motivasi belajar siswa yang diiringi dengan kesiapan belajar yang baik akan berpengaruh hasil belajar siswa dengan baik juga.

H3: Motivasi dan Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP Bagi Personel Lainnya.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan pada sebelum, maka hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP Bagi Personel Lainnya

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP Bagi Personel Lainnya

H3 : Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP Bagi Personel Lainnya

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian, terlebih dahulu perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan, karena hal ini merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian. Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Menurut Sugiyono (2017) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Menurut Sugiyono (2017) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode penelitian yang digunakan ini merupakan langkah yang dilakukan oleh peneliti sebagai usaha untuk memperoleh informasi dan data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang akan diteliti meliputi: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif atau data yang dinyatakan dalam bentuk angka, kemudian untuk mendapatkannya menggunakan sumber data sekunder. Menurut Sugiyono (2017) “data sekunder adalah diperoleh peneliti secara tidak langsung dari objek penelitian”. Data penelitian ini diperoleh data Peserta Sertifikasi Kompetensi Personel Lainnya di Direktorat Sertifikasi Profesi LKPP.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang mengajukan Sertifikasi Kompetensi Personel Lainnya yang berjumlah keseluruhannya sebanyak 210 orang.

2. Sampel

“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Silalahi (2015) “sampel adalah satu subset atau sebagian elemen yang dipilih dengan cara tertentu dari populasi”. Dalam penelitian ini menetapkan beberapa kriteria untuk pengambilan sampel dari populasi yang ada sehingga digunakan metode *purposive sampling*. Adapun karakteristik pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu instansi pemerintahan baik Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang pernah mengikuti Sertifikasi Kompetensi Personel Lainnya pada tahun 2023 dan uji kompetensi yang menggunakan metode verifikasi portofolio dan tes tertulis.

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin, digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 210 orang. Untuk presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 10%. Alasan peneliti menggunakan tingkat presisi 10% karena jumlah populasi kurang dari 1000. Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel ;

N = ukuran populasi ;

E = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu sebesar 0,1 (10%)

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0,1)^2} = 67,74 \text{ dibulatkan menjadi } 68$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut sampel yang didapat berjumlah 68 mahasiswa.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode kuesioner (*questionnaire*) adalah metode pengumpulan data penelitian, dan pada kondisi tertentu pihak peneliti tidak perlu hadir. Data yang dibutuhkan berupa jawaban responden (penilaian) atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu variabel dalam penelitian. Pengukuran variabel (instrumen penelitian) dalam penelitian ini, yaitu mengukur variabel religiusitas, reputasi, persepsi dan minat menabung.

Menurut Harpe (2015), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Instrumen penelitian diberi skor dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Harpe (2015), instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist. Berikut ini kategori-kategori dari skala Likert:

Kategori:

SS = Sangat Setuju dengan skor = 5

S = Setuju dengan skor = 4

N = Netral/Ragu-ragu = 3

TS = Tidak Setuju dengan skor = 2

STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor = 1

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang

sesungguhnya pada objek yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan pada alat pengukuran atau pengamatan. Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 23.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *pearson correlation*. Adapun ketentuan dalam pengujian antara lain:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid terhadap skor total.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak valid terhadap skor total.

Kemudian uji validitas bisa dengan melihat nilai signifikansi (sig.), dengan ketentuan:

1. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan terhadap skor total (valid).
2. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak signifikan terhadap total (tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, kemudian akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan terhadap skor total. Ketentuan dalam pengujian antara lain:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen yang diuji *reliable*.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen yang diuji tersebut tidak *reliable*.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS. Data analisis

yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017) uji normalitas merupakan pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat besaran *Kolmogrov Smirnov*. Data yang terdistribusi dengan normal adalah data yang memenuhi syarat/kriteria sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikansi (sig). $> 0,05$ maka data telah terdistribusi secara normal.
- 2) Nilai signifikansi (sig). $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara menguji ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dalam penelitian ini adalah dapat dilihat dari matrik korelasi variabel-variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* melalui program SPSS 23.

Berikut ini ketentuan atau syarat dalam dasar pengambilan acuan:

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, ataupun kubik. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Data yang baik yaitu data yang memiliki hubungan linear antara variabel dependen dengan variabel independen.

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka dinyatakan linier.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dinyatakan tidak linier.

d) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu: uji grafik *plot*, uji *park*, uji *glejser*, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik *plot*. Grafik *plot* antara lain prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residual *SRESID*. Beberapa cara pengujian pada penelitian uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *plot* sebagai berikut:

- 1) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, maupun menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisa Regresi

a) Uji Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa analisis regresi berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen yang diketahui. Analisis ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh hubungan antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Apakah motivasi (X_1), dan pengalaman kerja (X_2) berhubungan positif atau negatif dengan tingkat kelulusan uji kompetensi personel lainnya (Y). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y : kelulusan uji kompetensi

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi

x_1 : Motivasi

x_2 : Pengalaman Kerja

e : Tingkat kesalahan (error)

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini untuk membuktikan mengenai pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap tingkat kelulusan uji kompetensi personel lainnya. Analisis data yang akan dilakukan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Rangkuman hasil analisis regresi ganda dengan menggunakan program SPSS. Dalam analisis regresi linier berganda langkah-langkah yang dilalui yaitu sebagai berikut:

a. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian yang dilakukan yaitu uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Menurut Sugiyono (2013) dasar pengambilan keputusan uji t parsial dalam analisis regresi linear berganda, yaitu:

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

b. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian yang dilakukan adalah dengan uji parameter β (uji korelasi) dengan menggunakan uji F – statistik. Untuk Menguji pengaruh variabel independen secara bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen digunakan uji F.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Muhammad Yusuf dan Reza Nurul Ichsan (2019) nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas dan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model, yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali (2005), secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan. Nilai dari uji koefisien untuk mengetahui persentase seberapa pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari R^2 yaitu kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat yang terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 maka variabel bebas dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Kondisi Umum Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)

Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang lebih efektif dan efisien serta lebih mengutamakan penerapan prinsip persaingan usaha yang sehat, transparan, terbuka dan adil, Presiden Republik Indonesia membentuk Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) merupakan lembaga pemerintah di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan serta perumusan kebijakan pengadaan barang/jasa Pemerintah. Selanjutnya, dalam rangka mendukung terwujudnya LKPP sebagai penggerak utama dalam pengadaan barang/jasa pemerintah untuk mewujudkan Indonesia maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong, maka dilakukan penyempurnaan organisasi LKPP berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) No 93 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 Tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

2. Fungsi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)

Diatur lebih lanjut dalam Pasal 3 Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022, dalam menjalankan tugasnya, LKPP memiliki fungsi:

- a) Penyusunan dan perumusan strategi serta penentuan kebijakan dan standar prosedur di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah termasuk pengadaan badan usaha dalam rangka kerja sama Pemerintah dengan badan usaha;

- b) Penyusunan dan perumusan strategi serta penentuan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah;
- c) Penyusunan dan perumusan strategi serta penentuan kebijakan di bidang transformasi pengadaan barang/jasa Pemerintah secara digital;
- d) Pemberian bimbingan teknis, advokasi, dan pendapat hukum;
- e) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah;
- f) Pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di LKPP; dan
- g) Pengawasan atas pelaksanaan tugas LKPP.

Salah satu fungsi LKPP tersebut di atas diemban oleh Deputy Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia (Deputy Bidang PPSDM) yang bertugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan penyusunan strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputy Bidang PPSDM menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan rumusan strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah;
- b) Penyusunan rencana dan program serta penyelenggaraannya pembinaan nasional di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah; dan
- c) Penyusunan sistem dan penyelenggaraan pengujian kompetensi profesi di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah.

3. Visi, Misi, Tujuan, Dan Sasaran Strategis

a. Visi dan Misi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)

Dalam rangka mendukung pencapaian Visi dan Misi Presiden yang tertuang dalam RPJMN 2020-2024, LKPP mempunyai Visi dan Misi yang tertuang dalam

Renstra LKPP Tahun 2020-2024, yakni “Terwujudnya Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagai Penggerak Utama dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk Mewujudkan Indonesia Maju, Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”, yang dirumuskan lebih lanjut ke dalam 3 (tiga) Misi, berikut ini:

- 1) Menerapkan kebijakan pengadaan yang responsif dan mendorong kemandirian bangsa sesuai dengan kemajuan teknologi;
- 2) Mengembangkan proses bisnis pengadaan berbasis elektronik dan pengelolaan SDM pengadaan yang adaptif; dan
- 3) Meningkatkan akuntabilitas PBJ.

Peran Kedeputan Bidang PPSDM dalam mencapai Visi dan Misi LKPP ialah melaksanakan perumusan dan pelaksanaan penyusunan strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah. Melalui strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah diharapkan pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah akan sesuai dengan prinsip dan tujuan pengadaan yang memberikan dampak terhadap pembangunan maupun pertumbuhan ekonomi di nasional dan di daerah.

4. Tujuan dan Sasaran Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)

Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan oleh LKPP sampai dengan berakhirnya rencana strategis ini disusun yaitu pada Tahun 2024. Tujuan yang disusun selaras dengan Visi dan Misi yang telah ditetapkan. Perumusan tujuan idealnya dapat menggambarkan hasil serta manfaat yang akan diberikan oleh LKPP bagi stakeholder. Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020-2024 yang diatur dalam Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020- 2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan

Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Tahun 2022 - 2024 menyebutkan terdapat 2 Tujuan LKPP, yaitu:

- 1) Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi, melalui realisasi belanja pengadaan untuk UMK-K dan PDN.
- 2) Meningkatnya kualitas tata kelola internal LKPP yang ditunjukkan dengan meningkatnya hasil evaluasi penilaian reformasi birokrasi sebagai cermin dari terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik.

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	58	85,3
2	Perempuan	10	14,7
	Total	68	100

Sumber: Data Penelitian 2024

Tabel di atas menjelaskan distribusi frekuensi peserta uji kompetensi berdasarkan jenis kelamin. Pada jenis kelamin laki-laki terdapat 58 (lima puluh delapan) responden, sedangkan sampel yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 10 (sepuluh) responden. Kondisi demikian dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini frekuensi sampel berdasarkan jenis kelamin mayoritas laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Instansi

Deskripsi responden dalam penelitian ini berdasarkan instansi ialah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Instansi

No	Instansi	Frekuensi	Persentase
1	Kementerian Ketenagakerjaan	5	7,4
2	Kementerian Perhubungan	1	1,5
3	Kepolisian Negara Republik Indonesia	33	48,5
4	Pemerintah Kabupaten Bandung	1	1,5
5	Pemerintah Kabupaten Bantul	3	4,4
6	Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur	1	1,5
7	Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	1	1,5
8	Pemerintah Kabupaten Sleman	9	13,2
9	Pemerintah Kota Bandung	1	1,5
10	Pemerintah Kota Magelang	1	1,5
11	Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	9	13,2
12	Pemerintah Provinsi Jawa Barat	2	2,9
13	Pemerintah Provinsi Maluku Utara	1	1,5
Total		24	35,3

Sumber: Data Penelitian 2024

Tabel diatas menunjukkan sebaran jumlah responden pada penelitian ini, yaitu sejumlah 68 (enam puluh) pegawai yang telah ditetapkan sebagai responden dan tersebar kedalam 13 instansi terdiri atas 5 orang berada di Kementerian Ketenagakerjaan dengan persentase 7,4%, 1 orang di instansi Kementerian Perhubungan dengan persentase sebesar 1,5%, 33 orang berada pada instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dengan persentase 48,5%, selanjutnya sebanyak 1 orang berada di isntansi pemerintah Kabupaten Bandung dengan persentase 1,5%.

Instansi pemerintahan Kabupaten Bantul sebanyak 3 responden dengan persentase 4,4%, pemerintah Kabupaten Halmahera Timur sebanyak 1 orang (1,5%), untuk pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 1 orang (1,5%), instansi pemerintah Kabupaten Sleman sebanyak 9 orang (13,2%), untuk instansi pemerintah Kota Bandung dan Magelang masing-masing sebanyak 1 orang (1,5%). Sedangkan instansi Pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 9 orang (13.2%), untuk pemerintah Provinsi Jawa Barat sebanyak 2 orang (2,9%) dan instansi pemerintah Provinsi Maluku Utara sebanyak 1 orang (1,5%).

Berdasarkan hasil tabel deskripsi responden yang dikelompokkan berdasarkan masing-masing instansi, dapat memberikan gambaran bahwa mayoritas responden yang ada dalam penelitian ini adalah dari instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Skema

Deskripsi responden dalam penelitian ini berdasarkan skema sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Skema

No	Skema	Frekuensi	Presentase
1	Pejabat Pembuat Komitmen	50	73,5
2	Pejabat Pengadaan	3	4,4
3	Pokja Pemilihan	15	22,1
Total		68	100

Sumber: Data Penelitian 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui untuk pengelompokan skema yang menjadi responden dalam penelitian ini, untuk Pejabat Pembuat Komitmen sebanyak 50 (lima puluh) orang (73,5%), Pejabat Pengadaan sebanyak 3 (tiga) orang (4,4%) dan untuk skema Pokja Pemilihan sebanyak 15 (lima belas) responden (22,1%). Dari hasil tabel skema tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada skema Pejabat Pembuat Komitmen.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Waktu Ujian

Deskripsi responden dalam penelitian ini berdasarkan waktu uji kompetensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Waktu Ujian

No	Waktu Ujian	Frekuensi	Presentase
1	13 - 15 Desember 2023	38	55,9
2	26 - 27 Oktober 2023	30	44,1
	Total	68	100

Sumber: Data Penelitian 2024

Table deksripsi responden berdasarkan waktu pelaksanaan uji kompetensi terbagi menjadi 2 (dua) periode yaitu pada tanggal 13-15 Desember 2023 yang sebanyak 38 responden (55,9%) dan 26-27 Oktober 2023 sebanyak 30 responden (44,1%). Dan hasil responden terbanyak yang melakukan uji kompetensi tersebut yaitu pada tanggal 13-15 Desember 2023.

D. Analisis Data

Analisis data hasil penelitian yang diperoleh penulis melalui metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yang telah diterima dan dilakukan pengisian oleh responden sesuai dengan yang mereka rasakan melalui pernyataan-pernyataan terkait, sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Penelitian ini uji validitas dari indikator dianalisis menggunakan df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen. Jadi df yang digunakan adalah $68 - 3 = 65$ dengan alpha sebesar 5%, maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0,244. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas

No	Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	Motivasi (X1)			
	X1.1	0,911	0,244	VALID
	X1.2	0,742	0,244	VALID
	X1.3	0,897	0,244	VALID
	X1.4	0,892	0,244	VALID
	X1.5	0,916	0,244	VALID
	X1.6	0,891	0,244	VALID
2	Pengalaman Kerja (X2)			
	X2.1	0,639	0,244	VALID
	X2.2	0,792	0,244	VALID
	X2.3	0,814	0,244	VALID

Sumber: Data Penelitian 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable Motivasi dan Pengalaman Kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari $r \text{ tabel} = 0,244$ ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$).

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara menghitung menghitung tingkat reliabilitas suatu data dengan cara menggunakan rumus *alpha (cronbach)*. Dasar pengukurannya adalah jika nilai $\alpha > 0,6$, maka kuesioner yang digunakan reliabel:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut of value	Keterangan
Motivasi (X1)	0,939	0,6	Reliabel
Pengalaman kerja (X2)	0,612	0,6	Reliabel

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel reliabilitas diatas maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

E. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari sejumlah jawaban yang ada. Untuk jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai skor (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan pada analisis deskriptif statistik variabel. Berikut rumus untuk mencari tingkat variabel tersebut:

$$RS = \frac{m-n}{k}$$

Keterangan:

RS = rentang skala

m = skor maksimal

n = skor minimal

k = jumlah kategori

Jadi, langkah dan prosesnya yaitu:

$$\begin{aligned} RS &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah, yang menunjukkan kondisi variabel yang masih sangat rendah atau sangat tidak baik.
- 1,81 - 2,60 = Rendah, yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau tidak baik.

- 2,61 - 3,40 = Sedang, yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup.
- 3,41 - 4,20 = Baik, yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik.
- 4,21 - 5,00 = Sangat baik, yang menunjukkan kondisi variabel yang sangat tinggi atau sangat baik.

1. Variabel Motivasi (X1)

Variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan 2 indikator dengan jumlah pertanyaan sebanyak 6 butir soal, dengan memperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

No.	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi Instrinsik								
1	Saya mengikuti sertifikasi kompetensi PBJP sesuai dengan minat.	0	3	7	58	0	68	3,81
2	Saya dengan senang hati mengikuti sertifikasi kompetensi PBJP dan menyelesaikan sebaik baiknya.	0	3	4	61	0	68	3,85
3	Saya megikuti sertifikasi kompetensi	0	5	4	59	0	68	3,79

No.	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
	PBJP untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan.							
Skor Total Tanggapan Responden							204	11,46
Rata-rata Skor Total Tanggapan Responden							204	3,82
Motivasi Ekstrinsik								
4	Saya mengikuti sertifikasi kompetensi PBJP karena adanya ajakan dari rekan.	0	5	5	58	0	68	3,78
5	Saya mengikuti sertifikasi kompetensi PBJP karena adanya perintah dari pimpinan.	0	6	3	59	0	68	3,78
6	Saya mengikuti sertifikasi kompetensi PBJP karena adanya tuntutan dari instansi.	0	3	12	53	0	68	3,74
Skor Total Tanggapan Responden							204	11,29
Rata-rata Skor Total Tanggapan Responden							204	3,76

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang terbagi kedalam 2 indikator yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini, jika dilihat dari masing-masing jawaban dari responden. Rata-rata skor untuk jawaban dari variabel motivasi yaitu masuk dalam kategori baik.

Variable motivasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai dari intrinsik memiliki rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan indikator motivasi

ekstrinsik. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dari dalam diri pegawai merupakan hal utama yang menunjang variabel tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi pengadaan barang/jasa pemerintah (PBJP) Personel Lainnya pada Direktorat Sertifikasi Profesi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP).

Sehingga dapat dilihat berdasarkan hasil rata-rata diatas indikator yang lebih dominan dalam mewakili variable motivasi adalah indikator motivasi instrinsik, motivasi intrinsik sendiri merupakan dorongan dalam diri seseorang, seperti pegawai mengikuti sertifikasi kompetensi sesuai dengan minat mereka, dan mereka melakukan hal tersebut karena memang kebutuhan pekerjaan mereka.

2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator dengan jumlah pertanyaan sebanyak 3 butir soal, dengan memperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.8

Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja

No.	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Lama waktu/ masa kerja								
1	Saya sudah cukup lama bekerja di ruang lingkup PBJ, sehingga siap untuk mengikuti sertifikasi kompetensi PBJP.	0	0	7	58	3	68	3,81
Skor Total Tanggapan Responden							68	3,81
Rata-rata Skor Total Tanggapan Responden							68	3,81

No.	Indikator	Skor					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki								
2	Saya cukup mempunyai pengetahuan dan ketrampilan untuk mengikuti sertifikasi kompetensi PBJP.	0	2	8	57	1	68	3,84
Skor Total Tanggapan Responden							136	3,84
Rata-rata Skor Total Tanggapan Responden							136	3,84
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan								
3	Saya cukup menguasai pekerjaan untuk mengikuti sertifikasi kompetensi PBJP.	0	1	14	49	4	68	3,82
Skor Total Tanggapan Responden							68	3,82
Rata-rata Skor Total Tanggapan Responden							68	3,82

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden mengenai variabel pengalaman kerja yang terbagi kedalam 3 indikator yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dalam penelitian ini, jika dilihat dari masing-masing jawaban dari responden. Rata-rata skor untuk jawaban dari variabel pengalaman kerja yaitu masuk dalam kategori baik.

Variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa skor tertinggi berada dalam indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki hal ini membuktikan bahwa tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi dalam

variable pengalaman kerja mayoritas dipengaruhi oleh pegawai yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang cukup, yang kedua yaitu penguasaan terhadap pekerjaannya dan terakhir baru pada masa kerja peserta. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan lama waktu/masa kerja seorang peserta tidak menjamin kelulusan seseorang, melainkan pengetahuan yang cukup atau memadai harus dimiliki oleh seseorang peserta untuk lulus dalam pelaksanaan sertifikasi PBJ ini khususnya bagi Personel Lainnya.

Berdasarkan hasil perolehan hasil tersebut indikator yang dominan mewakili variabel pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, hal ini berarti pengalaman kerja pegawai lebih dominan karena tingkat pengetahuan dan keterampilan dalam diri mereka masing-masing dalam menunjang pengalaman kerja mereka.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui sebaran data normal atau tidak, maka dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Jika nilai signifikansi residual data lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hasil pengujian kenormalan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,87031718

Most Extreme	Absolute	0,104
Differences	Positive	0,082
	Negative	-0,104
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,066 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari atau sama dengan 0,05 atau 5%. Berdasarkan dari data tabel 4.8. menunjukkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed), untuk masing-masing variabel sebesar 0,066 atau lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga model ini layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidak korelasi antar variabel dalam model regresi, (Ghozali, 2011:106). Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independent (bebas) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel independent (bebas). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah:

- a. jika nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) > 10 maka terjadi multikolinearitas
- b. jika nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinieritas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,030	8,107		1,114	,269		
	Motivasi_X1	1,058	,223	,418	4,744	,000	,926	1,080
	Pengalaman_Kerja_X2	3,826	,681	,495	5,621	,000	,926	1,080

a. Dependent Variable: Tingkat_Kelulusan_Sertifikasi_Komp_Y

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan data tabel 4.10 variabel motivasi menunjukkan nilai tolerance $0,926 > 0,10$ dan nilai VIF $1,080 < 10$ maka data pada variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai tolerance $0,926 > 0,10$ dan nilai VIF $1,080 < 10$ maka data pada variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai VIF masing-masing variabel < 10 maka penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien signifikansi (Sig.) dari *Deviation from Linearity* dan dibandingkan dengan α yang dipilih yaitu 0,05. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) dari *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka dapat dikatakan linear, tetapi jika nilai signifikansi (Sig.) dari *Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka dapat dikatakan tidak linear hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Linearitas Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tingkat_Kelulusan_Sertifikasi_Komp_Y * Motivasi_X1	Between Groups	(Combined)	1188,828	9	132,092	3,463	,002
		Linearity	1039,274	1	1039,274	27,248	,000
		Deviation from Linearity	149,554	8	18,694	,490	,858
	Within Groups		2212,231	58	38,142		
	Total		3401,059	67			

Sumber : Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel diatas pada uji linieritas antara variabel X1 motivasi terhadap Y (tingkat kelulusan sertifikasi) menunjukkan nilai signifikansi 0,858 > 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

Tabel 4.12
Uji Linearitas Pengalaman Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tingkat_Kelulusan_Sertifikasi_Komp_Y * Pengalaman_Kerja_X2	Between Groups	(Combined)	1328,492	3	442,831	13,674	,000
		Linearity	1261,502	1	1261,502	38,955	,000
		Deviation from Linearity	66,990	2	33,495	1,034	,361
	Within Groups		2072,567	64	32,384		
	Total		3401,059	67			

Sumber : Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel diatas pada uji linieritas antara variabel X2 pengalaman kerja terhadap Y (tingkat kelulusan sertifikasi) menunjukkan nilai signifikansi $0,361 > 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Penelitian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig lebih dari atau sama dengan 5%. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.13.

Berdasarkan pada data tabel 4.13. pada variabel Motivasi menunjukkan nilai sig sebesar $0,096 > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai sig sebesar $0,692 > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Kesimpulan dari uji heteroskedastisitas masing-masing variabel memiliki nilai $\text{Sig.} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,958	5,244		-0,755	0,453
	Motivasi_X1	0,244	0,144	0,212	1,689	0,096
	Pengalaman_Kerja_X2	0,175	0,440	0,050	0,398	0,692

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Penelitian 2024

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $< \alpha$ (menggunakan signifikansi level 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.14

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1811,820	2	905,910	37,052	,000 ^b
	Residual	1589,239	65	24,450		
	Total	3401,059	67			
a. Dependent Variable: Tingkat_Kelulusan_Sertifikasi_Komp_Y						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja_X2, Motivasi_X1						

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian dengan SPSS didapatkan nilai signifikansi antara variabel motivasi, pengalaman kerja terhadap tingkat kelulusan sertifikasi 0,000 maka $< 0,05$ berarti variabel variabel motivasi dan pengalaman secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kelulusan sertifikasi.

Perbandingan nilai f dalam output diatas, diketahui nilai F hitung sebesar $37,052 > 3.14$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kelulusan sertifikasi (Y).

2. Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi PBJP bagi Personel Lainnya

Tabel 4.15
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,030	8,107		1,114	,269
	Motivasi_X1	1,058	,223	,418	4,744	,000
	Pengalaman_Kerja_X2	3,826	,681	,495	5,621	,000
a. Dependent Variable: Tingkat_Kelulusan_Sertifikasi_Komp_Y						

Sumber: Data Penelitian 2024

Dari 58ingki uji t diatas memperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap 58ingkat kelulusan sertifikasi (Y). Berdasarkan 58ingki 4.14. menunjukan bahwa nilai t hitung untuk variabel reward adalah sebesar $4,744 > t\text{-tabel } 1,997$ maka H1 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel r motivasi (X1) berpengaruh terhadap 58ingkat kelulusan sertifikasi (Y). Jika diukur menggunakan nilai signifikan adalah sebagai berikut, nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan kurang dari 0.05, maka hal ini membuktikan bahwa H1 diterima. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap 59ingkat kelulusan sertifikasi PBJP bagi Personel Lainnya (Y).

- b. Hipotesis kedua menyatakan bahwa pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kelulusan sertifikasi (Y). Berdasarkan hasil pengujian t pada 59ing 4.14. menunjukan bahwa nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar $5,621 > t\text{-tabel } 1,997$ H2 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kelulusan sertifikasi. Jika diukur menggunakan nilai signifikan adalah sebagai berikut, nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan kurang dari 0.05, maka hal ini membuktikan bahwa H2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kelulusan sertifikasi PBJP bagi Personel Lainnya.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent:

Tabel 4.16

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,518	4,94468
a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja_X2, Motivasi_X1				

Sumber: Data Penelitian 2024

Dari 59ing diatas hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa koefisien determinasi R Square senilai 0,533 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap 59ingkat kelulusan sertifikasi kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya (Y) pada nilai R Square adalah 53,3 %, dapat diartikan bahwa 59ingkat kelulusan (Y) serifikasi kompetensi dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya

Hasil pengujian hipotesis (H1) menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi. Dari hasil pengujian hipotesis secara statistik yang sudah dilakukan variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,744 > 1,997$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa hasil pengujian pada variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Pinder yang mengatakan motivasi adalah suatu tingkat kekuatan tenaga yang berasal baik dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Sehingga definisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi muncul karena adanya kebutuhan, lalu menggerakkan seseorang untuk mendapatkan kebutuhan tersebut. Dalam motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Adapun kemunculan motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi berpengaruh terhadap tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya dikarenakan adanya reaksi yang timbul dari pegawai Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang mengajukan sertifikasi kompetensi personel lainnya karena ada dorongan untuk memenuhi tujuan tersebut. Kebutuhan tersebut wajib dipenuhi pegawai sehingga harus berusaha semaksimal mungkin untuk meraihnya. Motivasi yang berangkatnya dari kebutuhan ini dapat menggambarkan perilaku seseorang secara umum.

2. Pengaruh pengalaman kerja Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya

Hasil pengujian hipotesis (H2) menyatakan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap 61tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi. Dari hasil pengujian hipotesis secara 61tingkat61c yang sudah dilakukan variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai thitung sebesar $5,621 > 1,997$ dan 61tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa hasil pengujian pada variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap 61tingkat kelulusan sertifikasi kompetensi. Hasil penelitian ini juga didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Syafaruddin dalam (Santoso, 2017) yang mengartikan bahwa orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang pegawai memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Maka dari itu orang yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lebih cenderung siap dalam mengikuti tes kompetensi berdasarkan pengalaman tersebut.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJ bagi Personel Lainnya

Berdasarkan uji SPSS dapat dilihat bahwa hasil uji F pada motivasi dan pengalaman kerja nilai $37,052 > 3,14$ dan nilai signifikansi adalah sebesar $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa diterima. Berarti variabel variabel motivasi dan pengalaman secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kelulusan sertifikasi. Semakin tinggi motivasi dan pengalaman kerja peserta maka semakin tinggi juga nilai kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP.

E. Sintesis Pemecahan Masalah

Pada BAB I peneliti merumuskan permasalahan terkait pengaruh motivasi terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP dan pengaruh

pengalaman kerja terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Kompetensi PBJP. Peneliti dalam menjawab permasalahan tersebut melakukan penelitian dengan cara menyebar kuesioner dan olahdata terhadap peserta sertifikasi. Dari pembahasan yang telah peneliti analisis dari data penelitian dapat disampaikan pemecahan masalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik merupakan indikator yang paling mempengaruhi kelulusan uji kompetensi personel lainnya ini, untuk menumbuhkan motivasi dari dalam peserta sendiri banyak cara yang dapat dilakukan. Namun sebagai pelaksana uji kompetensi yakni Direktorat Sertifikasi Profesi dapat melakukan berbagai kegiatan untuk menumbuhkan motivasi bagi para calon peserta. Kegiatan yang dapat dilakukan diantaranya yaitu:

- 1) Sosialisasi kepada Peserta

Sosialisasi dapat dikatakan sebuah proses transfer pengetahuan atau aturan dari suatu kelompok lainnya kedalam sebuah kelompok tertentu dalam. Sosialisasi juga merupakan suatu proses bagaimana memperkenalkan sebuah sistem pada seseorang. Sosialisasi dalam pra atau sebelum sertifikasi sangat penting bagi para calon peserta agar peserta kelak mengetahui lebih jelas tentang pentingnya sertifikasi PBJ untuk pekerjaannya sehari-hari. Fungsi sosialisasipun diungkap oleh Guanawan (2012:198) yaitu untuk menginformasikan, mendidik, menghibur, dan mempengaruhi.

Berangkat dari hal tersebut Direktorat Sertifikasi Profesi perlu melakukan sosialisasi kepada calon peserta Sertifikasi Kompetensi Personel Lainnya. Dengan adanya sosialisasi secara lebih massif diharapkan bisa menyamakan persepsi dan memberikan pemahaman kepada calon peserta. Diketahui saat ini sosialisasi yang dilakukan oleh Direktorat Sertifikasi Profesi hanya menunggu apabila ada instansi yang mengajukan permohonan sosialisasi saja, diharapkan sebagai

pelaksana sertifikasi kompetensi PBJP yakni Direktorat Sertifikasi Profesi lebih aktif untuk melakukan sosialisasi dengan menjemput bola tidak hanya menunggu adanya permohonan saja. Sosialisasi tersebut juga diharapkan peserta lebih memahami prosedur, syarat, dan manfaat secara jelas supaya lebih termotivasi melaksanakan sertifikasi sehingga hasil yang didapatkan bisa lebih optimal. Sosialisasi dapat dilakukan secara daring maupun offline atau tatap muka langsung, selain untuk memantapkan peserta guna mengikuti pelaksanaan sertifikasi sosialisasi juga diharapkan dapat menjaring peserta yang lebih banyak lagi.

2) Pemanfatan Media Sosial yang efektif

Guna menyebarluaskan pemahaman dan meningkatkan motivasi peserta untuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi PBJP bagi Personel Lainnya salah satunya bisa memanfaatkan media sosial. Sosial media diketahui memiliki pengaruh yang sangat besar untuk ajang promosi atau menjaring minat pengguna media sosial tersebut. Sebagian besar organisasi, memperlakukan media sosial sebagai kebutuhan organisasinya atau menganggap media sosial begitu penting keberadaannya. Saking pentingnya peran media sosial ini organisasi membuka formasi khusus untuk menangani media sosial mereka, atau yang bisa kita sebut sebagai content creator.

Adapun sertifikasi kompetensi PBJP bagi Personel Lainnya dirasa perlu untuk membuat konten yang menarik, diketahui saat ini belum ada konten-konten yang membahas khususnya sertifikasi Kompetensi PBJP bagi Personel Lainnya ini. Media sosial Direktorat Sertifikasi Profesi yakni instagram dengan akun sertifikasi_pbj seperti mati suri, tidak ada konten yang terupdate. Diharapkan dengan adanya konten yang menarik khususnya konten dengan pembahasan seputar sertifikasi kompetensi khususnya bagi Personel Lainnya calon Peserta yang belum mengetahui bisa tahu dan peduli begitu pentingnya peran

seorang PPK yang mempunyai tanggung jawab besar. Selain itu media sosial dianggap sebagai wadah promosi yang murah namun efeknya yang luar biasa bagi organisasi maupun stakeholder.

3) Dukungan instansi

Selain dari Direktorat Sertifikasi Profesi, diharapkan instansi asal peserta ini juga bisa berperan aktif. Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memberikan feedback yang baik kepada pegawai yang artinya seorang pegawai akan merasa bahwa dirinya mengemban kewajiban untuk memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk organisasinya. Dukungan kerja sama dalam tim yang mau menopang satu sama lain juga menjadikan salah satu faktor yang mampu mendukung keberhasilan capaian kinerja individu terhadap organisasi dan pekerjaannya. Salah satu penelitian yang mengungkap pentingnya dukungan organisasi yaitu penelitian dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah yang ditulis oleh Denta Umihastanti dan Agus Frianto tahun 2022, hasil penelitiannya yaitu dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam pelaksanaan sertifikasi PBJP Personel Lainnya juga tidak bisa lepas dari dukungan instansi asal peserta. Dukungan perlu diberikan kepada para peserta dari instansi masing-masing, karena keberhasilan peserta juga pasti akan membawa kebaikan untuk instansi asal. Dukungan dari instansi menjadi faktor yang cukup penting bagi keberhasilan peserta, apabila peserta tidak mendapatkan dukungan penuh dari instansi pasti proses dari awal pelaksanaan asesmen tidak berjalan dengan lancar dikarenakan proses sertifikasi ini juga melibatkan instansi pengusul yaitu instansi asal peserta.

Dukungan dari instansi ini banyak bentuknya diantaranya yaitu memberikan atau menyediakan sarana prasarana bagi peserta guna menjalankan pelaksanaan asesmen, memberikan apresiasi untuk peserta yang lulus, tidak membebani pekerjaan kepada peserta pada hari pelaksanaan asesmen dst. Diketahui masih ada beberapa peserta yang mengikuti pelaksanaan sertifikasi kompetensi PBJP bagi Personel Lainnya ini masih belum mendapatkan dukungan penuh dari instansi asalnya, beberapa kasus yang sering terjadi yakni pegawai mendapatkan tugas dari atasannya sehingga yang bersangkutan tidak bisa mengikuti pelaksanaan sertifikasi. Ada juga peserta yang mengikuti pelaksanaan sertifikasi kompetensi ini memilih lokasi di rumah mereka, dikarenakan fasilitas di kantor tidak memadai.

- b. Variabel Pengalaman kerja terdapat beberapa indikator yang diteliti, namun berdasarkan hasil penelitian indikator pengalaman penguasaan pengetahuan atau keterampilan mempunyai nilai yang paling tinggi daripada indikator lama pengalaman dan penguasaan. Berangkat dari hal tersebut Direktorat Sertifikasi Profesi maupun instansi pengusul bisa memetakan peserta terlebih dahulu sebelum mengikuti uji kompetensi. Apabila memang peserta dirasa belum mempunyai pengetahuan yang cukup bisa diikutsertakan pelatihan terlebih dahulu. Pelatihan ialah suatu hal yang penting dalam suatu organisasi dan pelatihan berbagai macam bentuk dan temanya. Pelatihan juga dipandang sebagai salah satu faktor keberhasilan seorang pegawai dalam menunjang kariernya di dalam dunia pekerjaannya. Untuk meningkatkan motivasi serta kinerja untuk menjadikan pegawai tersebut menjadi pegawai yang profesional dibidangnya. Berbagai macam pengertian pelatihan pegawai yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya yaitu menurut Roger dan Caple dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Dalam hal ini yaitu persiapan peserta untuk mengikuti sertifikasi PBJ Personel Lainnya

peserta dapat mengikuti pelatihan terlebih dahulu, pelatihan tersebut bertujuan agar peserta mampu memenuhi syarat kompetensi mengikuti ujian Sertifikasi Kompetensi PBJP Personel Lainnya. Pelatihan ini terutama berguna bagi peserta yang dirasa belum mempunyai pengalaman kerja yang cukup. Peserta yang kurang belum cukup pengalaman kerja akan mempunyai gambaran terkait proses sertifikasi itu sendiri. Direktorat Sertifikasi Profesi dapat bekerja sama dengan Pusat Pelatihan (Pusat) SDM PBJ LKPP untuk melakukan pelatihan SDM PBJ sebelum peserta mengikuti sertifikasi kompetensi. Dengan dibekali pelatihan, peserta akan percaya diri untuk menghadapi sertifikasi PBJ nantinya.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A