

Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Dukungan Organisasi sebagai Determinan Kinerja Pengurus Barang di OPD Kabupaten Malinau

Motivation, Work Ability, and Organizational Support as Determinants of Goods Management Performance in Malinau Regency OPD

Heryanto Vernando Salong¹✉, Mohamad Nur Utomo².

¹Universitas Borneo Tarakan, Indonesia.

²Universitas Borneo Tarakan, Indonesia.

✉Corresponding author: heryantovernando@gmail.com

Abstrak

Kinerja pengurus barang dalam pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) menjadi faktor krusial dalam efektivitas tata kelola aset pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pengurus barang pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Malinau, dengan dukungan organisasi sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 60 pengurus barang dari berbagai OPD di Kabupaten Malinau. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang. Selain itu, dukungan organisasi memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja, serta antara kemampuan kerja dan kinerja. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya strategi peningkatan motivasi, pelatihan keterampilan, serta penguatan dukungan organisasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan aset daerah.

Abstract

The performance of asset managers in managing Regional Property (BMD) is a crucial factor in the effectiveness of local government asset management. This study aims to analyze the effect of motivation and work ability on the performance of asset managers in Regional Apparatus Organizations (OPD) in Malinau Regency, with organizational support as a mediating variable. This research employs a quantitative approach using a survey method, involving 60 asset managers from various OPDs in Malinau Regency. Data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that motivation and work ability have a positive and significant effect on asset managers' performance. Furthermore, organizational support mediates the relationship between motivation and performance, as well as between work ability and performance. The findings highlight the importance of strategies to enhance motivation, skill training, and strengthening organizational support to improve the effectiveness of regional asset management.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Heryanto Vernando Salong, Mohamad Nur Utomo

Article history

Received 2025-01-10

Accepted 2025-09-10

Published 2025-10-31

Kata kunci

Motivasi;
Kemampuan Kerja;
Dukungan Kerja;
Kinerja Karyawan.

Keywords

Motivation;
Work Ability;
Work Support;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Kinerja organisasi merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis serta keberlanjutan operasional jangka panjang. Cameron dan Quinn (2015) menegaskan bahwa kinerja organisasi tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada kepuasan pemangku kepentingan, reputasi, serta kelangsungan hidup organisasi. Budaya organisasi yang inovatif dan fleksibel, seperti model Clan atau Adhocracy, telah terbukti mendukung peningkatan kinerja melalui kemampuan beradaptasi terhadap perubahan eksternal. Selain itu, penelitian Goffee dan Jones (2017) menunjukkan bahwa organisasi yang menumbuhkan budaya berbasis kepercayaan dan kolaborasi cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuannya.

Namun, kinerja organisasi di Kabupaten Malinau, khususnya dalam pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD), masih menghadapi berbagai kendala. Data laporan internal menunjukkan adanya pengelolaan aset yang tidak optimal, termasuk aset yang tidak terdata dengan baik, pemeliharaan yang kurang maksimal, serta penggunaan aset yang kurang efisien. Kondisi ini mengakibatkan pelaporan keuangan daerah sering terhambat dan tidak sesuai tenggat waktu. Berdasarkan hasil survei pendahuluan, ditemukan dua indikator utama yang menjadi tantangan, yaitu ketidak tepatan waktu penyelesaian tugas oleh pengurus barang serta ketidakmampuan untuk memenuhi target kuantitas pekerjaan dalam periode waktu yang ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realitas dalam pengelolaan aset daerah.

Wawancara dengan pengurus barang Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Malinau mengungkapkan bahwa kurangnya koordinasi antara Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan pengurus barang menjadi salah satu kendala utama. Informasi yang tidak memadai terkait belanja modal mengakibatkan pengurus barang tidak memiliki sumber data yang akurat untuk pencatatan dan penatausahaan aset. Ketika proses rekonsiliasi dengan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dilakukan, sering terjadi perbedaan signifikan antara realisasi keuangan dan fisik pekerjaan. Akibatnya, penyusunan laporan BMD sering mengalami keterlambatan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada penyusunan laporan keuangan daerah secara keseluruhan.

Masalah ini menggambarkan pentingnya peran motivasi, kemampuan kerja, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja pengelolaan BMD. Berbagai teori mendukung bahwa motivasi dan keterampilan kerja memainkan peran signifikan dalam menentukan kinerja organisasi. Menurut Maslow, kebutuhan individu yang terpenuhi akan meningkatkan motivasi, sedangkan Herzberg menekankan pentingnya faktor motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan pencapaian, dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, teori ekspektansi dari Vroom menggarisbawahi bagaimana ekspektasi individu terhadap hasil dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan hubungan positif antara motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja organisasi. Robbins (2018) menemukan bahwa motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan Armstrong (2020) menekankan bahwa keterampilan kerja yang baik merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi. Namun, terdapat pula temuan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu berkorelasi secara signifikan dengan kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Smith (2021). Ketidakpastian ini menjadi dasar penting untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks pengelolaan BMD.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja organisasi, dengan dukungan organisasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan teori pertukaran sosial, dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan keterampilan kerja, yang pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik. Fokus penelitian ini berada pada pengelolaan aset daerah di Kabupaten Malinau, yang menghadapi tantangan signifikan dalam hal optimalisasi kinerja pengurus barang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan aset daerah serta mendorong perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi; (2) bagaimana pengaruh kemampuan kerja

terhadap kinerja organisasi; dan (3) bagaimana dukungan organisasi memediasi hubungan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan model empiris yang relevan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja pengelolaan aset daerah di Kabupaten Malinau.

1.1. Tinjauan Pustaka

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kemampuan kerja, dan dukungan organisasi. Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan, hingga kebutuhan yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi individu di tempat kerja. Di sisi lain, teori dua faktor Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi faktor motivasi, seperti pengakuan dan tanggung jawab, serta faktor kebersihan, seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal. Kedua teori ini menyoroti pentingnya memadukan kebutuhan personal dan lingkungan kerja untuk menciptakan kinerja optimal.

1.1.1. Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian pribadi, dan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan, menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Menurut teori harapan Vroom, individu akan termotivasi jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada akhirnya membawa penghargaan sesuai harapan mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas individu, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

1.1.2. Kemampuan Kerja sebagai Faktor Kunci Kinerja

Kemampuan kerja karyawan, baik dari segi teknis (hard skills) maupun interpersonal (soft skills), memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Kemampuan teknis memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas secara efisien, sementara kemampuan interpersonal mendukung kolaborasi yang efektif dalam tim. Robbins (2016) mengklasifikasikan kemampuan kerja menjadi intelektual, seperti pemecahan masalah, dan fisik, seperti kekuatan dan kelincahan. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

1.1.3. Dukungan Organisasi dan Komitmen Karyawan

Dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawannya. Menurut teori pertukaran sosial, hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan yang memadai, seperti pelatihan, sumber daya, dan pengakuan, karyawan cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dukungan ini juga membantu menciptakan suasana kerja yang positif, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

1.1.4. Hubungan Empiris Antara Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Dukungan Organisasi

Penelitian sebelumnya memberikan bukti empiris yang mendukung pentingnya motivasi, kemampuan kerja, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja. Siregar (2022) menemukan bahwa dukungan organisasi dan kompensasi secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai mediator untuk meningkatkan kinerja. Hasil serupa ditemukan oleh Mardiyah et al. (2023), di mana motivasi kerja guru yang ditingkatkan melalui dukungan organisasi dan kepemimpinan berdampak signifikan pada kepuasan kerja.

Penelitian Tagumara et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan, meskipun kematangan emosi tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan organisasi memainkan peran kunci dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Selain itu, studi Novrilisma dan Mustafa (2023) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memediasi pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, meskipun kemampuan kerja secara langsung tidak signifikan.

2. Metode

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji hubungan antara motivasi, kemampuan kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pengurus barang di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Malinau. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan kausal antarvariabel secara objektif dan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi pada populasi lebih luas. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan variabel yang diteliti untuk mengumpulkan data dari responden secara sistematis. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang memungkinkan eksplorasi hubungan kompleks antarvariabel dengan tingkat presisi yang tinggi.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh pengurus barang dari 60 OPD di Kabupaten Malinau. Penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 60 pengurus barang dipilih sebagai responden. Pemilihan sensus dianggap relevan mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan kebutuhan untuk mendapatkan informasi komprehensif dari setiap OPD.

Metode purposive sampling diterapkan untuk memastikan bahwa responden yang dipilih benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria utama dalam pemilihan sampel adalah pengurus barang yang terlibat langsung dalam pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD). Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan representatif terhadap permasalahan yang diteliti.

2.3. Instrumen Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dirancang dengan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Variabel-variabel yang diukur meliputi:

- 1) Motivasi: Diukur melalui indikator seperti tanggung jawab, peluang untuk maju, pengakuan kerja, pekerjaan yang menantang, dan prestasi kerja (Robbins & Judge, 2017).
- 2) Kemampuan Kerja: Mencakup pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kesanggupan (Armstrong, 2014).
- 3) Dukungan Organisasi: Meliputi gaji, tunjangan, perhatian, informasi, dan keakraban (Eisenberger et al., 1986).
- 4) Kinerja: Diukur melalui efektivitas, ketepatan waktu, kualitas kerja, kemandirian, dan komitmen (Rosita, 2020).

Kuesioner juga mencakup data demografis responden untuk memberikan konteks tambahan dalam analisis data.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga metode utama, yaitu:

- 1) Kuesioner: Responden diminta untuk menjawab pertanyaan tertutup terkait variabel penelitian.
- 2) Dokumentasi: Data tambahan diperoleh melalui laporan tertulis, struktur organisasi, dan dokumen resmi terkait pengelolaan BMD.
- 3) Observasi: Peneliti mengamati proses pengelolaan aset secara langsung untuk memahami konteks operasional pengurus barang.

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Langkah-langkah analisis meliputi:

1) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model):

Convergent Validity: Mengukur korelasi antara indikator dan variabel laten dengan nilai faktor loading di atas 0,7.

Discriminant Validity: Validitas diskriminan diuji melalui nilai cross-loading yang lebih tinggi pada indikator blok yang sama dibandingkan indikator blok lainnya.

Composite Reliability: Reliabilitas diuji dengan nilai reliabilitas komposit $> 0,7$ dan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

2) Evaluasi Model Struktural (Inner Model):

Nilai R-Square digunakan untuk menilai kekuatan model: 0,75 (kuat), 0,50 (sedang), dan 0,25 (lemah).

3) Pengujian Hipotesis:

Bootstrapping: Menggunakan tingkat signifikansi 5% untuk menguji hubungan antarvariabel.

Efek Mediasi: Analisis dilakukan dengan tiga langkah untuk mengevaluasi pengaruh mediasi variabel dukungan organisasi terhadap hubungan antara motivasi dan kemampuan kerja dengan kinerja.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Validitas Konvergen

Tabel 1. Outer Loading Tabel

Indikator	Motivasi (XI)	Kemampuan Kerja (X2)	Dukungan Organisasi (Z)	Kinerja (Y)
Tanggung jawab	0.749			
Peluang untuk maju	0.810			
Pengakuan kerja	0.795			
Pekerjaan menantang	0.782			
Prestasi kerja	0.763			
Pengetahuan		0.813		
Pelatihan		0.756		
Pengalaman		0.791		
Keterampilan		0.862		
Kesanggupan		0.855		
Gaji			0.861	
Tunjangan			0.857	
Perhatian			0.821	
Informasi			0.872	
Keakraban			0.855	
Efektivitas				0.898
Ketepatan waktu				0.834
Kualitas kerja				0.872
Kemandirian				0.816
Komitmen				0.815

Pada tabel diatas Model Pengukuran (Outer Model), Validitas Konvergen menjelaskan tentang hasil pengukuran untuk mengevaluasi validitas konvergen pada model. Validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator yang ada dalam suatu konstruk (variabel laten) memiliki korelasi yang tinggi dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Tabel 4.10 menunjukkan nilai Outer Loading untuk masing-masing indikator dari konstruk Kemampuan Kerja (X2), Motivasi (XI), Dukungan Organisasi (Z), dan Kinerja Pengurus Barang (Y). Secara umum, indikator-indikator yang ditunjukkan dalam tabel memiliki nilai Outer Loading yang lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan validitas konvergen yang baik, artinya setiap indikator dapat

dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Misalnya, pada konstruk Kemampuan Kerja (X2), indikator kesanggupan dengan nilai 0.855 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan konstruk tersebut. Begitu juga dengan indikator-indikator lain dalam konstruk ini, yang semuanya berada dalam rentang nilai yang sangat memadai.

Pada konstruk Motivasi (X1), nilai Outer Loading juga berada dalam rentang yang baik, dengan indikator peluang maju yang memiliki nilai sebesar 0.810, mengindikasikan hubungan yang kuat dengan variabel Motivasi. Pada konstruk Dukungan Organisasi (Z), indikator-indikatornya menunjukkan nilai Outer Loading yang bervariasi antara 0.821 hingga 0.872, dengan nilai tertinggi pada indikator informasi yang mencapai 0.872, yang menunjukkan validitas sangat tinggi. Terakhir, pada konstruk Kinerja Pengurus Barang (Y), semua indikator memiliki nilai Outer Loading yang cukup tinggi, dengan nilai yang bervariasi antara 0.815 hingga 0.898, menunjukkan bahwa setiap indikator mengukur konstruksi Kinerja Pengurus Barang dengan baik. Secara keseluruhan, hasil dari Outer Loading ini menunjukkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang sangat baik, artinya setiap konstruk diukur dengan indikator yang memiliki hubungan yang signifikan dan konsisten.

3.1.2. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Keterangan
Motivasi (X1)	0.608	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	0.666	Valid
Dukungan Organisasi (Z)	0.729	Valid
Kinerja (Y)	0.718	Valid

Tabel diatas menampilkan hasil analisis AVE yang digunakan untuk menguji validitas konvergen dari empat konstruk dalam penelitian. Nilai AVE berfungsi untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam setiap konstruk dapat menjelaskan varians yang terdapat di dalamnya. Pada bagian ini, nilai AVE untuk setiap konstruk dalam penelitian menunjukkan hasil yang valid. AVE merupakan ukuran yang menilai seberapa efektif indikator-indikator dalam suatu konstruk dalam menjelaskan varians tersebut. Apabila nilai AVE lebih dari 0,50, konstruk dianggap valid. Untuk konstruk Motivasi (X1), nilai AVE sebesar 0,608 menunjukkan bahwa indikator-indikatornya mampu menjelaskan lebih dari setengah varians dalam konstruk tersebut, sehingga konstruk ini bisa dikatakan valid. Demikian pula, konstruksi Kemampuan Kerja (X2) dengan nilai AVE 0,666 menunjukkan bahwa indikator-indikatornya juga efektif dalam menjelaskan varians dalam konstruk ini.

Pada konstruk Kinerja Pengurus Barang (Z), nilai AVE 0,729 menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki validitas yang sangat baik, dengan indikator-indikator yang mampu menjelaskan varians lebih dari 70%. Demikian pula, konstruk Dukungan Organisasi (Y) dengan nilai AVE 0,718 menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk ini juga valid, dengan lebih dari setengah varians dapat dijelaskan oleh indikator-indikator yang ada. Secara keseluruhan, semua konstruk yang diukur dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas yang baik, dengan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50.

3.1.3. Validitas Diskriminan

Tabel 3. Validitas Diskriminan

Variabel	Dukungan Organisasi (Z)	Kemampuan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Motivasi (X1)
Dukungan Organisasi (Z)				
Kemampuan Kerja (X2)	0.825			
Kinerja (Y)	0.868	0.828		
Motivasi (X1)	0.815	0.725	0.822	

Tabel diatas menunjukkan analisis validitas diskriminan yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian, yaitu Dukungan Organisasi (Z), Kemampuan Kerja (X2), Kinerja (Y), dan Motivasi (X1). Nilai diagonal dalam tabel merupakan akar AVE (Average Variance Extracted) yang

menunjukkan kemampuan variabel untuk menjelaskan variansnya sendiri, dan validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai diagonal ini lebih besar dari nilai korelasi antar variabel. Dalam tabel ini, setiap nilai diagonal (misalnya 0,825 untuk Kemampuan Kerja dan 0,822 untuk Motivasi) lebih tinggi dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel lain, seperti korelasi antara Dukungan Organisasi dan Kinerja sebesar 0,868. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian ini mengukur konsep yang unik dan berbeda tanpa saling tumpang tindih, sehingga hasil analisis model menjadi andal.

3.1.4. Composite Reliability

Tabel 4. Composite Reliability

Variable	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Motivasi (X1)	0.842	0.855	0.886	0.608
Kemampuan Kerja (X2)	0.874	0.880	0.909	0.666
Dukungan Organisasi (Z)	0.907	0.911	0.931	0.729
Kinerja (Y)	0.902	0.905	0.927	0.718

Hasil yang ditunjukkan dalam Composite Reliability dan validitas dari konstruk yang digunakan dalam penelitian. Composite Reliability digunakan untuk menilai konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk, dan nilai yang dianggap reliabel adalah lebih besar dari 0,7. Berdasarkan tabel, nilai Composite Reliability (rho_a dan rho_c) untuk setiap konstruk menunjukkan hasil yang sangat baik. Semua nilai rho_a dan rho_c lebih dari 0,7, yang menandakan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik.

Misalnya, Kemampuan Kerja (X2) memiliki nilai rho_a = 0.880 dan rho_c = 0.909, yang menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Konstruk lainnya, seperti Motivasi (X1), Dukungan Organisasi (Z), dan Kinerja Pengurus Barang (Y), juga memiliki nilai Composite Reliability yang lebih dari 0,8, yaitu 0.855 dan 0.886 untuk variable Motivasi (X1), 0.905 dan 0.927 untuk variable Kinerja (Y), serta 0.911 dan 0.931 untuk variable Dukungan Organisasi (Z), yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk ini sangat reliabel dalam mengukur varians yang dimaksud. Dengan demikian, dapat disimpulkan konstruk-konstruk dalam model ini memiliki Composite Reliability yang baik, yang menunjukkan konsistensi internal indikator pengukuran.

3.1.5. Cronbach's Alpha

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's alpha
Motivasi (X1)	0.842
Kemampuan Kerja (X2)	0.874
Dukungan Organisasi (Z)	0.907
Kinerja (Y)	0.902

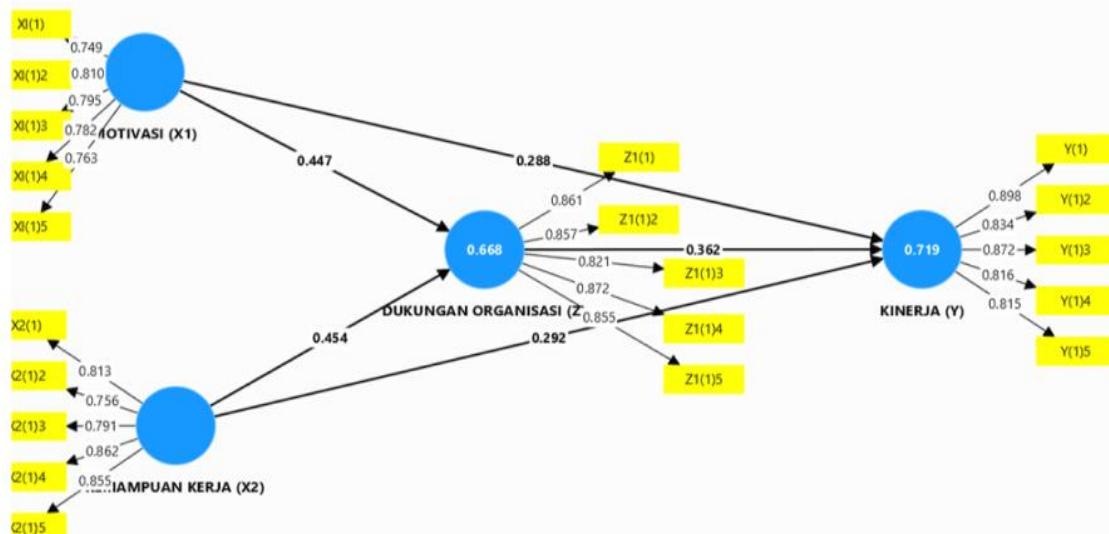
Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin baik reliabilitas konstruk tersebut. Dalam penelitian ini, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk menunjukkan hasil yang sangat baik, karena semuanya lebih besar dari nilai ambang batas 0,7. Nilai ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator dalam konstruk-konstruk yang diukur memiliki konsistensi yang tinggi, sehingga dapat diandalkan dalam menggambarkan variabel yang dimaksud. Dengan demikian, konstruk-konstruk dalam penelitian ini, seperti Kemampuan Kerja, Motivasi, Dukungan Organisasi, dan Kinerja Pengurus Barang, memiliki reliabilitas yang sangat baik, yang memungkinkan data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

3.1.6. Model Struktural (*Inner Model*)

Gambar yang ditampilkan menggambarkan model struktural (path diagram) dari analisis SEM-PLS Model ini terdiri dari beberapa variabel laten yang masing-masing diwakili oleh lingkaran biru,

yaitu Motivasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), Dukungan Organisasi (Z) dan Kinerja (Y). Setiap variabel laten tersebut diukur dengan lima indikator, yang masing-masing terwakili oleh kotak kuning, seperti indikator X1(1) sampai X1(5) untuk variabel Motivasi, X2(1) sampai X2(5) untuk Variabel Kemampuan Kerja, Z1(1) sampai Z1(5) untuk variabel Dukungan Organisasi, dan Y(1) sampai Y(5) untuk variabel Kinerja.

Dalam model ini, terdapat 7 jalur hubungan yang diuji: pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y), pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap terhadap Kinerja (Y), pengaruh Dukungan Organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y), pengaruh Motivasi (X1) terhadap Dukungan Organisasi (Z), pengaruh Kemampuan kerja (X2) terhadap Dukungan Organisasi (Z), pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Dukungan Organisasi (Z), Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Dukungan Organisasi (Z). Model ini juga menunjukkan hubungan reflektif antara variabel laten dan indikator-indikatornya, serta memperlihatkan peran mediasi dalam mempengaruhi hubungan antara variabel.



Gambar 1. Model Struktural Analisis Akhir

Tabel 6. R Square Adjusted

Variable	R-square	R-square adjusted
Dukungan Organisasi (Z)	0.668	0.656
Kinerja (Y)	0.719	0.704

Tabel diatas menyajikan hasil analisis statistik mengenai nilai R-Square dan R-Square Adjusted untuk dua variabel, yaitu Dukungan Organisasi (Z) dan Kinerja (Y). R-Square mengukur seberapa besar variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Pada Variable Dukungan Organisasi (Z) Nilai R-Square Sebesar 0.668 Menunjukkan Bahwa 66.8% Variasi Dalam Variabel Dukungan Organisasi Dapat Dijelaskan Oleh Variabel Independen Dalam Model. Dan Variable Kinerja (Y): Nilai R-Square Sebesar 0.719 Menunjukkan Bahwa 71.9% Variasi Dalam Variabel Kinerja Dapat Dijelaskan Oleh Variabel Independen Dalam Model.

R-Square Adjusted Menyesuaikan Nilai R-Square Berdasarkan Jumlah Variabel Independen Dalam Model. Nilai Ini Lebih Akurat Ketika Ada Banyak Variabel Independen. Dukungan Organisasi (Z) Nilai R-Square Adjusted Sebesar 0.656 Menunjukkan Bahwa Setelah Penyesuaian, 65.6% Variasi Dalam Variabel Dukungan Organisasi Dapat Dijelaskan Oleh Variabel Independen. Kinerja (Y) dengan Nilai R-Square Adjusted Sebesar 0.704 Menunjukkan Bahwa Setelah Penyesuaian, 70.4% Variasi Dalam Variabel Kinerja Dapat Dijelaskan Oleh Variabel Independen. Dari hasil tael diatas dapat di simpulkan Kedua variabel menunjukkan nilai R-Square dan R-Square Adjusted yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Perbedaan kecil antara R-

Square dan R-Square Adjusted menunjukkan bahwa model ini stabil dan tidak mengalami overfitting yang signifikan.

3.1.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS. Jika hasil analisis data menunjukkan nilai yang mendekati kriteria yang ditentukan, maka hipotesis penelitian tersebut dapat diterima. Untuk nilai probabilitas, p-value harus kurang dari 0,05 agar sesuai dengan tingkat alpha 5%.

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	KET
H1	X1 → Y	0.288	0.299	0.125	2.293	0.022	Diterima
H2	X2 → Y	0.292	0.289	0.132	2.221	0.026	Diterima
H3	Z → Y	0.362	0.358	0.144	2.503	0.012	Diterima
H4	X1 → Z	0.447	0.450	0.099	4.495	0.000	Diterima
H5	X2 → Z	0.454	0.456	0.103	4.398	0.000	Diterima
H6	X1 → Z → Y	0.162	0.160	0.074	2.184	0.029	Diterima
H7	X2 → Z → Y	0.164	0.163	0.078	2.097	0.036	Diterima

Bersumberkan analisis data diatas, disimpulkan hasil pengujian hipotesis tiap variabel dapat dipaparkan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1

Motivasi (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Barang (Y). Hasil analisis menunjukkan nilai T-statistik sebesar 2,293, yang melebihi ambang batas 1,96, serta nilai P sebesar 0,022 (<0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi pengurus barang, semakin baik kinerja mereka dalam mengelola Barang Milik Daerah (BMD). Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2

Kemampuan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Barang (Y), dengan nilai T-statistik sebesar 2,221 dan P sebesar 0,026. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterampilan dan pengetahuan pengurus barang, semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, Hipotesis 2 diterima.

3) Pengujian Hipotesis 3

Dukungan Organisasi (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus Barang (Y), dengan T-statistik sebesar 2,503 dan P sebesar 0,012. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas, kebijakan organisasi, serta kepemimpinan yang baik, berkontribusi pada peningkatan kinerja pengurus barang dalam mengelola aset daerah. Dengan demikian, Hipotesis 3 diterima.

4) Pengujian Hipotesis 4

Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Organisasi (Z), dengan nilai T-statistik sebesar 4,495 dan P sebesar 0,000. Artinya, peningkatan motivasi pengurus barang dapat mendorong organisasi untuk memberikan lebih banyak dukungan, baik dalam bentuk fasilitas, pelatihan, maupun kebijakan yang memudahkan pekerjaan mereka. Dengan demikian, Hipotesis 4 diterima.

5) Pengujian Hipotesis 5

Kemampuan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Dukungan Organisasi (Z), dengan nilai T-statistik sebesar 4,398 dan P sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterampilan dan keahlian pengurus barang, semakin besar kemungkinan organisasi memberikan dukungan yang lebih baik untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka. Dengan demikian, Hipotesis 5 diterima.

6) Pengujian Hipotesis 6

Dukungan Organisasi (Z) terbukti memediasi hubungan antara Motivasi (X1) dan Kinerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,162. Hasil analisis menunjukkan nilai T-statistik sebesar 2,184 ($>1,96$) dan P sebesar 0,029 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Artinya, pengaruh motivasi terhadap kinerja menjadi lebih kuat jika melalui dukungan organisasi. Dukungan organisasi berperan dalam memperkuat efek motivasi terhadap kinerja pengurus barang, misalnya dengan menyediakan sumber daya yang memadai atau sistem kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, Hipotesis 6 diterima.

7) Pengujian Hipotesis 7

Dukungan Organisasi (Z) juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Kemampuan Kerja (X2) dan Kinerja (Y), dengan koefisien sebesar 0,164. Nilai T-statistik sebesar 2,097 dan P sebesar 0,036 menunjukkan hubungan yang signifikan. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pengurus barang tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga diperkuat oleh dukungan organisasi. Ketika organisasi memberikan dukungan yang lebih baik, pengurus barang yang memiliki keterampilan tinggi dapat bekerja lebih efektif, sehingga kinerja mereka meningkat. Dengan demikian, Hipotesis 7 diterima.

3.2. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi (X1), kemampuan kerja (X2), dan dukungan organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus barang (Y). Hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki kontribusi penting dalam pengelolaan barang milik daerah secara efektif.

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengurus Barang

Motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja pengurus barang, di mana individu yang lebih termotivasi cenderung bekerja lebih optimal dalam pencatatan, pemeliharaan, dan pelaporan aset daerah. Teori Maslow dan Herzberg mendukung temuan ini, bahwa penghargaan, pengakuan, serta lingkungan kerja yang baik mendorong peningkatan kinerja. Organisasi perlu memberikan insentif dan peluang pengembangan agar pengurus barang semakin terdorong dalam menjalankan tugasnya.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Barang

Kemampuan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan barang milik daerah. Robbins (2016) menyebutkan bahwa keterampilan teknis dan administratif sangat berperan dalam menjalankan tugas dengan baik. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengalaman kerja dapat membantu pengurus barang memahami regulasi dan teknologi terkini, sehingga meningkatkan efektivitas dan transparansi dalam pengelolaan aset.

3) Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Barang

Dukungan organisasi, seperti kebijakan yang jelas, fasilitas memadai, dan hubungan kerja yang baik, berdampak positif pada kinerja pengurus barang. Berdasarkan teori **Perceived Organizational Support (POS)** oleh Eisenberger et al. (1986), individu yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Organisasi perlu memastikan bahwa pengurus barang mendapat dukungan yang cukup untuk meningkatkan efisiensi kerja.

4) Pengaruh Motivasi terhadap Dukungan Organisasi

Motivasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan persepsi individu terhadap dukungan organisasi. Herzberg (1959) menekankan bahwa pengakuan dan pencapaian kerja mendorong individu untuk lebih merasa didukung oleh organisasi. Penelitian

sebelumnya juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih aktif dalam berinteraksi dan berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang lebih positif.

5) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Dukungan Organisasi

Kemampuan kerja yang baik meningkatkan kepercayaan diri pengurus barang dan memperkuat hubungan dengan organisasi. Studi Kim et al. (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan tinggi lebih dihargai dan mendapat dukungan lebih besar dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menyediakan pelatihan dan fasilitas yang mendorong peningkatan kompetensi kerja.

6) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja, di mana individu yang merasa didukung lebih termotivasi untuk bekerja optimal. Studi Nguyen et al. (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan dukungan organisasi yang baik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan perhatian lebih pada program pengakuan dan insentif bagi pengurus barang.

7) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Dukungan Organisasi

Kemampuan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga diperkuat oleh dukungan organisasi. Malik dan Rao (2020) menyebutkan bahwa pelatihan dan fasilitas kerja yang disediakan organisasi membantu individu mengoptimalkan keterampilannya, yang berujung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, organisasi perlu terus mendukung pengembangan kompetensi pengurus barang agar efektivitas pengelolaan aset meningkat.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengurus Barang

Motivasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pengurus barang. Faktor-faktor seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dalam pengelolaan aset daerah.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Barang

Kemampuan kerja, yang mencakup keterampilan teknis dan administratif, berpengaruh positif terhadap efisiensi dan efektivitas pengurus barang. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan menjadi aspek yang sangat penting.

3) Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Barang

Dukungan organisasi dalam bentuk sumber daya yang memadai, kebijakan yang mendukung, serta pengawasan yang efektif meningkatkan komitmen dan motivasi pengurus barang dalam melaksanakan tugasnya.

4) Pengaruh Motivasi terhadap Dukungan Organisasi

Motivasi yang tinggi mendorong persepsi positif terhadap dukungan organisasi, meningkatkan kolaborasi dan efektivitas kerja pengurus barang.

5) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Dukungan Organisasi

Kemampuan kerja yang baik meningkatkan kepercayaan diri pengurus barang serta apresiasi terhadap dukungan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat hubungan timbal balik antara individu dan organisasi.

6) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Barang dengan Dimediasi oleh Dukungan Organisasi

Motivasi dan kemampuan kerja memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja pengurus barang ketika dukungan organisasi hadir sebagai faktor mediasi. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif, memungkinkan pengurus barang mencapai kinerja yang optimal.

7) Implikasi terhadap Pengelolaan Barang Milik Daerah

Kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi, kemampuan kerja, serta dukungan organisasi akan berkontribusi pada optimalisasi kinerja pengurus barang dalam pengelolaan aset daerah. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus dari pemerintah daerah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk penyediaan pelatihan dan penghargaan yang tepat.

Daftar Pustaka

- Amin, M. (2023). Konsep Populasi dan Sampel dalam Penelitian Kuantitatif . Jakarta: Penerbit Akademika.
- Anwar, H. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengurus Barang . Bandung: Pustaka Mandiri.
- Astuti, W., & Rahayu, E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Instansi Pemerintah . Surabaya: Penerbit Mitra Bestari.
- Cameron, K., & Quinn, RE (2015). Mendiagnosis dan Mengubah Budaya Organisasi: Berdasarkan Kerangka Nilai yang Bersaing . San Francisco: Jossey-Bass.
- Creswell, JW (2019). Desain Penelitian: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Metode Campuran . Los Angeles: Sage Publications.
- Dewi, P., & Putra, R. (2022). Hubungan Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Barang di Perusahaan Manufaktur . Jakarta: Penerbit Ekonomi Indonesia.
- Eisenberger, R., dkk. (1986). Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Konsekuensinya bagi Karyawan . Jurnal Psikologi Terapan, 71 (3), 500–507.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goffee, R., & Jones, G. (2017). Mengapa Seseorang Harus Dipimpin oleh Anda? . Boston: Harvard Business Review Press.
- Hair, JF, Hult, GTM, Ringle, CM, & Sarstedt, M. (2021). Pengantar tentang Pemodelan Persamaan Struktural Kuadrat Terkecil Parsial (PLS-SEM) . Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hair, JF, Black, WC, Babin, BJ, & Anderson, RE (2022). Analisis Data Multivariat: Perspektif Global . Upper Saddle River: Pearson Education.
- Handoko, TH (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, MSP (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). Motivasi untuk Bekerja . New York: John Wiley & Sons.
- Lumbantobing, P. (2022). Proses Motivasi dalam Organisasi . Jakarta: Mitra Pustaka.
- Mardiyah, Indrawati, & Utari. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Dander Bojonegoro . Surabaya: Akademi Manajemen Publik.
- Maslow, AH (1943). Teori Motivasi Manusia . Tinjauan Psikologis, 50 (4), 370–396.
- Maychel, BAW, & Pradita, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah . Bandung: Fokus Media.
- Novrilisma Perdana, & Mustafa. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital Yogyakarta . Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahman, T. (2020). Hubungan Dukungan Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan di Sektor Logistik. Jakarta: Mitra Sejahtera.

- Robbins, SP, & Judge, TA (2017). Perilaku Organisasi. Boston: Pearson Education.
- Rosita, D. (2020). Efektivitas dan Kualitas Kerja dalam Pengelolaan Aset Daerah . Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Santoso, A. (2023). Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai . Jakarta: Graha Ilmu.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keterampilan . Chichester: John Wiley & Sons.
- Siregar, H. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda melalui Kepuasan Kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung . Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Smith, J. (2021). Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi . London: Pers Akademik.
- Sutrisno, E., & Marlina, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D . Bandung: Alfabeta.
- Suryani, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel . Jakarta: Mitra Bestari.
- Tagumara, Prayekti, & Kirana. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta . Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Umam, K. (2010). Organisasi Perilaku . Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, S. (2020). Manajemen Kinerja di Sektor Publik: Perspektif Pengurus Barang . Jakarta: RajaGrafindo Persada.