



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5792-5803

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman

Zulfa Yanti^{1✉}, Eka Risma Putri²

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: 81zulfayanti@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada pengelolaan barang milik daerah kabupaten pasaman. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai yang masih rendah, yang disebabkan oleh kompetensi, komitmen kerja dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai yang masih rendah pada Pengelola Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* dengan model persamaan *Structural Equation Modeling*. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Responden penelitian ini adalah 75 orang pegawai pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. Metode penarikan sampel menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Pengujian hipotesis dihitung dengan program *SmartPLS*. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja sebagai moderasi berpengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, dan motivasi kerja sebagai moderasi berpengaruh negatif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Kata Kunci: *Kompetensi, Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja*

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence and work commitment on employee performance with work motivation as a moderating variable in the management of regional property in Pasaman district. The background of this research is the low performance of employees, which is caused by the competence, work commitment and work motivation of employees who are still low at the Regional Property Manager of Pasaman Regency. The type of research uses a quantitative approach using the Partial Least Square approach with the Structural Equation Modeling equation model. Data collection techniques with questionnaires, observation and interviews. Respondents in this study were 75 employees at the Pasaman Regency Regional Property Management. The sampling method uses the total sampling method where the entire population in this study is used as the research sample. Hypothesis testing is calculated with the SmartPLS program. The results of this study it was found that partially competence and work motivation have a significant effect on performance, work commitment has no effect on performance, work motivation as a moderation has a positive and significant effect between competence on performance, and work motivation as a moderation has a negative and significant effect between work commitment on employee performance in Property Managers Regional (BMD) Pasaman Regency.

Keywords: Competency, Work Commitment, Work Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan daerah di Indonesia dewasa ini memasuki paradigma baru dimana salah satu tujuan dari penyelenggaraan pemerintah adalah terciptanya *good governance* dengan cara melakukan perubahan yang mendasar dalam mengelola daerah serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Perubahan itu mengarah pada pelaksanaan desentralisasi atau otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Pelaksanaan otonomi daerah sudah memasuki dua dasawarsa akan tetapi tujuan utama dari otonomi daerah belum terpenuhi secara signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat di daerah.

Pengelolaan barang milik daerah saat ini menjadi salah satu aspek yang perlu menjadi perhatian khusus bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan. Pengelolaan barang milik daerah tanpa transparansi dan akuntabilitas dapat menjadi penyebab kurang maksimalnya pelayanan kepada masyarakat serta menjadi penilaian terhadap kewajaran penyajian laporan keuangan. Kesalahan dalam melakukan penilaian aset dapat mengakibatkan kesalahan materil dikarenakan nilai yang diinvestasikan relatif signifikan (Suparman dan Sangadji, 2018).

Kepekaan pejabat pengelola barang milik daerah dalam melaksanakan kewajibannya

sering kali dinilai kurang berhasil. Hal ini diakibatkan oleh ketidakpahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban sesuai dengan peraturan yang berlaku (Hartanto, 2019). Jumlah tenaga pengelola yang terbatas dan belum seimbang dengan beban kerja menjadi salah satu hambatan dalam pengelolaan barang milik daerah. Rendahnya kualitas dan kemampuan SDM menjadi penentu keberhasilan pengelolaan barang milik daerah akan lebih tepat, benar, dan profesional (Maulidiah, 2017).

Pengelolaan barang milik daerah di Kabupaten Pasaman mempunyai dasar hukum tersebut, disebutkan bahwa Barang Milik Daerah meliputi barang yang dibeli atau diperoleh atas beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau Daerah dan barang yang berasal dari perolehan lainnya yang sah. Barang yang dimaksud adalah barang yang diperoleh dari hibah dan sumbangan atau yang sejenis, barang yang diperoleh sebagai pelaksanaan dari perjanjian atau kontrak, barang yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau barang yang diperoleh berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Kabupaten Pasaman sebagai salah satu daerah kabupaten berkewajiban untuk melakukan tata kelola aset. Dengan melihat ketentuan bahwa pengelolaan barang milik daerah merupakan salah satu elemen penting terhadap penilaian kinerja keuangan pemerintah daerah. Dengan menerapkan prinsip pengelolaan keuangan secara efektif dan efisien maka perlu dilakukan penataan dalam menangani pengelolaan barang milik daerah, barang milik daerah tersebut yaitu barang bergerak dan barang tidak bergerak. Sejak menjadi pemerintah Kabupaten Pasaman melalui Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah pada Bidang Aset sudah melaksanakan pendataan Aset Daerah Kabupaten Pasaman.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya,

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis, yang dilakukan pada Februari 2023, terdapat permasalahan terkait dengan kinerja pegawai dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah di Kabupaten Pasaman, yaitu: 1) Masih banyak temuan BPK tentang asset, 2) Fisik aset tidak ditemukan, 3) Belum optimalnya penggunaan/ pemanfaatan aset/ Barang Milik Daerah, dan 4) Tidak tepat waktunya penyampaian laporan SKPD. Hal ini dapat dinilai bahwa kinerja pegawai pada Pengelolaan Barang Milik Daerah masih mengalami kendala dan permasalahan.

Selain itu berdasarkan pengamatan langsung oleh penulis terkait evaluasi kinerja organisasi dan kinerja pegawai pada Pengelolaan Barang Milik Daerah di Kabupaten Pasaman yaitu: masih banyak pengelola BMD yang belum optimal kinerjanya ini di lihat dari hasil

supervisi. Kompetensi Pengelola BMD diperlukan dalam Melaksanakan pengelola Barang Milik Daerah. Pengurus Barang yang memiliki kompetensi tinggi merupakan Pengelola yang profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Berdasarkan pada hasil analisa Keahlian dan kemandirian pengelola BMD untuk melakukan penatausahaan BMD dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki Pengelola sampai saat ini masih sering terjadi penggantian pengelola sehingga masih ada pengelola yang belum pernah dilatih atau mengikuti diklat pengelolaan BMD, hal ini membuat terbatasnya kemampuan pengelola barang SKPD dalam mengelola BMD SKPD.

Kinerja SDM dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan Pengelola Barang milik Daerah merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya tujuan serta kelangsungan hidup organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kompetensi, komitmen kerja dan motivasi yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2013) kompetensi dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2011) kompetensi adalah kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang berkaitan dengan persyaratan pekerjaan tertentu.

Permasalahan terkait kompetensi yang berhasil dikumpulkan oleh penulis, berdasarkan observasi yang dilakukan pada Februari 2023, yang dihadapi dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah di Kabupaten Pasaman yaitu: 1) Terbatasnya kapabilitas Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah, 2) Lemahnya pengawasan pengelola terhadap aset yang dikelolanya, 3) Belum mandiri dalam menyusun laporan Barang Milik Daerah, 4) Belum memahami aturan pengelolaan Barang Milik Daerah, 5) Kekurangan Sumber Daya Manusia yang akan ditunjuk sebagai pengurus barang, 6) Pada saat ini jenjang pendidikan pengurus barang hanya 20 persen yang memiliki standar kompetensi sebagai Pengelolaan Barang Milik Daerah. Jika permasalahan ini tidak ditindaklanjuti, maka akan menjadi suatu masalah yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen kerja. Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Amstong dan Baron (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan

menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja” lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”. Komitmen pekerja/ kerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom, 2011).

Adapun permasalahan yang ditemukan oleh penulis terkait komitmen kerja, yaitu: 1) para pemangku kebijakan, kurang memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan barang dan aset milik daerah, 2) Masih kurangnya Peraturan dan Kebijakan dari Pemerintah Kabupaten Pasaman dalam Perlindungan dan Pengelolaan Barang dan Aset Milik Daerah, dan 3) Masih kurangnya dukungan dari pihak terkait dan pemangku kebijakan terhadap pengurus Barang Milik Daerah. Dan apabila permasalahan ini tidak dilakukan tindakan dan perhatian khusus, maka akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Selain itu permasalahan terkait komitmen kerja yang diamati penulis berdasarkan pengamatan langsung, yaitu: Pengelola kesulitan mendapatkan bukti dalam menatausahakan BMD karena kurang kooperatifnya seluruh pegawai SKPD untuk tertib administrasi aset. Keterbatasan sarana prasarana untuk mendukung pengelola BMD dalam bertugas ini membuktikan kurangnya komitmen organisasi untuk mendukung terlaksananya penatausahaan yang lebih baik, efektif dan efisien. Hal ini mengakibatkan tidak sesuai skedul penyelesaian laporan SKPD yang mengakibatkan terlambatnya penyelesaian laporan BMD dan hal ini membuat kurangnya motivasi pengelola dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavia dan Amar (2012) bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian oleh Anggraini dan Suhermin (2021) bahwa hasil pengujian dari variabel komitmen kerja dalam penelitian memiliki nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lalu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Suartana (2017) yang menemukan hasil bahwa variabel komitmen Organisasi berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Selain permasalahan kompetensi dan komitmen kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman, adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam tugasnya yaitu Pengelolaan Barang Milik Daerah, seperti yang tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman No. 2 Tahun 2017 Tentang Pengelolaan Barang Milik Daerah dan dan Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Barang Milik

Daerah/Negara, maka diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah di Kabupaten Pasaman. Fenomena terkait motivasi kerja yang dilihat oleh penulis di lapangan, berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan pada bulan Februari 2023, yaitu: 1) masih ada pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah belum optimal, 2) masih rendahnya dorongan pribadi dari Pengelola Barang Milik Daerah, 3) masih terlihat beberapa pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaannya dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah dikarenakan masalah pribadi ataupun alasan kondisi kerja yang tidak mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Permatasari et al. (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Arifin et al. (2017), bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian Siagian (2018), bahwa terdapat pengaruh langsung secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu variabel yang konsisten secara langsung berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga, yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Robbins, 2016). Motivasi dari dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya. Dan dibuktikan oleh hasil penelitian Resi & Djakaria (2020), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Firdaus et al. (2022), bahwa motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN dan motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik dan memiliki alasan sekaligus mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Eksplanatori atau *explanatory research* atau eksplanasi bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala

atau variabel. Menurut Husnaini & Akbar (2008), jenis penelitian eksplanatori dengan jenis sensus adalah penelitian yang melihat populasi secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data utama untuk memperoleh informasi tertentu. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu kajian ilmiah yang sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang merupakan Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman yang berjumlah 75 (tujuh puluh lima) orang terdiri dari 36 (tiga puluh enam) orang Pejabat Penata Usahaan Barang Milik Daerah, 36 (tiga puluh enam) orang Pengurus Barang dan 3 (tiga) orang Pengurus Barang Pembantu. Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2017), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Analisis dengan PLS-SEM merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang memiliki data non linier. *Partial Least Squares* merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut juga sebagai soft modeling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan pertama dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama, bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Dengan demikian semakin baik atau ditingkatkan kondisi kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,475 (positif), nilai t_{stat} sebesar $3,902 > 1,96$ (berpengaruh) dan p_{value} $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis pertama (H_1).

Hal ini tidak sejalan dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Catio &

Sunarsi (2020), Maula et al., (2022), dan Falilah & Wahyono (2019), yang menemukan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman.

B. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,040 (negatif), nilai t_{stat} sebesar $0,373 < 1,96$ (tidak berpengaruh) dan p_{value} $0,709 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kedua (H_2).

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tingginya komitmen kerja dalam suatu organisasi maka akan mengurangi kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini menolak atau tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia & Amar (2012), Anggraini & Suhermin (2021) dan Krisnawati & Suartana (2017), yang menemukan hasil bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman.

C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,393 (positif), nilai t_{stat} sebesar $4,133 > 1,96$ (berpengaruh) dan p_{value} $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga (H_3). Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja yang ada pada pegawai Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman, maka hal ini akan membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari et al (2019), Arifin et al (2017) dan Ainanur & Tirtayasa (2018), ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman.

D. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi

Tujuan keempat dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi motivasi kerja pada Pengelola Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keempat, bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi moderasi motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,444 (positif), nilai t_{stat} sebesar $2,712 > 1,96$ (berpengaruh) dan $p_{value} 0,007 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis keempat (H_4). Hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh positif dan signifikan pada pengaruh hubungan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memperkuat hubungan variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pengelola Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Pasaman. Sehingga Variabel Motivasi kerja berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan Resi & Djakaria (2020) dan Firdaus et al. (2022), bahwa bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja pegawai pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman.

E. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi

Tujuan terakhir dari penelitian ini ada dari penelitian ini salah satunya adalah untuk menganalisa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi motivasi kerja pada Pengelola Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis lima, bahwa komitmen kerja berpengaruh negative dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi moderasi motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,413 (negatif), nilai t_{stat} sebesar 2,325 > 1,96 (berpengaruh) dan p_{value} 0,020 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis kelima (H_5). Hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh negatif dan signifikan pada pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja memperlemah hubungan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman

Hasil penelitian ini tidak sejalan dan mendukung hasil penelitian Oktavia & Amar (2012), bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian oleh Anggraini & Suhermin (2021), bahwa hasil pengujian dari variabel komitmen kerja dalam penelitian memiliki nilai yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lalu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati & Suartana (2017), yang menemukan hasil bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi.

Menurut Permatasari et al., (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Arifin et al., (2017), bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian Siagian (2018), bahwa terdapat pengaruh langsung secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan memoderasi dengan memperlemah hubungan antara variabel komitmen dengan kinerja pegawai yaitu apabila motivasi kerja naik maka akan menurunkan komitmen kerja dan kinerja pegawai pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. 2) Komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman.

4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (memperkuat) dalam memoderasi hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman. 5) Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan (memperlemah) dalam memoderasi hubungan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Barang Milik Daerah (BMD) Kabupaten Pasaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1/1.
- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10/5.
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Hakim, Y. R. Al. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Global*, 02/01.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02).
- Falilah, & Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8/3.
- Firdaus, A., Disman, & Masrurah, R. (2022). Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 5(1).
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Husnaini, U., & Akbar, P. S. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Bumi Aksara.
- Krisnawati, N. P. A., & Suartana, I. W. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21.3.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Oktavia, E., & Amar, S. (2012). *Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya*.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Jurnal Magisma*, 7/1.

- Resi, J., & Djakaria, H. (2020). Jonias Resi, Hanifa Djakaria. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (H. Pujaatmaja (ed.); Jilid I da). Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada tbk batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Fajat Interpretama.