



**PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI INVENTARIS BARANG YANG DIMEDIASI OLEH VARIABEL
INTEGRITAS DI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Dating Sudrajat^{1}, Aula Ahmad Hafidh Saiful Fikri²*

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta
datingsudrajat.2022@student.uny.ac.id*

**Abstrak: Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Inventaris
Barang Yang Dimediasi oleh Variabel Integritas di Universitas Negeri Yogyakarta**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja pegawai inventaris barang yang dimediasi oleh variabel integritas di Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dengan *total sampling* melibatkan seluruh pegawai Subag UKBMN dan admin SIMAK BMN di Universitas Negeri Yogyakarta sebanyak 30 orang. Hasil penelitian: Ada pengaruh kompetensi, insentif, integritas terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Ada pengaruh kompetensi terhadap integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta Tidak ada pengaruh insentif pegawai terhadap integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelolaan inventaris barang dimediasi integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak ada pengaruh insentif pegawai terhadap kinerja pengelolaan inventaris barang dimediasi integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Kontribusi dari penelitian ini adalah memberikan landasan empiris dalam pengambilan kebijakan berbasis penguatan integritas dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi; insentif; integritas; kinerja pegawai; UNY

**Abstract: The Influence of Competence and Incentives on Inventory Employee
Performance Mediated by Integrity Variables at Yogyakarta State University**

This study aims to determine the influence of competence and incentives on the performance of inventory staff, mediated by the variable of integrity at Yogyakarta State University. This research is a quantitative study using a cross-sectional approach with total sampling involving all staff in the UKBMN sub-division and SIMAK BMN administrators at Yogyakarta State University, totaling 30 individuals. The results showed: competence, incentives, and integrity have a significant effect on employee performance; competence significantly affects employee integrity, while incentives do not; integrity mediates the influence of competence on performance; however, it does not mediate the influence of incentives on performance. The contribution of this research is to provide an empirical foundation for policy-making based on strengthening integrity and competence to improve employee performance.

Keywords: Competence; incentives; integrity; employee performance; UNY

History & License of Article Publication:

Received: 20/11/2024

Revision: 13/02/2025

Published: 28/02/2025

DOI: <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i1.83473>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Instansi atau perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya, tanpa adanya inventori suatu kegiatan usaha tidak akan terlaksana, untuk itu keberadaan inventori sangat penting. Inventaris kantor berguna bagi kelangsungan sebuah instansi. Apabila salah satu atau beberapa perlengkapan mengalami gangguan, maka pasti akan menghambat aktivitas instansi yang biasanya berupa tidak teraturnya keorganisasian sebuah inventaris kantor atau kurangnya sebuah sistem dalam menginventaris perlengkapan kantor (Panggabean & Wijaya, 2018).

Sebuah instansi atau lembaga tidak akan terlepas dari persoalan inventori yang seringkali terjadi kesulitan yang disebabkan kinerja pegawai. Kesulitan tidak hanya terjadi karena banyaknya kesalahan manusia dalam mencatat tetapi juga kesulitan yang ditimbulkan karena pendistribusian inventaris yang tidak dikelola secara tepat. Selain banyaknya jenis barang inventori yang menyebabkan pendataan barang inventaris tidak berjalan, kesulitan juga ditimbulkan oleh proses pemeliharaan barang yang harus dilakukan dengan tepat guna (Panggabean & Wijaya, 2018).

Permasalahan lain yaitu karena pengurusan inventaris belum tertib dalam menatausahakan pencatatan, adanya keterlambatan dalam pelaporan yang dibuat oleh pengurus barang. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pengurus barang belum sesuai dengan target dan tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus barang adalah kompetensi yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah atau kurang memiliki kemampuan untuk mengerjakan sesuatu akan menghambat terselesaikannya pekerjaan dan menurunkan kualitas hasil pekerjaan (Iswarno, 2021). Kompetensi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dampak kompetensi yaitu dapat mendorong dan mempengaruhi kinerja pegawai (Apriansyah & Widigdo, 2022).

Petugas pengelola barang dan penghapusan perlu mendapat perhatian lebih karena petugas pengelola inventaris barang belum mendapatkan perhatian yang optimal seperti adanya tambahan insentif (Abdurachman, 2021). Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Setelah pegawai memenuhi segala kewajiban pada masing-masing tugas dan pekerjaannya, mereka juga berhak untuk mendapatkan insentif yang sesuai dengan kompetensinya (Astriyani et al., 2019). Semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi produktifitas kerja pegawai (Parera, 2022). Pemberian insentif dapat dijadikan sebagai sarana untuk

mengarahkan kekuatan dan potensi pegawai agar mau bekerja keras dan semangat dalam mencapai hasil kerja yang optimal dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Rahmadi & Partiw, 2021).

Hal yang tidak kalah penting dalam melakukan pengelolaan inventaris yaitu integritas. Untuk dapat menghasilkan kinerja baik di tempat kerja, seseorang harus memiliki integritas dalam dirinya melalui sikap bersifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik. Wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja baik (Rahmadani, 2020). Integritas merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat dan tatanan nilai tertinggi bagi anggota profesi dalam menguji semua keputusannya (Bernard, 2017).

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya terkait pengaruh kompetensi, insentif dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan (Aisha & Hardjomidjojo, 2014) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa kondisi kerja, insentif dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. (Setiawan & Marnis, 2015) menyatakan bahwa kompetensi individu, insentif dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog di Kampar. Penelitain Prayitno et al., (2020) menjelaskan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5% sedangkan Insentif (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian Yolanda & Syamsir (2020) menunjukkan bahwa semua sub variabel integritas (terdiri dari kejujuran, komitmen, dan konsistensi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS lembaga pemerintah daerah di Kota Padang (Yolanda & Syamsir, 2020). Studi penelitian sebelumnya diketahui bahwa isu integritas dapat membahayakan kinerja dan kesan sebuah instansi. Oleh karena itu, penting untuk memahami keadaan integritas di antara pegawai untuk mencegah masalah yang tidak diinginkan pada instansi. Di tingkat perusahaan, dibutuhkan integritas individu untuk mengembangkan konsensus seputar nilai-nilai bersama. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat ditemukan gap riset berupa terbatasnya penelitian yang spesifik mengkaji peran integritas sebagai mediasi variabel kompetensi dan insentif terhadap kinerja pegawai di perguruan tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki tingkat integritas yang dapat dipercaya dan tinggi untuk menjaga organisasi tetap berada di jalur yang benar menuju kesuksesan (Rahim et al., 2020). Studi lain memberikan alternatif jawaban bagaimana integritas yang dikelola berdasarkan kepuasan kerja dapat menentukan prestasi kerja. Penelitian ini memiliki keterbaruan (*novelty*) berupa pendekatan baru yang memasukkan

integritas sebagai mediasi dalam memahami hubungan kompetensi dan insentif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan dan positif dalam merencanakan sumber daya manusia untuk menghasilkan pegawai yang lebih berkinerja tinggi (Ismail et al., 2014).

METODE

Penelitian ini termasuk kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk membuat generalisasi sampel dari populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini didapat dengan metode total sampling, yaitu seluruh pegawai Subag UKBMN dan admin SIMAK BMN di Universitas Negeri Yogyakarta sebanyak 30 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dengan angket, observasi dan lain sebagainya. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang diberikan langsung kepada responden penelitian. Analisis kuantitatif mempergunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

UNY merupakan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang berada di Yogyakarta, tepatnya Karang Malang, Catur Tunggal, Depok, Sleman. Berdirinya UNY ditetapkan pada tanggal 14 Agustus 1999 melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 93 tahun 1999. Tugas utama UNY adalah menyelenggarakan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga pendidikan, mahasiswa, dan tenaga administrasi serta membina hubungan dengan lingkungannya. Sebagaimana tugas utama tersebut, UNY merupakan perguruan tinggi yang mencetak lulusannya menjadi seorang tenaga pendidik/pengajar dan non pendidik. Hasil perhitungan skor variabel kompetensi menunjukkan mean 56,67, standar deviasi 11,25, maksimum 70, dan minimum 38 tertera pada Tabel 1.

Tabel 2. menunjukkan hasil kompetensi dari 30 pegawai inventaris barang di Universitas Negeri Yogyakarta sebagian besar pada kategori baik sebanyak 12 responden

(40,0%), kategori sangat baik sebanyak 10 responden (33,3%), dan pada kategori cukup baik sebanyak 8 responden (26,7%).

Tabel 1. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Variable	Mean	Standar Deviasi	Maksimum	Minimum
Kompetensi	56,57	11,25	70,00	38,00
Insentif	32,47	6,98	40,00	20,00
Integritas	23,40	5,68	30,00	12,00
Kinerja	52,00	10,60	65,00	36,00

Tabel 2. Hasil Distribusi Variabel Kompetensi

Kategori	Interval	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Baik	4,21-5,00	10	33,3
Baik	3,41-4,20	12	40,00
Cukup Baik	2,61-3,40	8	26,7
Kurang	1,81-2,60	0	0
Kurang Baik	1,00-1,80	0	0
Jumlah		30	100,0

Tabel 3. Hasil Distribusi Variabel Insentif

Kategori	Interval	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Baik	4,21-5,00	14	46,7
Baik	3,41-4,20	17	23,3
Cukup Baik	2,61-3,40	8	26,7
Kurang	1,81-2,60	1	3,3
Kurang Baik	1,00-1,80	0	0
Jumlah		30	100,0

Kategori sangat baik sebanyak 14 responden (46,7%), kategori cukup baik sebanyak 8 responden (26,7%), kategori baik sebanyak 7 responden (23,3%), dan kategori kurang sebanyak 1 responden (3,3%). Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa insentif pegawai inventaris barang di Universitas Negeri Yogyakarta sudah sangat baik.

Hasil tabulasi integritas dari 30 pegawai inventaris barang di Universitas Negeri Yogyakarta kategori sangat baik dan baik masing-masing sebanyak 10 responden (33,3%), kategori cukup baik sebanyak 7 responden (23,3%), dan kategori kurang sebanyak 3

responden (10,0%). Hasil tersebut memberikan gambaran integritas pegawai inventaris barang di Universitas Negeri Yogyakarta sudah sangat baik.

Tabel 4. Hasil Distribusi Variabel Integritas

Kategori	Interval	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Baik	4,21-5,00	10	33,3
Baik	3,41-4,20	10	33,3
Cukup Baik	2,61-3,40	7	23,3
Kurang	1,81-2,60	3	10,0
Kurang Baik	1,00-1,80	0	0
Jumlah		30	100,0

Tabel 5. Hasil Distribusi Variabel Kinerja

Kategori	Interval	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Baik	4,21-5,00	10	33,3
Baik	3,41-4,20	12	40,0
Cukup Baik	2,61-3,40	8	26,7
Kurang	1,81-2,60	0	0
Kurang Baik	1,00-1,80	0	0
Jumlah		30	100,0

Hasil tabulasi kinerja dari 30 pegawai inventaris barang di Universitas Negeri Yogyakarta sebagian besar pada kategori baik sebanyak 12 responden (40,0%). kategori sangat baik sebanyak 10 responden (33,3%), dan kategori cukup baik sebanyak 8 responden (26,7%). Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai inventaris barang di Universitas Negeri Yogyakarta baik.

Tabel 6. Hasil *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Integritas (M)	0,953
Kompetensi (XI)	0,924
Insentif (X2)	0,922
Kinerja (Y)	0,896

Berdasarkan pemaparan hasil diatas menunjukkan bahwa semua konstruk dapat dikatakan valid, baik nilai AVE maupun nilai outer loading di setiap indikatornya sudah menunjukkan >0.5.

Tabel 7. *Path Coeficient*

<i>Konstruk</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistic (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Integritas -> Kinerja	0,253	0,247	0,088	2,860	0,004
Kompetensi -> Integritas	1,039	1,007	0,216	4,811	0,000
Kompetensi ->Kinerja	0,550	0,551	0,140	3,934	0,000
Insentif -> Integritas	-0,093	-0,057	0,219	0,424	0,671
Insentif -> Kinerja	0,207	0,231	0,096	2,156	0,031

Hasil pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,550 (p value 0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 3,934, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00 maka hipotesis yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UNY" **diterima**.

Hasil pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh insentif pegawai terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,207 (p value 0,031 < 0,05). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 2,156, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00 maka hipotesis yang menyatakan "Insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UNY" **diterima**.

Hasil pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh kompetensi terhadap integritas dengan nilai 1,039 (p value 0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 4,811, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00 maka hipotesis yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas di UNY" **diterima**.

Hasil pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh isentif karyawan terhadap integritas dengan nilai -0,093 (p value 0,671 > 0,05). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 0,4240, karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 2,00 maka hipotesis yang menyatakan "Insentif pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas di UNY" **ditolak**.

Hasil pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh integritas terhadap kinerja pengelolaan inventaris dengan nilai 0,253 (p value 0,004 < 0,05). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 2,860, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00 maka hipotesis yang menyatakan "Integritas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan inventaris di UNY" **diterima**.

Tabel 8. *Indirect Effect*

<i>Konstruk</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistic (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Integritas -> Integritas -> Kinerja	0,263	0,250	0,115	2,290	0,022
Insentif -> Integritas -> Kinerja	-0,023	-0,016	0,059	0,395	0,693

Hasil pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelolaan inventaris dimediasi integritas dengan nilai 0,263 (p value 0,022 < 0,05). Berdasarkan hasil uji t-statistik sebesar 2,290, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00 maka hipotesis yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan inventaris dimediasi integritas di UNY" **diterima**.

Hasil pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh insentif pegawai terhadap kinerja pengelolaan inventaris dimediasi integritas dengan nilai -0,023 (p value 0,693 > 0,05). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 0,395, karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 2,00 maka hipotesis yang menyatakan "Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan inventaris dimediasi integritas di UNY" **ditolak**.

Tabel 9. *R-square*

<i>Konstruk</i>	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Integritas (M)	0,905	0,898
Kinerja (Y)	0,986	0,985

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai R Square sebesar 0.905, hal ini berarti 90,5% variasi atau perubahan integritas dipengaruhi oleh kompetensi dan insentif sedangkan sisanya sebanyak 9,5% dijelaskan oleh sebab lain.

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai R Square sebesar 0.986, hal ini berarti 98,6% variasi atau perubahan kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan insentif sedangkan sisanya sebanyak 1,4% dijelaskan oleh sebab lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Inventaris Barang di Universitas Negeri Yogyakarta

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta didukung pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien nilai 0,550 (p value $0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 3,934 nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00. Hasil tersebut mendukung penelitian Wanma et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melaksanakan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Jadi, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang ditandai dengan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai hal yang paling penting.

Pengaruh Insentif Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Inventaris Barang di Universitas Negeri Yogyakarta

Insentif pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien 0,207 (p value $0,031 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 2,156, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Yolanda dan Syamsir (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik dan optimal sesuai standar organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Integritas Pegawai Inventaris Barang di Universitas Negeri Yogyakarta

Kompetensi berpengaruh terhadap integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh nilai 1,039

(p value $0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 4,4811, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00.

Pengaruh Insentif Pegawai terhadap Integritas Pegawai Inventaris Barang di Universitas Negeri Yogyakarta

Insentif karyawan tidak berpengaruh terhadap integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta dengan hasil pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien nilai $-0,093$ (p value $0,671 > 0,05$). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 0,4240, karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 2,00.

Pengaruh Integritas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Inventaris Barang di Universitas Negeri Yogyakarta

Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan inventaris di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien nilai $0,253$ (p value $0,004 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 2,860, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00. Hasil tersebut sejalan dengan Almaududi et al. (2021) yang menjelaskan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Salah satu aspek penting yang menjadi perhatian bagi instansi pemerintah dalam menciptakan kinerja yang baik yaitu aspek integritas, dimana integritas ini merupakan komponen penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Inventaris Barang dimediasi Integritas Pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 2,290, karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 2,00. Kemampuan pegawai di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta bekerja tentunya akan berdampak pada hasil kerjanya oleh sebab itu dalam menempatkan pegawai harus sesuai kemampuan dan keahlian kerjanya jika pegawai diberikan tugas oleh pimpinan dan pegawai memiliki keahlian dibidang kerjanya maka pegawai akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai harapan pimpinan.

Pengaruh Insentif Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Inventaris barang dimediasi Integritas Pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta

Insentif pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan inventaris dimediasi integritas di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien dengan nilai $-0,023$ (p value $0,693 > 0,05$). Berdasarkan hasil uji-t statistik sebesar 0,395, karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 2,00.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,550 (p value $0,000 < 0,05$). Kompetensi mampu memprediksi menjelaskan masalah kinerja yang kurang optimal. Artinya dengan didukung kompetensi yang dimiliki karyawan meliputi keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi dan kemampuan intelektual dan Budaya Organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta.

Ada pengaruh insentif pegawai terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh insentif pegawai terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,207 (p value $0,031 < 0,05$). Insentif pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai masalah utama kinerja yang kurang optimal dapat ditingkat dengan memperhatikan tanggung jawab karyawan, dan hak insentif yang seharusnya diterima.

Ada pengaruh kompetensi terhadap integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh kompetensi terhadap integritas dengan nilai 1,039 (p value $0,000 < 0,05$). Kompetensi mampu memberikan daya dukung karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja berkaitan kejujuran, Komitmen dan Konsistensi yang merupakan wujud integritas. Prinsip dan nilai moral universal, dan bukan kepada prinsip yang dipegang pada taraf individu, organisasi, ataupun masyarakat, menjadikan integritas semakin kuat sehingga dapat mewujudkan ketercapaian dalam melaksanakan aktifitas organisasi ataupun intasi penyedia layanan.

Tidak ada pengaruh insentif pegawai terhadap integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh insentif karyawan terhadap integritas dengan nilai -0,093 (p value $0,671 > 0,05$). Insentif yang diterima pegawai dapat mendukung aktivitas untuk bekerja, dan tidak mempengaruhi integritas sebab jika hasilnya mempengaruhi integritas justru menimbulkan dampak yang tidak baik, terkesan ada sebuah KKN. Adanya temuan tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan menerima besar kecilnya insentif tidak mempengaruhi Kejujuran, Komitmen dan Konsistensi karyawan bekerja di Universitas Negeri Yogyakarta.

Ada pengaruh integritas terhadap kinerja pengelolaan inventaris barang pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh integritas terhadap kinerja pengelolaan inventaris dengan nilai 0,253 (p value $0,004 < 0,05$). Temuan tersebut menunjukkan Kejujuran, Komitmen dan Konsistensi yang merupakan wujud integritas, mampu menjelaskan dan memprediksi masalah kinerja pengelolaan inventaris barang pegawai, dengan demikian adanya dukungan integritas kinerja semakin baik, sebab dalam menjalankan inventaris barang membutuhkan ketelitian dan kejujuran yang tinggi dengan berbagai nilai barang yang sangat tinggi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelolaan inventaris barang dimediasi integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelolaan inventaris dimediasi integritas dengan nilai 0,263 (p value $0,022 < 0,05$). Masalah utama kinerja yang kurang optimal mampu diatasi dengan adanya kompetensi pengelolaan inventaris barang pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta.

Tidak ada pengaruh insentif pegawai terhadap kinerja pengelolaan inventaris barang dimediasi integritas pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian dengan pendekatan PLS menghasilkan nilai koefisien pengaruh insentif pegawai terhadap kinerja pengelolaan inventaris dimediasi integritas dengan nilai $-0,023$ (p value $0,693 > 0,05$). Temuan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh insentif terhadap integritas sehingga integritas tidak mampu menjadi mediasi untuk meningkatkan kinerja. Artinya insentif tidak bersinergi menjelaskan kinerja. Insentif yang sesuai dan karyawan memiliki integritas secara langsung justru dapat meningkatkan kinerja.

Implikasi

Implementasi pengaruh kompetensi dan insentif terhadap integritas dalam memprediksi sebesar 0,905 (90,5%) untuk pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta. Artinya kompetensi dan insentif dapat diimplementasikan sebagai pertimbangan untuk memprediksi integritas pegawai di UNY didukung hasil kajian penelitian sebelumnya oleh Abdullah & Latief (2023), Putra & Hikmah, (2023), dan Rani et al. (2018).

Implementasi pengaruh kompetensi, insentif dan integritas terhadap integritas dalam memprediksi sebesar 0,986 (98,6%) untuk pegawai di UNY. Artinya insentif dan integritas dapat diimplementasikan sebagai pertimbangan untuk memprediksi kinerja pegawai di Universitas Negeri Yogyakarta didukung hasil kajian penelitian sebelumnya oleh Supenti et al. (2023) dan Mangasa & Sutopo (2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, R. W. (2021). Kinerja Sub Bagian Keuangan dan Barang Daerah dalam Pengelolaan Aset Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Subang [Other]. Universitas Subang
- Aisha, A. N., & Hardjomidjojo, P. (2014). Meningkatkan Performansi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Non Akademik). *Jiti*, 13(1), 83–95.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96–101. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Apriansyah, R., & Widigdo, A. M. N. (2022). The Effect of Competence, Experience, and Placement on Employee Performance Bppsdm Ministry of Agriculture Jakarta with Motivation as Mediation Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4864>
- Astriyani, D. V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), Article 03. <https://doi.org/10.37504/mb.v2i03.178>
- Bernard. (2017). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Raya.
- Ismail, S., Halimatussaadiah, & Mohamad, B. (2014). The Role of Integrity as A Mediator between Work satisfaction and Work Performance in the Perspective of Islam: An Empirical Approach Using SEM/AMOS Model. *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences (IMPACT: IJRANSS)*, Vol. 2, Jan 2014, 71-84, 71–84
- Iswarno, I. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Efektivitas SIMDA-BMD terhadap Kinerja Pengurus Barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen [Other, Universitas Putra Bangsa]. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/440/>
- Panggabean, T. E., & Wijaya, V. (2018). Perancangan Sistem Informasi Inventaris Pada PKMI Binjai Dengan Code Igniter: Perancangan Sistem Informasi Inventaris Pada PKMI Binjai Dengan Code Igniter. *JURNAL ARMADA INFORMATIKA*, 1(2), Article 2.
- Parera, R. N. (2022). Pengaruh Penghargaan dan Insentif terhadap Produktifitas Karyawan PT Wom Kota Bengkulu [Diploma, Kata kunci : Penghargaan, Insentif, Produktivitas kerja karyawan.]. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/10513/>

- Prayitno, J., Mawung, A., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1, 91–102. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1744>
- Rahim, N. A. A., Omar, K., & Kamaruddin, A. (2020). Integrity and Employee Job Performance. *Journal of Critical Reviews*, 7, 517–521.
- Rahmadi, D. F., & Partawi, S. G. (2021). The Effect of Financial Incentives, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 3, Article 3. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2020i3.11195>
- Setiawan, N., & Marnis, R. J. M. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Individu, Insentif, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Suardi, C. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 12–19. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i2.141>
- Yolanda, N. M., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif*, 3(1), 70–77. <https://doi.org/10.24036/perspektif.v3i1.191>