

## PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PENGURUS BARANG

Putu Ayu Yuliantini<sup>1</sup>  
I.B. Putra Astika<sup>2</sup>  
Dewa Nyoman Badera<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Email: [yulieditha@gmail.com](mailto:yulieditha@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh bukti empiris terkait pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM), motivasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi serta dampaknya pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan. Jenis data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari responden melalui metode survey menggunakan kuesioner. Populasi terdiri dari 47 Pengurus Barang di masing-masing unit kerja. Teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dan didapat sampel sejumlah 41 orang. Analisis data menggunakan *Smart PLS versi 3.2.4 m3* melalui pengukuran model, pengukuran struktural dan pengujian hipotesis. Hasil pengukuran model dan struktural menunjukkan semua instrumen penelitian valid dan reliabel serta model yang digunakan layak untuk menjelaskan variabel endogen. Kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung pada komitmen organisasi dan kinerja pengurus barang. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja pengurus barang melalui komitmen organisasi sedangkan pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang tidak dimediasi komitmen organisasi.

**Kata kunci : Kinerja Pengurus Barang, Kompetensi SDM, Motivasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.**

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to obtain empirical evidence related to the effect of the competence of human resources (HR), motivation and work environment on organizational commitment and its implications on the administrators assets performance in government of Tabanan regency. Data used in this study are primary data obtained from respondents through a survey method using a questionnaire. The population consisted of 47 administrators assets in Regional Work Unit of Tabanan Regency. Sampling technique using purposive sampling and obtained a sample of 41 people. Analysis of the data using SmartPLS version 3.2.4 m3 through outer model, inner model and hypothesis testing. Outer model and inner model show the results of all the research instruments are valid and reliable and feasible models used to explain the endogenous variables. HR competence, motivation and work environment has direct influence on organizational commitment and the administrators assets performance. Motivation and work environment have an impact indirectly on the administrators assets performance through the organizational commitment while the influence of HR competencies in administrators assets performance is not mediated by organizational commitment.*

**Keywords: Administrators Assets Performance, Human Resource Competencies, Motivation, Work Environment, Organizational Commitment.**

## **PENDAHULUAN**

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah disebutkan bahwa salah satu lingkup pengelolaan keuangan daerah adalah pengelolaan barang milik daerah (BMD). Penyajian barang milik daerah dalam laporan keuangan harus transparan dan akuntabel, sehingga pengelolaannya dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat untuk mewujudkan prinsip *good governance* di sektor publik. Peningkatan akuntabilitas sekaligus akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*).

Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Bali Nomor: 08.A/LHP/XIX.DPS/05/2013, Tanggal 30 Mei 2013 memberikan opini *disclaimer* untuk Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Tabanan Tahun Anggaran 2012, opini BPK ini meningkat menjadi Wajar Dengan Pengecualian (WDP) berdasarkan LHP BPK RI Perwakilan Bali Nomor: 08.C/LHP/XIX.DPS/05/2014 Tanggal 28 Mei 2014 kemudian menjadi Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) berdasarkan LHP BPK RI Perwakilan RI Nomor: 06.B/LHP/XIX.DPS/05/2015 tanggal 29 Mei 2015. Meskipun sudah memperoleh opini yang lebih baik, namun belum berarti bahwa kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Kabupaten Tabanan telah baik. Masih banyak rekomendasi dari BPK yang harus segera dilaksanakan untuk membenahan pengelolaan keuangan daerah. Salah satu temuan dan rekomendasi yang diberikan adalah terkait dengan penatausahaan aset daerah yang masih ditemukan permasalahan yang berulang diantaranya adanya aset yang belum

didukung dengan bukti kepemilikan yang sah, aset yang belum tercatat dalam daftar aset, kondisi fisik aset tidak sesuai dengan kondisi yang tercantum dalam daftar aset. Hal tersebut menyebabkan daftar aset tidak memberikan informasi yang lengkap dan akurat sehingga direkomendasikan kepada pengurus barang supaya lebih optimal dan cermat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam pengelolaan aset daerah.

Temuan-temuan BPK RI pada tahun anggaran 2012 sampai dengan 2014 menunjukkan bahwa kinerja pengurus barang di sejumlah unit kerja masih kurang optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kinerja pengurus barang pada Pemerintah Kabupaten Tabanan. Penelitian ini difokuskan pada Pengurus Barang karena Pengurus Barang memiliki peran penting dan secara teknis langsung berhubungan dalam penatausahaan aset daerah. Dari segi pemeriksaan dan pelaporan, pengurus barang selalu menjadi pihak yang dimintai informasi dan pertanggungjawaban teknis pengelolaan aset di lingkungan SKPD masing-masing.

Kualitas SDM adalah salah satu faktor yang diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja suatu organisasi. Dalam hal ini diperlukan SDM yang berkompentensi tinggi karena kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Klarner, *et al.*, 2013). Disamping itu, kompetensi SDM yang berkualitas juga akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi yang berdampak pada meningkatnya komitmen pada organisasi (Sujana; 2012). Penelitian sebelumnya membuktikan adanya pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai (Suparno dan Sudarwati, 2014;

Safwan dan Abdullah, 2014; Adiputri, 2014; Sujana, 2012; Qamariah, 2011; dan Manik, 2010). Penelitian oleh Dhermawan dkk. (2012) menunjukkan hasil yang berbeda karena kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan sedangkan Mulyono dkk. (2013) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh atau hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Motivasi juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pengurus barang. Motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja, produktivitas kerja, dan komitmen organisasi. Motivasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Kuat lemahnya motivasi kerja akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan atau pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan variabel penting dalam kinerja atau hasil kerja individu (Robbins, 2008). Penelitian Lubis (2008), Sujana (2012), Murty dkk. (2012), Safwan dan Abdullah (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2010), Dhermawan dkk. (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan Mulyono (2013) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pimpinan juga diharapkan wajib menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif supaya komitmen pegawai dapat ditingkatkan yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan mampu meningkatkan kepuasan pegawai dalam

melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi (Akhtar, 2014). Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian Rustini (2015), Kurniasari dan Halim (2013), Suryantari (2012), Dharmawan (2011), dan Suarya (2010). Sedangkan Arianto (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen memiliki keterkaitan dengan kinerja sehingga penting bagi organisasi untuk menumbuhkan komitmen pegawai. Komitmen terhadap organisasi memiliki arti kepedulian dan kemampuan yang bersinergi dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Lakshmi, 2010). Penelitian–penelitian yang terkait dengan pengaruh komitmen organisasi pada kinerja diantaranya Mowdey, *et al* (1979), Cook and Wall (1980), Prasetyono dan Kompyurini (2008), Wati dkk. (2010), Ali, *et al* (2010) dan Rustini (2015).

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh kompetensi SDM, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris terkait pengaruh kompetensi SDM, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini diharapkan mendukung teori atribusi dan teori dua faktor Herzberg serta dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang. Hasil ini

juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi Pemerintah Daerah dalam menentukan kebijakan dalam upaya perbaikan kinerja pengurus barang.

Teori Atribusi (*Atribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini dikembangkan oleh Heider (1958) yang beragumen bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan, kesempatan dan lingkungan.

Pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012) dan Fadli dkk. (2012) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang artinya bahwa pegawai dengan kompetensi tinggi akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompetensi SDM berpengaruh positif pada komitmen pengurus barang terhadap organisasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang tepat akan mendorong pegawai untuk berbuat seoptimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya karena meyakini bahwa apabila

organisasi berhasil dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan individu atau anggota organisasi akan terpenuhi juga. Penelitian Sujana (2012) menunjukkan bahwa motivasi perlu ditingkatkan, karena motivasi memberikan dampak yang baik terhadap komitmen organisasi. Kualitas motivasi kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk tetap bertahan dan memberikan yang terbaik dalam organisasi tersebut (Sanusi, 2012). Hal ini juga sesuai dengan penelitian Anastania dan Eddy (2013). Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif pada komitmen pengurus barang terhadap organisasi

Dalam rangka pencapaian komitmen terhadap organisasi yang baik dari pegawai, maka organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai dapat berkonsentrasi terhadap tujuannya dan tujuan organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan secara terus menerus berbuat yang terbaik untuk memenuhi kewajibannya terhadap organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan pada komitmen organisasi, diantaranya Rustini (2015), Akhtar (2014), Kurniasari dan Halim (2013). Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif pada komitmen pengurus barang terhadap organisasi

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi terkait dengan loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi. Ini berarti bahwa karyawan dengan komitmen tinggi akan melakukan segala upaya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Apabila tujuan organisasi dapat tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih optimal. Penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2008), Wati dkk. (2010), Ali, *et al* (2010), dan Rustini (2015) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004:92). Dengan adanya kompetensi yang dimiliki, maka pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2015), Safwan dan Abdullah (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Qamariah (2011), dan Manik (2010) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>5</sub> : Kompetensi SDM berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2005). Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan



merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik. Penelitian Lubis (2008), Suryantari (2012), Febriana dan Indrawati (2013), Safwam dan Abdullah (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>6</sub> : Motivasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat memberikan rasa aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam hal ini kinerja pengurus barang akan meningkat apabila lingkungan kerjanya mendukung dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustini (2015), Febriana dan Indrawati (2013), Dharmawan (2011), dan Suarya (2010). Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>7</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan

Kompetensi merupakan modal dasar yang harus dimiliki individu sebagai seorang pegawai dalam suatu organisasi. Dalam organisasi diharapkan menempatkan seorang karyawan berdasarkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Seorang karyawan/pegawai dituntut

disamping memiliki kompetensi juga memiliki komitmen terhadap organisasinya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Sujana (2012) menyebutkan bahwa dengan adanya kompetensi yang memadai yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya serta berimplikasi terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini juga didukung dengan penelitian Fadli dkk. (2012). Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>8</sub> : Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan

Pegawai yang memiliki motivasi yang disertai dengan komitmen terhadap organisasi akan berusaha melakukan segala upaya agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi akan berdampak pada kinerja lebih baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Sanusi, 2012; Sujana, 2012; Anastania dan Eddy, 2013). Dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh pegawai yang diperkuat dengan adanya komitmen terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>9</sub> : Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi yang berdampak pada kecenderungan dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini

juga selaras dengan penelitian Rustini (2015), Akhtar (2014) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>10</sub>: Komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari responden melalui metode survey dengan menggunakan kuesioner. Populasi terdiri dari 47 orang yang bertugas sebagai Pengurus Barang di masing-masing SKPD Pemerintah Kabupaten Tabanan. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria:

- 1) PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan yang bertugas sebagai Pengurus Barang dengan pengalaman kerja sebagai Pengurus Barang paling sedikit 1 tahun atau lebih.
- 2) Pengurus Barang yang pernah menyusun Laporan Barang Daerah/SKPD sesuai tugas dan fungsinya yang diatur dalam Permendagri 17 Tahun 2007.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 (empat puluh satu) orang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel endogen yakni kinerja pengurus barang; variabel eksogen terdiri dari kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja; dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini

menggunakan skala Likert lima poin yaitu: 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS).

#### 1) Variabel endogen

Kinerja Pengurus Barang yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pengurus barang sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Pengukuran kinerja pegawai dengan menggunakan 5 indikator yaitu indikator kemampuan (*capability*), prakarsa inisiatif (*initiative*), ketepatan waktu (*promptness*), kualitas kerja (*quality of work*) dan komunikasi (*communication*) yang dikembangkan dari penelitian Mitchel dan Larson (1987) dalam Wirama (2010) dengan 13 item pernyataan.

#### 2) Variabel eksogen

##### (a) Kompetensi SDM

Kompetensi SDM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pengurus barang. Variabel kompetensi menggunakan tiga indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dikembangkan oleh Sudiarianti (2015) dengan 17 item pernyataan.

##### (b) Motivasi

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan, keinginan dan hasrat yang timbul dalam diri pegawai untuk melakukan tugas-tugas dengan baik dan mampu menyelesaikannya sesuai target yang ditetapkan. Pengukuran motivasi kerja menggunakan indikator yang dikembangkan dari penelitian

Wasasih (2015) yaitu kelayakan kompensasi, pengakuan atas kinerja, penghargaan atas prestasi kerja dan otonomi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan 12 item pernyataan.

### (c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan empat indikator yang dikembangkan dari kuesioner Rustini (2015), yaitu indikator kondisi fisik, fasilitas kerja, hubungan kerja dan pola komunikasi dengan 8 item pernyataan.

### 3) Variabel Intervening

Komitmen organisasi adalah keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pengukuran variabel komitmen organisasi menggunakan tiga indikator yang dikembangkan dari kuesioner Rustini (2015) dengan 7 item pernyataan, yaitu 1) indikator kepercayaan yang kuat dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) indikator kemauan yang kuat untuk berusaha atau bekerja keras untuk organisasi, 3) indikator keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Metode analisis data menggunakan software *SmartPLS versi 3.2.4.m3*. PLS merupakan analisis persamaan struktural (*Structural Equation Modeling* disingkat SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran dan pengujian model struktural. Metode ini terbagi atas dua yaitu:

### (1) Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2013;206). Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyiapan data dalam bentuk tabel, grafik, perhitungan *median*, *mean*, standar deviasi, perhitungan prosentase, dan lain-lain.

### (2) Analisis statistik inferensial

Statistik inferensial, (*statistic induktif* atau *statistic probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2013;207). Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, maka analisis data statistik inferensial diukur dengan *software SmartPLS* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis (Ghozali, 2014:32).

#### 1) Model pengukuran/ *outer model*

Evaluasi pengukuran model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2006 dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2009:58). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab instrumen penelitian. Pengukuran model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* untuk indikator pembentuk konstruk

laten, serta melalui *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2011).

*Convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi > dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1997 dalam Hartono dan Abdillah, 2014:61).

*Discriminant validity* dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk dengan nilai *cross loading* untuk setiap variabel > 0,70. Konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran > korelasi dengan konstruk lainnya. Metode lain untuk menguji *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk > dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2011). Direkomendasikan nilai AVE harus > 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2014:40).

Uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus > dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al*, 2006 Hartono dan Abdillah, 2014:62).

## 2) Model struktural/ *inner model*

Penilaian model struktural dengan PLS dilakukan dengan melihat nilai *R-square* ( $R^2$ ) untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance*, dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Penilaian model dengan PLS diawali dengan melihat  $R^2$  untuk setiap variabel laten endogen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi yaitu bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar  $R^2 \times 100\%$  sedangkan sisanya sebesar  $100\% - (R^2 \times 100\%)$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Perubahan nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai apakah variabel laten eksogen memiliki pengaruh yang substantive terhadap variabel laten endogen (Ghozali, 2014:42). Dalam model struktural, nilai  $R^2$  0,67; 0,33; dan 0,19 untuk variabel laten endogen menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2011).

Model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, namun jika nilai *Q-square*  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2012:42). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:  $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$ , dengan  $R_1^2, R_2^2, \dots, R_p^2$  adalah *R-square* variabel endogen. Rentang nilai  $Q^2$  adalah  $0 < Q^2 < 1$ , dimana model semakin baik jika nilai  $Q^2$  semakin mendekati 1.



### 3) Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik *t* (*t-test*). Bila dalam pengujian ini diperoleh koefisien *t statistic* yang lebih besar dari *t* tabel (1,96) atau nilai *p-value*  $\leq 0,05$  ( $\alpha$  5%), berarti pengujian signifikan, dan sebaliknya kalau *p-value*  $> 0,05$  ( $\alpha$  5%), berarti tidak signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dua kali, yaitu: a) pengujian pertama dilakukan sebagai *pilot test* dan b) pengujian kedua dilakukan pada saat daftar pertanyaan telah diterima dari responden penelitian. Pengujian instrumen dengan *pilot test* telah dilakukan sebelum pengumpulan data, dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang Mahasiswa STAR BPKP Magister Akuntansi Universitas Udayana. Hasil uji validitas tahap pertama menunjukkan bahwa salah satu indikator motivasi yaitu  $MO_4$  tidak valid karena memiliki nilai *loading factor*  $< 0,5$  sehingga indikator  $MO_4$  dikeluarkan dari model dan selanjutnya tidak digunakan dalam kuesioner. Pengujian ulang setelah indikator  $MO_4$  dikeluarkan dari model menghasilkan kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dapat dikatakan valid yang ditunjukkan dengan nilai *loading factor*  $> 0,5$ . Hasil uji reliabilitas *pilot test* memperlihatkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0,6$  sehingga seluruh indikator konstruk dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel.

Setelah diperoleh hasil uji instrumen valid dan reliabel, selanjutnya kuesioner disebarkan langsung kepada pengurus barang di masing-masing unit kerja sebanyak 41 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner yang telah dihimpun dapat dipergunakan kembali, mengingat data yang diberikan responden lengkap. Dari 41 responden, berdasarkan profil responden terlihat keterlibatan gender didominasi responden berjenis kelamin pria sebesar 51,22%. Sedangkan untuk mengetahui intelegualitas yang dimiliki dapat dilihat dari tingkat pendidikan, dimana responden dengan pendidikan SMA lebih mendominasi sebesar 48,78%, Sarjana (46,34%) dan D2/D3 sebesar 4,88%. Pengalaman responden sebagai pengurus barang sebanyak 39,02% memiliki pengalaman diatas 5 tahun yang berarti bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup dibidang pengelolaan aset daerah.

Deskripsi variabel penelitian ditunjukkan dari hasil yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Nilai interval dari distribusi frekwensi diperoleh dari formulasi (Furqon, 2009:25) sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Skor untuk masing-masing alternatif jawaban dari variabel penelitian telah ditentukan dengan nilai minimal 1 dan maksimal 5, sehingga nilai interval yang diperoleh adalah 0,8. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui kondisi variabel-variabel penelitian secara menyeluruh dapat dilihat melalui rerata skor sebagai berikut: a) sangat tidak baik (1,00 – 1,80); b) tidak baik (1,80 – 2,60); c) cukup baik (2,60 – 3,40); d) baik (3,40 – 4,20) dan e) sangat baik (4,20 – 5,00).

Penilaian jawaban responden terhadap kinerja pengurus barang, komitmen organisasi, kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja termasuk kategori

baik, dengan total skor rerata indikator pada variabel kinerja pengurus barang sebesar 3,49; variabel komitmen organisasi sebesar 3,48; variabel kompetensi SDM dengan total skor rerata variabel sebesar 3,66; variabel motivasi 3,61; dan total skor rerata indikator variabel lingkungan kerja sebesar 3,54.

#### 1) Hasil Uji PLS

Uji PLS pada penelitian ini menggunakan evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dan evaluasi model struktural dengan tingkat signifikansi 5%. Evaluasi model pengukuran merupakan pengujian instrumen tahap kedua atas jawaban responden penelitian.

##### (1) Model pengukuran/outer model

Uji validitas konvergen memperlihatkan nilai loading faktor untuk semua indikator > dari nilai loading faktor 0,70 sehingga seluruh indikator kinerja pengurus barang, komitmen organisasi, kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja dinyatakan valid. Uji validitas diskriminan memperlihatkan nilai korelasi loading masing-masing variabel > dari nilai korelasi *cross loading* variabel laten lainnya, sehingga semua indikator dalam penelitian ini adalah valid. AVE memperlihatkan nilai kinerja pengurus barang sebesar 0,878; komitmen organisasi sebesar 0,853; kompetensi SDM sebesar 0,743; motivasi sebesar 0,752; dan lingkungan kerja sebesar 0,776 yang berarti seluruh variabel adalah valid.

Uji *composite reliability* menunjukkan hasil bahwa nilai kinerja pengurus barang adalah 0,965; komitmen organisasi sebesar 0,914; kompetensi SDM sebesar 0,860; motivasi sebesar 0,837 dan lingkungan kerja sebesar 0,884 yang menunjukkan seluruh variabel reliabel. *Cronbachs alpha* menunjukkan hasil

kinerja pengurus barang bernilai 0,973; komitmen organisasi sebesar 0,946; kompetensi SDM sebesar 0,912; motivasi sebesar 0,901 dan lingkungan kerja sebesar 0,920 yang berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji *outer model* di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

## (2) Model Struktural/*Inner Model*

Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,930 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat *goodness of fit* yang baik, artinya kompetensi SDM, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabilitas kinerja pengurus barang sebesar 93%, sedangkan sisanya 7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.  $R^2$  komitmen organisasi sebesar 0,694 berarti bahwa variabilitas komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 69,4% dan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

*Q-square predictive relevance* untuk model struktural digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *predictive relevance* diperoleh dari  $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$ , sehingga menghasilkan nilai 0,930. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik ( $Q^2 > 0$ ). Nilai *Q square predictive relevance* sebesar 93% mengindikasikan bahwa keragaman data dapat menjelaskan model sebesar 93% atau dengan kata lain informasi dalam data sebesar 93% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan sisanya 7% dijelaskan oleh variabel lain.

## (3) Pengujian hipotesis

Variabel eksogen pada *p-value* 5% dinyatakan signifikan pada variabel endogen bila hasil t-statistik > dari t-tabel 1,960 atau nilai *p-value* < dari tingkat alpha yang telah ditetapkan ( $\alpha=0,05$ ). Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel Laten**

Hubungan antar variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Value</i>	Ket
SDM -> KO	0,265	0,123	2,145	0,032	Sig
MO -> KO	0,304	0,148	2,053	0,041	Sig
LK -> KO	0,370	0,155	2,389	0,017	Sig
KO -> KPB	0,566	0,099	5,719	0,000	Sig
SDM -> KPB	0,191	0,076	2,522	0,032	Sig
MO -> KPB	0,134	0,066	2,045	0,041	Sig
LK -> KPB	0,173	0,081	2,128	0,034	Sig
SDM -> KO -> KPB	0,150	0,079	1,899	0,058	Tidak sig
MO -> KO -> KPB	0,172	0,080	2,159	0,031	Sig
LK -> KO -> KPB	0,209	0,094	2,225	0,027	Sig

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 1 ( $H_1$ ) menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,145 (> 1,96) dan *p-value* 0,032 (< 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  **$H_1$  diterima** dengan nilai koefisien 0,265 yang berarti kompetensi SDM berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Hipotesis 2 ( $H_2$ ) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,053 (> 1,96) dan *p-value* 0,041 (< 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  **$H_2$  diterima** dengan nilai koefisien 0,304 yang berarti motivasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Hipotesis 3 ( $H_3$ ) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,389 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* 0,017 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  **$H_3$  diterima** dengan nilai koefisien 0,370 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Hipotesis 4 ( $H_4$ ) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai t-statistik sebesar 5,719 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  **$H_4$  diterima** dengan nilai koefisien 0,566 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang.

Hipotesis 5 ( $H_5$ ) menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,145 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* 0,032 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  **$H_5$  diterima** dengan nilai koefisien 0,191 yang berarti kompetensi SDM berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang.

Hipotesis 6 ( $H_6$ ) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,045 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* 0,041 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  **$H_6$  diterima** dengan nilai koefisien 0,134 yang berarti motivasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang.

Hipotesis 7 ( $H_7$ ) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,128 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* 0,034 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa **H<sub>7</sub> diterima** dengan nilai koefisien 0,173 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang.

Hipotesis 8 (H<sub>8</sub>) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,899 (< 1,96) dan p-value 0,058 (> 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H<sub>8</sub> ditolak**.

Hipotesis 9 (H<sub>9</sub>) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengurus barang. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,159 (> 1,96) dan p-value 0,031 (< 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H<sub>9</sub> diterima**.

Hipotesis 10 (H<sub>10</sub>) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengurus barang. Hasil uji pada Tabel 1 menunjukkan nilai nilai t-statistik sebesar 2,225 (> 1,96) dan p-value 0,027 (< 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H<sub>10</sub> diterima**.

## 2) Pembahasan

### (a) Pengaruh kompetensi SDM pada komitmen organisasi

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif pada komitmen organisasi, sehingga H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki Pengurus barang dalam pengelolaan aset daerah maka ada kecenderungan semakin baik komitmen Pengurus barang terhadap organisasi.

Pengurus barang dengan kompetensi yang baik akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan serta fungsi dirinya dalam suatu pekerjaan. Dengan

pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang baik terhadap tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pengurus barang maka akan menumbuhkan idealisme terhadap tugas dan tanggungjawab, yang nantinya akan berkomitmen untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tugas dengan optimal. Hasil ini konsisten dengan penelitian Sujana (2012 dan Fadli dkk (2012) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

(b) Pengaruh motivasi pada komitmen organisasi

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi, sehingga  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki Pengurus barang maka ada kecenderungan semakin baik komitmen Pengurus barang terhadap organisasi. Hasil yang dicapai konsisten dengan penelitian Anastania dan Eddy (2013), Sujana (2012), Sanusi (2012) dan Widyaningrum (2011) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

(c) Pengaruh lingkungan kerja pada komitmen organisasi

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi, sehingga  $H_3$  diterima. Ini berarti semakin aman dan nyaman lingkungan kerja maka komitmen Pengurus barang terhadap organisasi cenderung semakin meningkat. Adanya lingkungan kerja yang baik berupa hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan atasan, komunikasi antar personal yang baik serta ditunjang dengan kondisi ruangan dan fasilitas kerja yang memadai akan mendukung meningkatnya komitmen yang dimiliki Pengurus



barang terhadap organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Kurniasari dan Halim (2013), Akhtar (2014), dan penelitian Rustini (2015), yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

(d) Pengaruh komitmen organisasi pada kinerja pengurus barang

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang, sehingga  $H_4$  diterima. Gambaran ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen Pengurus Barang terhadap organisasi, maka kecenderungan kinerja yang dihasilkan oleh Pengurus Barang akan semakin baik. Komitmen organisasi sangat penting dimiliki pengurus barang karena dengan adanya komitmen yang tinggi maka pengurus barang akan bekerja seoptimal mungkin dalam penatausahaan aset daerah demi tercapainya kinerja yang lebih baik. Hasil ini mendukung penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2008), Ali *et al* (2010), Wati dkk. (2010), Haryanti dan Handayani (2011), Adi (2013), Tolentino (2013) dan Rustini (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja.

(e) Pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang, sehingga  $H_5$  diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi berupa pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi sebagai pengurus barang serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengelolaan aset daerah maka semakin baik kinerja

pengurus barang dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sartika (2015), Safwan dan Abdullah (2014), Suparno dan Sudarwati (2014), Qamariah (2011) dan Manik (2010).

(f) Pengaruh motivasi pada kinerja pengurus barang

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang, sehingga  $H_6$  diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki Pengurus Barang, maka kecenderungan kinerja yang dihasilkan oleh Pengurus Barang akan semakin meningkat. Seorang pengurus barang yang termotivasi akan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya terkait dengan pengelolaan asset daerah yang ada di instansi tempatnya bekerja. Sebaliknya, pengurus barang yang memiliki motivasi rendah akan sering menampilkan rasa tidak senang dengan pekerjaannya dan sering mengabaikan hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut akan berakibat pada kualitas kerja yang kurang memuaskan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Lubis (2008), Suryantari (2012), Febriana dan Indrawati (2013), Safwam dan Abdullah (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

(g) Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengurus barang

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pengurus barang, sehingga  $H_7$  diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan organisasi maka akan cenderung dapat meningkatkan hasil kinerja Pengurus barang. Pengurus barang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil

yang optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Rustini (2015), Febriana dan Indrawati (2013), Lelebici (2012), Chandrasekar (2011), Dharmawan (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

(h) Pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang melalui komitmen organisasi

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang, sehingga  $H_8$  ditolak. Ini berarti bahwa dengan adanya kompetensi pengurus barang yang tinggi terkait dengan pengelolaan aset daerah akan dapat meningkatkan kinerja pengurus barang meskipun tanpa adanya komitmen organisasi. Hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian Patulak dkk. (2013), Haryanti dan Cholil (2014) serta Rumasukun (2015) dimana komitmen organisasi merupakan variabel mediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan.

(i) Pengaruh motivasi pada kinerja pengurus barang melalui komitmen organisasi

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi pada kinerja pengurus barang, sehingga  $H_9$  diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi timbulnya komitmen pengurus barang terhadap organisasi yang berdampak pada kecenderungan meningkatnya kinerja pengurus barang. Motivasi kerja dapat membangkitkan komitmen organisasi melalui dorongan untuk lebih terlibat dan berpartisipasi aktif terhadap berbagai kegiatan organisasi. Ketika motivasi kerja dapat membangkitkan komitmen terhadap organisasi, maka hal tersebut akan

mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian Devi (2009), Widyaningrum (2011) dan Adi (2013).

(j) Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengurus barang melalui komitmen organisasi

Berdasarkan uji statistik diperoleh bukti empiris bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pengurus barang, sehingga  $H_{10}$  diterima. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi timbulnya komitmen pengurus barang terhadap organisasi yang berdampak pula pada kecenderungan meningkatnya kinerja pengurus barang. Lingkungan kerja yang baik, disamping secara langsung dapat mempengaruhi kinerja, juga dapat menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pengurus barang sehingga dengan adanya komitmen tersebut, maka akan berimplikasi pula pada peningkatan kinerja dari pengurus barang. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustini (2015) dan Akhtar (2014) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja melalui komitmen organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja pada komitmen pengurus barang terhadap organisasi. Ini berarti semakin tinggi kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja maka komitmen pengurus barang terhadap organisasi cenderung meningkat. Terdapat pengaruh positif kompetensi SDM, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi

pada kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan. Ini berarti semakin tinggi komitmen pengurus barang terhadap organisasi, semakin tinggi kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja maka kinerja pengurus barang cenderung meningkat. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang. Ini berarti kompetensi SDM berpengaruh pada meningkatnya kinerja pengurus barang, tanpa melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pengurus barang Pemerintah Kabupaten Tabanan. Ini berarti semakin tinggi motivasi dan semakin baik lingkungan kerja maka timbulnya komitmen pengurus barang terhadap organisasi semakin tinggi yang berdampak pada kecenderungan meningkatnya kinerja pengurus barang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan, maka saran penelitian ini antara lain kompetensi SDM, motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi merupakan hal penting yang perlu ditingkatkan dari pemerintah, yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja pengurus barang. Pemerintah Kabupaten Tabanan hendaknya secara rutin mengadakan diklat dan sosialisasi terkait pengelolaan aset daerah untuk meningkatkan kompetensi pengurus barang. Pemerintah Kabupaten Tabanan perlu memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan komitmen organisasi serta berimplikasi pada kinerja yang lebih baik. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel kompensasi yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi serta menambah responden penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

## REFERENSI

Adi,B. Wasito. 2013. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 19, Nomor 2: 206-221.

Adiputri, N. W. 2014. “Hubungan Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Supervisi dengan Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Bangli” (*tesis*). Denpasar: Universitas Udayana.

Akhtar, J. 2014. Impact of Work Environment, Salary Package and Employees Perception on Organizational Commitment: A study of Small & Medium Enterprises (SMEs) of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4(8).

Ali, I., Rehman, K.U., Ali, S.I., Yousaf, J., Zia, M. 2010. Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment And Organizational Performance. *African Journal of Business Management*, Vol. 4(12): pp. 2796-2801.

Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 9(2).

Brahmasari, I.A., Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10(2): 124-135.

Chandrasekar, K. 2011. Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance In Public Sector Organisation. *International Journal of Enterprise Computing and Business System*, 1(1), pp:1-19.

Chong, K. V. and Eggleton, R. C. I. 2007. The Impact Of Reliance On Incentive-Based Compensation Schemes, Information Asymmetry and Organisational Commitment on Managerial Performance. The University of Western Australia, Australia, The University of Waikato, New Zealand. *Management Accounting Research*, 18.

Cook, J. and Wall, T. 1980. New Work Attitude Measures Of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*. MRC Social and Applied Psychology Unit, University of Sheffield.

Devi, E.K.D. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan *Outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang). (tesis). Universitas Diponegoro: Semarang.

Dharmawan, I.M.Y. 2011. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”(tesis). Denpasar: Universitas Udayana.

Dhermawan, A.A.N,B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewira Usaha*, Vol. 6(2) : pp. 174-184.

Fadli, U.M., Fadili, D.A., Kartawijaya, Y. 2012. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Kerja pada PT PLN (persero) Rayon Rengasdengklok. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No.2: 577-589.

Febriana, T.N.M. dan Indrawati Ayu Desi. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *Jurnal Manajemen*, Vol 2(5).

Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. 2002 . *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.

Haryanti, S. dan Cholil, M. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis&Manajemen*, Vol.15: 33-44. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.

Hariyanti dan Dwi Lusi Handayani. 2011. Organizational Commitment As Intervening Variable Between Job Satisfactions Towards The Performance Of Employees (Case Study of Public Hospital BRSUD Sukoharjo). STIE-AUB Surakarta. *Jurnal ProBANK*, Vol. 19 (20).

Jogiyanto H.M. dan Abdillah, Willy. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS untuk Penelitian Empiris*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFPE-Yogyakarta.

Klarner, P., Sarstedt, M., Hoeck, M., and Ringle, C.M. 2013. Disentangling the Effects of Team Competences, Team Adaptability, and Client Communication on the Performance of Management Consulting Teams. *Long Range Planning* 46 (3): 258-286.

Kurniasari, D. dan Halim, A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 8( 2).

Lakshmi M.S, Srinivas K. and Krishna, K.V.R. 2010. Employee Engagement for Talent Retention with Reference to The Academicians. *Review of Bussines Research*, Vol 10(3) : p.137-142.

Leblebici, Demet. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey. *Journal of Business, Economic & Finance*, 1(1), pp:38-49

Lubis, K.A. 2008. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan" (*tesis*). Medan : Universitas Sumatera Utara.

Mowday, R., Steers, and Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior* , Vol. 14, pp: 224-235.

Mulyono, Hadi., Hamzah, A., dan Abdullah, A.Z. 2013. Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, Vol.2(1) : 18-26.

Murty, W.A. dan Hudiwinarsih, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya) STIE Perbanas Surabaya. *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2(2).

Patulak, M.E., Thoyib, A., Surachman., Setiawan, M. 2013. The Role of Organizational Commitment as Mediator of Organizational Culture and Employees Competencies on Employees Performances: A Study on Irrigation Area Management in Southest Sulawesi. *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol.4, No.5: 166-175.

Prasetyono dan Kompyurini, N. 2008. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik. Universitas Trunojoyo. *Simposium Nasional Akuntansi XI Pontianak*.

Qamariah, I., dan Fadli. 2011. Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonom*, Vol.14(2): 63-73.

Qureshi, Javeria Ashfaq *et al.*, 2011, *Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance: Evidence from Pakistan*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(4):642-657.



Robbins, S.P and Judge T. A. 2008. Perilaku Organisasi *Organizational Behavior* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rumasukun, S.F.A., Rante, Y., Wambrauw, O.O., Bharanti, B.E. 2015. The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province). *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 4(8): 15-27.

Rustini, Ni Komang Ayu. 2015. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran” (*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana.

Safwan, N., dan Abdullah, S. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 3(1).

Sanusi, Anwar. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia” (*tesis*). Jakarta : Universitas Indonesia.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Smith, A. 2000. *Training and Development In Australia*. Second Edition. Australia: Reed International Books Australia Pty Buuterworths.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sujana, E. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika Undiksha*, Vol. 2(1).

Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 2 (3):175-193.

Suparno dan Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, Vol.12(01). ISSN: 1693-0827.

Suryantari, E.P. 2012. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Pengelolaan Anggaran Belanja Universitas Udayana” (*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta : Prenada Media Group.

Tania, Anastania dan Eddy M.S. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Jurnal Ekonomi*, Vol.1(3).

Tolentino, R.C. 2013. Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, Vol.15(1). ISSN: 2304-0777.

Wati, E., Lismawati, Aprilla, N. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.

Widyaningrum, M.E. 2011. Influence of Motivation and Culture on Organizational Commitment and Performance of Employee of Medical Services. *Academic Research International*, Vol 1 (2). ISSN: 2223-9553.