



EFEKTIVITAS SERTIFIKASI PENGADAAN BARANG/JASA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADAAN BARANG/JASA

Mochammad Andromeda Redia Jadmiko

Program Studi Bisnis Kreatif, Universitas Indonesia

Korespondensi penulis: andromedaredia@gmail.com

Abstrak. *Procurement of goods and services plays a strategic role in strengthening public sector governance, where the competence of procurement officers significantly determines the efficiency, transparency, and accountability of the procurement process. To ensure professional implementation, the government introduced the Procurement of Goods/Services (PBJ) certification as a mechanism to strengthen technical competence and professional behaviour among procurement officers. This research aims to analyse the influence of PBJ certification effectiveness on the performance of procurement employees. A quantitative descriptive method was employed, involving 58 certified procurement officers selected through purposive sampling. Data were collected using a structured Likert-scale questionnaire and analysed using simple linear regression. Validity and reliability tests confirm that all research instruments are valid and reliable. The results show that the perceived effectiveness of certification and the performance of procurement employees are both in the high category. Regression analysis demonstrates a strong and significant influence of certification effectiveness on employee performance, indicated by an R^2 value of 0.633 and a significance value of $p < 0.001$. The regression equation $Y = 0.694 + 0.853X$ implies that an increase in certification effectiveness is followed by an increase in performance. These findings reinforce the view that PBJ certification is an effective form of human capital investment capable of enhancing technical competence, professionalism, and work quality of procurement officers.*

Keywords: *certification, procurement performance, competence, motivation, human capital*

Abstrak. Pengadaan barang/jasa memiliki peran strategis dalam memperkuat tata kelola sektor publik, di mana kompetensi pegawai pengadaan sangat menentukan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas proses pengadaan. Untuk memastikan pelaksanaan yang profesional, pemerintah menerapkan sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) sebagai mekanisme untuk memperkuat kompetensi teknis dan perilaku profesional pegawai pengadaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas sertifikasi PBJ terhadap kinerja pegawai pengadaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan melibatkan 58 pegawai pengadaan bersertifikat yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian layak digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sertifikasi dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Analisis regresi membuktikan pengaruh kuat dan signifikan dari efektivitas sertifikasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R^2 sebesar 0,633 dan signifikansi $p < 0,001$. Persamaan regresi $Y = 0,694 + 0,853X$ menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas sertifikasi diikuti oleh peningkatan kinerja. Hasil ini menegaskan bahwa sertifikasi PBJ merupakan bentuk investasi modal manusia yang efektif karena mampu meningkatkan kompetensi teknis, profesionalisme, dan kualitas kerja pegawai pengadaan.

Kata Kunci: sertifikasi, kinerja pengadaan, kompetensi, motivasi, modal manusia

PENDAHULUAN

Pengadaan barang/jasa pemerintah merupakan komponen strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan karena berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan publik, efektivitas pemanfaatan anggaran, dan tata kelola yang akuntabel. Pelaksanaan pengadaan yang profesional menuntut pegawai pengadaan untuk memiliki pemahaman mendalam tentang regulasi, prosedur, serta kemampuan teknis dan analitis dalam setiap tahapan pengadaan. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam keberhasilan sistem pengadaan pemerintah. Salah satu upaya strategis dalam pengembangan kompetensi

tersebut adalah penyelenggaraan Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) sebagai mekanisme peningkatan kompetensi secara formal melalui asesmen berbasis standar nasional.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sertifikasi dan pelatihan kompetensi terbukti berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Sertifikasi meningkatkan kepatuhan prosedural dan ketepatan pengambilan keputusan pada pegawai sektor publik (Handayani et al., 2024). Sertifikasi juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja dan profesionalisme SDM pada sektor MICE (Wiguna & Yanti, 2024). Selain itu, peningkatan kompetensi teknis melalui pelatihan sertifikasi terbukti meningkatkan kinerja dan kualitas hasil pekerjaan pegawai di sektor industri (Puspawati & Handayani, 2023; Islam et al., 2024). Studi-studi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara sertifikasi dan peningkatan performa kinerja. Namun, sebagian penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada efektivitas sertifikasi secara konseptual dan belum mengkaji secara langsung dampak sertifikasi terhadap kinerja pegawai yang telah bersertifikat dalam praktik kerja sehari-hari.

Scientific novelty dari artikel ini terletak pada fokus penelitian terhadap pegawai yang telah memiliki sertifikasi PBJ, bukan pada pegawai yang sedang menjalani pelatihan sertifikasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas sertifikasi setelah diimplementasikan dalam konteks pekerjaan, bukan hanya pada proses pembelajaran. Selain itu, artikel ini menilai efektivitas sertifikasi melalui dua mekanisme inti dalam Human Capital Theory peningkatan kompetensi dan motivasi kerja yang berfungsi sebagai saluran peningkatan kinerja pegawai, sehingga penelitian ini memberikan perspektif komprehensif tentang bagaimana sertifikasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan scientific novelty tersebut, timbul masalah penelitian berupa apakah efektivitas sertifikasi PBJ benar-benar memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pengadaan barang/jasa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efektivitas sertifikasi PBJ terhadap kinerja pegawai pengadaan barang/jasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai yang telah memiliki Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) di lingkungan instansi pemerintah dan BUMN/BUMD di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan secara daring selama periode Oktober–November 2025 melalui penyebaran kuesioner elektronik menggunakan Google Form. Sebanyak 58 responden memenuhi kriteria penelitian, yaitu pegawai yang telah mengikuti dan lulus sertifikasi PBJ serta terlibat aktif dalam kegiatan pengadaan di instansinya.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Variabel independen adalah efektivitas sertifikasi PBJ, sementara variabel dependen adalah kinerja pegawai pengadaan. Indikator efektivitas sertifikasi mencakup peningkatan pengetahuan teknis, keterampilan praktis, penerapan hasil sertifikasi, dan motivasi belajar/kerja; sedangkan indikator kinerja pegawai mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi proses, dan profesionalisme. Reliabilitas dan validitas instrumen dianalisis melalui *Corrected Item–Total Correlation* dan Cronbach’s Alpha untuk memastikan konsistensi internal alat ukur. Seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel sehingga data layak untuk dianalisis.

Analytical method yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh efektivitas sertifikasi terhadap kinerja pegawai. Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal langsung antara satu variabel independen

dan satu variabel dependen secara terukur (Ghozali, 2018). Data hasil kuesioner direkap dan dibersihkan sebelum dilakukan analisis statistik menggunakan perangkat lunak SPSS 26. Model regresi diuji melalui koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t untuk menentukan signifikansi statistik. Asumsi regresi diuji mencakup normalitas residual dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model (Wooldridge, 2016).

Seluruh langkah penelitian dilakukan mengikuti prosedur kuantitatif ilmiah mulai dari penentuan responden, pengumpulan data, verifikasi kelayakan instrumen, hingga analisis statistik sehingga diperoleh kesimpulan empiris mengenai efektivitas sertifikasi PBJ dalam meningkatkan kinerja pegawai pengadaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 58 responden yang lengkap datanya. Instrumen pengukuran dinyatakan andal: reliabilitas untuk variabel independen (15 item) menunjukkan Cronbach's Alpha = 0.929, dan reliabilitas variabel dependen (12 item) Cronbach's Alpha = 0.942, yang menandakan konsistensi internal sangat baik.

Tabel 1. *Reliability (Cronbach's Alpha untuk X dan Y)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	15

Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	12

Reliabilitas Variabel Y

Analisis deskriptif memperlihatkan nilai rata-rata yang tinggi untuk kedua variabel: rata-rata *efektivitas sertifikasi* (X) = 4.5322 (SD = 0.451) dan rata-rata *kinerja pegawai* (Y) = 4.5603 (SD = 0.484), dengan rentang skor 3–5 pada skala Likert. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden secara umum menilai sertifikasi dan kinerja dalam kategori tinggi. Uji normalitas pada variabel X dan Y menunjukkan signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov / Shapiro-Wilk ($p < 0.001$), namun pengecekan residual pada model regresi menunjukkan distribusi residual yang mendekati normal (Normal P-P Plot; Std. Residual mean ≈ 0 , SD ≈ 0.991), sehingga asumsi normalitas residual untuk regresi dapat diterima.

Tabel 2. Descriptive Statistics & Tests of Normality

Descriptives

			Statistic	Std. Error
X	Mean		4.5322	.05925
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.4135	
		Upper Bound	4.6508	
	5% Trimmed Mean		4.5697	
	Median		4.6667	
	Variance		.204	
	Std. Deviation		.45120	
	Minimum		3.00	
	Maximum		5.00	
	Range		2.00	
	Interquartile Range		.60	
	Skewness		-1.121	.314
	Kurtosis		1.100	.618

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Y	Mean		4.5603	.06353
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.4331	
		Upper Bound	4.6876	
	5% Trimmed Mean		4.6015	
	Median		4.7500	
	Variance		.234	
	Std. Deviation		.48385	
	Minimum		3.00	

**EFEKTIVITAS SERTIFIKASI PENGADAAN BARANG/JASA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PENGADAAN BARANG/JASA**

	Maximum	5.00	
	Range	2.00	
	Interquartile Range	.83	
	Skewness	-.997	.314
	Kurtosis	.451	.618

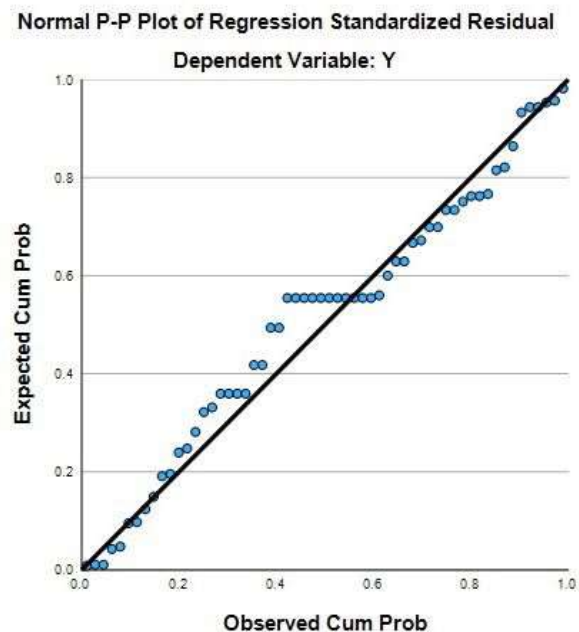
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.150	58	.002	.882	58	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

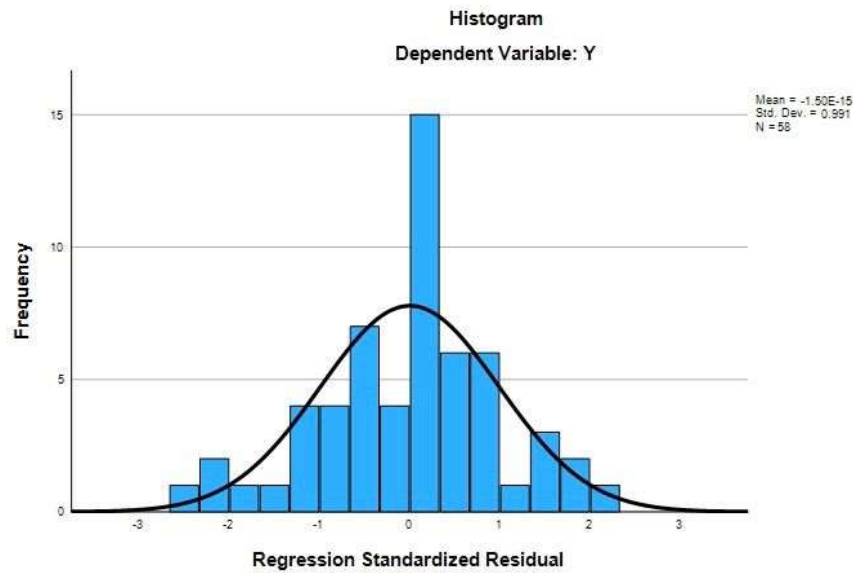
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.196	58	<.001	.848	58	<.001



Gambar 1. Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual (uji normalitas visual)

**EFEKTIVITAS SERTIFIKASI PENGADAAN BARANG/JASA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PENGADAAN BARANG/JASA**



Gambar 2. Histogram Residual (uji normalitas visual)

Hasil analisis regresi linear sederhana memperlihatkan hubungan positif dan signifikan antara efektivitas sertifikasi PBJ (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Ringkasan model menunjukkan $R = 0.795$ dan $R^2 = 0.633$ (Adjusted $R^2 = 0.626$), yang berarti 63.3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi efektivitas sertifikasi. Tabel ANOVA melaporkan $F = 96.476$ dengan $\text{Sig.} < 0.001$, menunjukkan model regresi signifikan secara keseluruhan. Pada tabel koefisien, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0.694 + 0.853X$$

Koefisien regresi untuk X adalah $B = 0.853$ (Std. Err = 0.087), dengan $t = 9.822$ dan $\text{Sig.} < 0.001$, sedangkan intercept (konstanta) $B = 0.694$ ($p = 0.085$). Temuan ini mendukung hipotesis penelitian bahwa efektivitas sertifikasi PBJ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Model Summary, ANOVA, Coefficients

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.633	.626		.29583

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.443	1	8.443	96.476	<.001 ^b
	Residual	4.901	56	.088		
	Total	13.344	57			

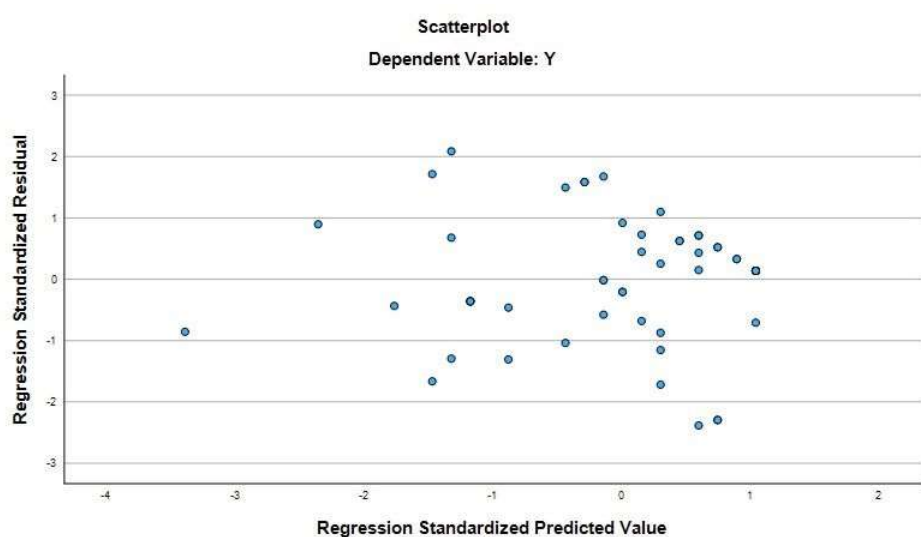
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.694	.396		1.756	.085
	X	.853	.087	.795	9.822	<.001

a. Dependent Variable: Y



Gambar 3. Scatterplot hubungan efektivitas sertifikasi dan kinerja pegawai

Visualisasi hubungan antara efektivitas sertifikasi dan kinerja pegawai ditunjukkan pada Gambar sebagai scatterplot yang menggambarkan pola korelasi positif antara kedua variabel. Secara visual, titik-titik data menunjukkan tren meningkat semakin tinggi efektivitas sertifikasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Secara ilmiah, temuan ini dapat dijelaskan melalui dua mekanisme utama. Pertama, dari perspektif *Human Capital Theory*, sertifikasi meningkatkan modal manusia berupa pengetahuan teknis dan keterampilan prosedural sehingga proses kerja menjadi lebih efektif dan output meningkat (Becker, 1964). Kedua, sertifikasi juga meningkatkan *self-efficacy* dan motivasi kerja pegawai yang merasa lebih kompeten cenderung mengambil keputusan lebih cepat dan lebih tepat, mengurangi kesalahan prosedural dan mempercepat penyelesaian tugas. Mekanisme ganda (kompetensi teknis + motivasi/professionalism) ini konsisten dengan pola koefisien regresi yang kuat ($\beta = 0.853$) dan besarnya R^2 (63.3%), yang menunjukkan efek tidak hanya nyata tetapi juga substantif.

Fenomena tren variabel (nilai rata-rata tinggi untuk X dan Y) kemungkinan terjadi karena program sertifikasi yang diterapkan memang memenuhi standar kompetensi yang relevan dengan tugas pengadaan, sehingga peserta dapat langsung mengaplikasikan materi dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, konteks organisasi (mis. dukungan manajerial atau tuntutan tugas) mungkin memperkuat efek sertifikasi menjadi perubahan perilaku kerja nyata sebuah kondisi yang perlu dieksplorasi lebih lanjut pada penelitian berikutnya.

Perbandingan dengan studi sebelumnya menunjukkan konsistensi temuan: penelitian Handayani et al. (2024) melaporkan pengaruh positif sertifikasi terhadap kepatuhan prosedural dan pengambilan keputusan pegawai di sektor publik; Wiguna & Yanti (2024) menemukan peningkatan profesionalisme setelah sertifikasi; Puspawati & Handayani (2023) dan Islam et al.

(2024) juga mencatat hubungan positif antara pelatihan/sertifikasi dan kualitas hasil kerja. Penelitian ini memperkuat literatur tersebut dengan bukti empiris tambahan bahwa efek sertifikasi dapat menjelaskan proporsi besar variasi kinerja (R^2 tinggi) dan bekerja melalui mekanisme kompetensi + motivasi. (Handayani et al., 2024; Wiguna & Yanti, 2024; Puspawati & Handayani, 2023; Islam et al., 2024).

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa investasi pada program sertifikasi PBJ layak dilanjutkan dan diperkaya misalnya dengan modul aplikasi praktik di tempat kerja dan dukungan pasca-sertifikasi karena memberikan return berupa peningkatan kinerja yang jelas. Namun, sekitar 36.7% variasi kinerja belum dijelaskan oleh model ini; faktor-faktor seperti budaya organisasi, pengalaman kerja, dan beban kerja kemungkinan turut memengaruhi kinerja dan dapat menjadi fokus penelitian lanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pengadaan. Sertifikasi tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis pegawai dalam memahami prosedur, dokumentasi, dan pengambilan keputusan pengadaan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi profesional dalam menjalankan tugas. Scientific finding penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai terjadi melalui mekanisme ganda, yaitu peningkatan kompetensi teknis sekaligus peningkatan motivasi kerja setelah mengikuti sertifikasi.

Dengan demikian, hipotesis dan tujuan penelitian terbukti, yaitu bahwa efektivitas sertifikasi PBJ berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pengadaan. Semakin efektif sertifikasi diterapkan dalam praktik pekerjaan sehari-hari, semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh pegawai.

Penelitian ini membuka peluang untuk pengembangan studi lanjutan dengan mengevaluasi faktor lain yang mungkin berperan dalam peningkatan kinerja pegawai pengadaan, seperti budaya organisasi, pengalaman kerja, atau efektivitas implementasi pelatihan non-sertifikasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat membandingkan dampak sertifikasi PBJ pada berbagai instansi atau sektor agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas sertifikasi dalam meningkatkan tata kelola pengadaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, S. W., Tjahjono, T. E., & Dwiastuti, T. E. (2024). Pengaruh Efektifitas Pembelajaran, Pelatihan Dan Sertifikasi Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(2), 1-13. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/15818>
- Wiguna, M., & Yanti, T. (2024). Dampak Sertifikasi Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja SDM MICE. *Jurnal Riset Laboratorium*, 4(1), 1-10. <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/1508>
- Puspawati, R. A., & Handayani, T. (2023). The Effect of Technical Competence and Certification Training on Employee Performance at PT. Petrokopindo Cipta Selaras. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(4), 180-192. https://www.researchgate.net/publication/375775932_The_Effect_of_Technical_Competence_and_Certification_Training_on_Employee_Performance_at_PT_Petrokopindo_Cipta_Selaras
- Islam, A. S., Wahono, B., & Suharto, M. K. A. B. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan

- Sertifikasi Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Sari Multifarm Semarang. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 13(02), 362-371.
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/26389/19995>
- Kodri, I., Fitriani, H., & Juliantina, I. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Sertifikasi terhadap Produktivitas Pekerja. *Media Komunikasi Teknik Sipil*, 24(1), 9-19.
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mkts/article/view/17331>
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press.
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.). McGraw-Hill.
<https://openlibrary.org/books/OL25001823M/Organizations>
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=657698>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1217161>
- Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). (2021). Peraturan Lembaga LKPP No. 5 Tahun 2021 tentang Sertifikasi Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah https://jdih.lkpp.go.id/arsip_produk_hukum/perlem-5-2021-sertifikasi-kompetens-pbj.pdf