

PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS BARANG SKPD DI KABUPATEN MAJENE

Darwis M^{*1}, Sylvia Sjarlis², Hari³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}darwisstp@gmail.com, ²sylviaakuntansi@gmail.com, ³aswina.susanto4@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, kemampuan dan dukungan organisasi secara parsial terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, kemampuan dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene dan untuk mengetahui dan menganalisa variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang di Kabupaten Majene. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Majene. Metode dan pendekatan yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan metode survey. Populasi sebanyak 60 orang Pengurus barang SKPD dan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 60 orang sampel. Data yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang SKPD di kabupaten Majene dengan t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh dengan nilai t tabel yang lebih kecil dari t tabel dan signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Namun, pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene. Adapun yang paling dominan mempengaruhi kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene adalah motivasi sebesar 49,4%.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja Pengurus Barang SKPD

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of motivation, ability and organizational support partially on the performance of regional work unit managers in Majene Regency, to determine and analyze the effect of simultaneous motivation, ability and organizational support on the performance of regional work unit managers in Majene Regency and to find out and analyze which variables have the most dominant influence on the performance of goods managers in Majene Regency. This research was conducted in Majene Regency. The method and approach used is a quantitative descriptive method with a survey method. The population is 60 SKPD goods managers and using a saturated sample of 60 samples. The data were analyzed using multiple linear regression. The results of this study indicate that partially, motivation and organizational support have a positive and significant effect on the performance of SKPD goods managers in Majene district with t count greater than t table and significance less than 0.05 while work ability has no effect on t value. The t value is smaller than t table and the significance is greater than 0.05. However, the influence of motivation, work ability and organizational support simultaneously affect the performance of SKPD goods managers in Majene Regency. The most dominant influence on the performance of SKPD goods managers in Majene Regency is motivation of 49.4%.

Keywords: Motivation, Work Ability, Organizational Support, Performance of SKPD Goods Manage

PENDAHULUAN

Otonomi Daerah yang mulai dicanangkan pemerintah dengan dikeluarkannya UU. No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang telah direvisi beberapa kali hingga terakhir pada Undang-undang nomor 23 tahun 2014, membawa dampak adanya perubahan

yang terjadi di segala aspek, khususnya dalam menjalankan pemerintahan daerah. Otonomi Daerah ini dilaksanakan dengan melihat adanya keanekaragaman yang terjadi pada tiap daerah dan didorong oleh adanya tuntutan partisipasi dan transparansi yang diakibatkan globalisasi dunia. Di era global sebuah tatanan pemerintahan dituntut untuk dapat mengakomodasi semua kebutuhan dan menyesuaikan dengan kondisi internasional. Birokrasi pemerintah sebagai mesin resmi yang mempunyai fungsi pelayanan, pada saat ini menjadi pusat perhatian semua unsur, tidak terkecuali pada tatanan di daerah. Sebagaimana kita ketahui bersama, pemerintah daerah merupakan ujung tombak bagi berhasilnya pelaksanaan otonomi daerah ini. Birokrasi yang berkualitas tentu saja sangat dibutuhkan oleh daerah yang memiliki kedudukan strategis atas otonomi tersebut.

Salah satu kunci dari keberhasilan pengelolaan ekonomi daerah adalah manajemen aset. Aset daerah merupakan sumber daya penting bagi pemerintah daerah sebagai penopang utama pendapatan asli daerah. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk dapat melakukan manajemen aset secara memadai. Dalam manajemen aset, pemerintah daerah harus menggunakan pertimbangan aspek perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengadaan, penerimaan, penyimpanan dan penyaluran, penggunaan, penatausahaan, pemanfaatan atau penggunaan, pengamanan dan pemeliharaan, penilaian, penghapusan, pemindahtanganan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian, pembiayaan dan tuntutan ganti rugi agar aset daerah mampu memberikan kontribusi optimal bagi pemerintah daerah yang bersangkutan sehingga arah pembangunan di Bidang Pengelolaan Aset Daerah dapat terintegrasi dan terprogram dengan baik.

Berbagai permasalahan yang timbul terkait pengelolaan aset pun tidak dapat dihindarkan yang semakin jelas berimbas pada kinerja para pemangku jabatan terkait pengelolaan aset atau para pengurus barang. Kinerja pengurus barang sangat erat kaitannya dengan kinerja organisasi atau instansi, semakin tinggi kinerja pengurus barangnya, maka akan berbanding lurus dengan kinerja organisasi atau instansi yang akan mengantarkan pada semakin mudahnya instansi tersebut mencapai tujuannya. Hal ini juga diungkapkan Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut, perhatian difokuskan kepada peningkatan sumber daya manusia dalam hal ini pengurus barang agar mampu mencapai kinerja prima sebagai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja secara teori berhubungan erat dengan motivasi, kemampuan kerja dan dukungan organisasi yang diterima oleh seorang pengurus barang/pegawai yang mengelola aset pada setiap SKPD agar dapat konsisten menjaga kinerjanya supaya tidak menurun.

Berkaitan dengan kinerja tersebut, menurut Robert L Mathis dan John H Jackson dalam Omega Indria Rasu dan Rudy J Pusung (2018) adapun faktor yang mampu mempengaruhi kinerja individu pengurus barang itu adalah kemampuan kerja, motivasi, dukungan organisasi yang diterima, keberadaan pekerjaan, serta hubungan dengan organisasi.

Motivasi adalah alasan yang mendasari perilaku manusia. Seseorang yang termotivasi dapat menafsirkan bahwa ada alasan yang sangat kuat untuk mendapatkan apa yang diinginkan dengan melakukan pekerjaan yang bisa mendapatkan penghasilan (Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022). Motivasi akan terbentuk dari sikap (attitude) seorang pengurus barang dalam menghadapi bagaimana situasi kerja. Motivasi sendiri biasa

didefinisikan sebagai sebuah kondisi yang mampu menggerakkan diri pengurus barang agar lebih terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Adapun penelitian terdahulu yang relevan terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

Salman Farisi, dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,128 yang diketahui lebih besar dari nilai t tabel beserta dengan nilai signifikansi sebesar $0,038 < \alpha 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Indra Jaya, Rustan, D. M., & Azlan Azhari, (2022) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Brimob pada satuan brimob di sulawesi selatan. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil satuan brimob.

Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” dengan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil pengujian secara serempak atau simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel yang sebesar 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Hal tersebut berarti Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang

Selain motivasi, aspek kemampuan kerja pengurus barang juga sangat berperan penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah instansi adalah bagaimana cara membuat pengurus barang mampu bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, pengurus barang biasanya dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun berbeda pada kenyataannya tidak semua pengurus barang mempunyai kemampuan kerja dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan instansi. Pengurus barang mampu bekerja secara efisien jika pengurus barang tersebut mampu dan terampil serta memiliki semangat kerja sehingga didapatkan kinerja yang optimal (Hayati, 2017). Kemampuan kerja adalah merupakan salah satu faktor dalam kematangan kerja yang memiliki korelasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan melalui proses pendidikan, pelatihan, serta pengalaman. Adapun penelitian terdahulu yang menjelaskan adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja diantaranya:

Abdul Kadir dan Kumara Efrianti (2018) dengan judul Penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang” dengan hasil penelitian dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa Kemampuan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan tingkat Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu. Hal ini berarti jika tingkat pengaruh kemampuan dan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh pegawai Kelurahan Puruk Cahu makin tinggi , maka mengakibatkan semakin tinggi pula tingkat Kinerjanya.

A Rinaldi, dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Aparatur, Teknologi Informasi dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Kemampuan Aparatur terhadap kinerja Pegawai Biro Pembangunan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis statistik menyatakan Kemampuan kerja Aparatur berpengaruh secara positif terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, terbukti (H1 diterima).

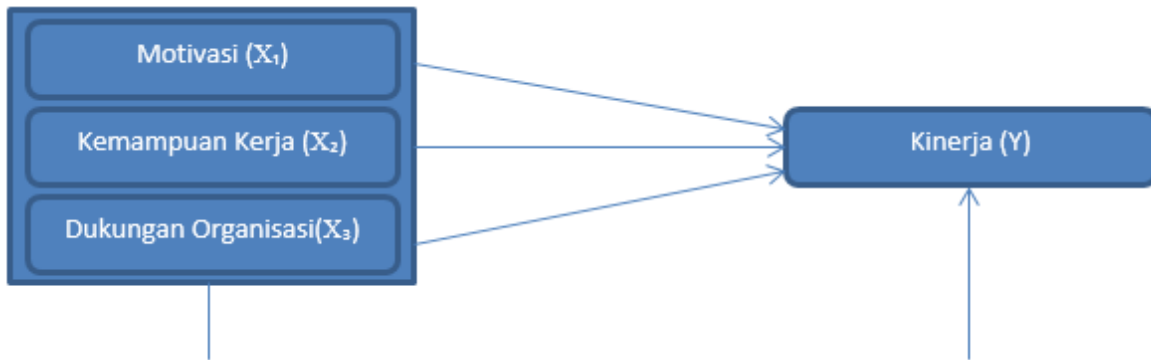
Selain motivasi dan kemampuan kerja, hal berikut yang juga mempengaruhi kinerja sebuah organisasi adalah dukungan organisasi. Peningkatan kinerja pengurus barang tidak lepas dari dukungan organisasi. Dukungan organisasi pada pekerjaan pengurus barang akan membentuk persepsi pengurus barang yang disebut persepsi dukungan organisasi (Han et al., 2013). Persepsi pengurus barang yang baik adalah akibat adanya dukungan organisasi yang selanjutnya akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri pengurus barang terhadap organisasi sehingga pengurus barang tersebut merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya atau membalasnya (Kambu et al., 2016).

Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, serta pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik, dan lain sebagainya. Persepsi dukungan organisasi dapat diukur melalui indikator penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan pegawai (Eisenberger dalam Hamida Hamida, 2020). Indikator penghargaan dapat menilai sejauh mana persepsi pengurus barang mengenai *reward* yang diterima atas pekerjaan mereka. Sedangkan dukungan pimpinan berkaitan dengan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan bawahannya dalam hal ini pengurus barang, artinya atasan memberikan kepercayaan penuh kepada pengurus barang dalam menjalankan peran namun tetap melakukan pengawasan selama proses hingga hasil yang dicapai dengan penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja sebagai berikut :

Thea Azalia Lanzart, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara” dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (X2) didapati (6.697) > t-tabel (2,428) maka ditemukan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikansi t sebesar $0.00 < 0,05$, karena nilai t hitung lebih besar dari t-tabel sehingga H_0 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Dukungan organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diterima maka secara parsial dinyatakan dukungan organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai atau H_a diterima. Untuk setiap kontribusi dari Variabel dukungan organisasi (X2) yang indikatornya (Insentif, Perhatian, Pujian, Penerimaan Dan Keakraban) akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 0.000 satuan yang berarti jika ada peningkatan dari Variabel dukungan organisasi maka Variabel Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0% dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1, X3=0) atau *Ceteris Paribus*. Hasil dari penelitian ini sama dengan apa yang diteliti oleh Bawi (2015) yang mendapati ada pengaruh antara variabel dukungan organisasi dengan Kinerja pegawai.

Fakta empiris di lapangan berkaitan dengan pengurus barang yang ada di setiap satuan kerja perangkat daerah di Majene diketahui bahwa para pengurus barang memiliki latar belakang pendidikan yang beragam mulai dari lulusan SMA sampai dengan sarjana dengan spesifikasi berbeda pula. Dengan kondisi demikian, maka dapat dipastikan kemampuan pengurus barang dalam menjalankan tupoksinya tentu akan berbeda pula. Belum lagi terkait motivasi yang mereka miliki sebagai pengurus barang di SKPD, banyak diantara mereka yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan keterpaksaan hal ini diketahui setelah melakukan wawancara awal terhadap pengurus barang. Mereka menjadi pengurus barang hanya dengan pertimbangan kekurangan sumber daya manusia di SKPD. Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi, kerangka pemikiran serta rumusan masalah di atas, maka berikut dikemukakan beberapa hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene;
2. Diduga bahwa Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten majene;
3. Diduga bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene;
4. Diduga bahwa motivasi, Kemampuan dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah pengurus barang, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket. Jenis data kuantitatif, yaitu berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, dokumentasi dan observasi. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung melalui penyampaian kuesioner kepada responden yang merupakan pengurus barang di kabupaten Majene. Serta sumber data sekunder yang merupakan data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip, hasil angket dan dokumen lainnya.

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Majene dengan melibatkan Satuan Kerja Perangkat Daerah lingkup kerja Pemerintah Kabupaten Majene selaku entitas Pengguna/Kuasa Barang milik daerah. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 1 bulan terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2021.

Kuesioner sebagai instrumen penelitian ini dibuat dengan bantuan aplikasi google form dan link dari kuesioner tersebut didistribusikan melalui aplikasi whatsapp via grup Forum Aset Daerah Majene sebanyak 60 sesuai dengan jumlah pengurus barang yang merupakan populasi sekaligus sampel jenuh dalam penelitian ini. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa analisa kuantitatif dengan menggunakan alat SPSS dengan uji kualitas data sebagai berikut : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji asumsi Klasik, Uji Hipotesis.

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pengurus barang. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja pengurus barang.

X₃ = Dukungan Organisasi

α = Konstanta.

β₁₂₃ = Koefisien Regresi.

X₁ = Motivasi

ε = error Term

X₂ = Kemampuan Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil uji Analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constanta	.640	2.204	
Motivasi	.494	.101	.473
Kemampuan Kerja	.200	.117	.163
Dukungan Organisasi	.354	.081	.373

Sumber : Hasil Pengolahan data IBM SPSS 25

Sesuai dengan hasil yang disajikan pada tabel 1 diatas, maka perhitungan variabel independen dapat dilakukan sebagai berikut :

$$Y = 0,640 + 0,494 (X1) + 0,200 (X2) + 0,354 (X3)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pengurus Barang

X1 = Motivasi

X2 = Kemampuan Kerja

X3 : Dukungan Organisasi

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai Konstanta persamaan tersebut sebesar 0,640 yang berarti apabila variabel motivasi, Kemampuan kerja dan dukungan organisasi sama dengan nol, maka pengaruhnya terhadap kinerja pengurus barang adalah sebesar 0,640.

Variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel Motivasi sebesar 1%, maka Kinerja pengurus barang akan mengalami peningkatan sebesar 49,4%.

Untuk Variabel kemampuan kerja (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel kemampuan kerja sebesar 1%, maka kinerja pengurus barang akan mengalami peningkatan sebesar 20%.

Variabel Dukungan organisasi (X3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,354. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel Dukungan organisasi sebesar 1%, maka kinerja pengurus barang akan mengalami peningkatan sebesar 35,4%.

Dari hasil pengukuran di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi dari tiap-tiap pengurus barang, maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula. Begitupun dengan kemampuan kerja dan dukungan organisasi, semakin tinggi kemampuan kerja dan dukungan yang diberikan oleh organisasi yang diberikan kepada pengurus barang, maka kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene juga akan semakin baik.

Uji t (Secara Parsial)

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y), diperoleh t hitung = 4,881 > t tabel 2,003 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini berarti motivasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus barang satuan kerja perangkat daerah (Y). sekaligus hal tersebut menegaskan bahwa sesuai hasil pengolahan data ditemukan bahwa terdapat kesesuaian dengan hipotesis pertama penelitian ini.
- Kemampuan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), diperoleh t hitung = 1,719 < t tabel 2,003 dan nilai sig 0,091 > 0,05, Hal ini berarti Kemampuan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah (Y), sekaligus hal tersebut menegaskan bahwa sesuai hasil pengolahan data ditemukan bahwa terdapat ketidaksesuaian dengan hipotesis kedua penelitian ini.
- Dukungan Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y), diperoleh t hitung = 4,376 > t tabel = 2,003 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini berarti dukungan organisasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja

perangkat daerah (Y). sekaligus hal tersebut menegaskan bahwa sesuai hasil pengolahan data ditemukan bahwa terdapat kesesuaian dengan hipotesis ketiga penelitian ini.

Dari penjelasan ketiga variabel independen di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh dan dominan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel di atas bahwa variabel motivasi memiliki nilai t tabel tertinggi dibandingkan dengan variabel independen lainnya dan memiliki koefisien regresi terkecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini yakni variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah (Y), Hal tersebut menegaskan bahwa hasil pengolahan data sesuai dengan hipotesis penelitian.

Uji f (Secara Simultan)

**Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Square	df	Mean of Square	f	Sig
Regression	196.962	3	65.654	40.304	.000 ^b
Residual	91.221	56	1.629		
Total	288.183	59			

Sumber : Hasil Pengolahan data IBM SPSS 25

Berdasarkan Hasil Uji anova atau Uji F pada tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 40,304, nilai ini lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,77 atau dapat dituliskan $40,304 > 2,77$ dengan probabilitas 0,00. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pengurus barang atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dari ketiga variabel independen yaitu ketiga variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat diterima dengan kata lain variabel motivasi (X1), kemampuan kerja (X2) dan dukungan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Majene.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.827 ^a	.683	.667	1.27630

Sumber : Hasil Pengolahan data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) yang ditunjukkan pada tabel, diperoleh nilai R Square sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar

68,3% kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene dipengaruhi oleh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Sehingga untuk penelitian berikutnya perlu menambahkan variabel lain yang memberikan pengaruh yang lebih kuat.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Barang

Dari persamaan Regresi I (pertama) diperoleh hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Motivasi (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pengurus barang SKPD (Y). hal ini dapat disimpulkan dari penjelasan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki t hitung sebesar 4,881 lebih besar dari t tabel 2,003 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pengurus barang pada pemerintah Kabupaten Majene sudah efektif dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra jaya, Rustam, dan Azlan Azhari, (2022) serta penelitian Imelda Suwardi dan Joko Utomo (2011) dengan hasil penelitian bahwa Dari hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95 persen ternyata variabel Motivasi yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra.D. dkk (2020), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Barang

Dari persamaan Regresi II (kedua) diperoleh hasil statistik menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 1,719 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,003 dan tingkat signifikan sebesar 0,091 lebih besar dari 0,05. Sehingga tidak sesuai dengan hipotesis kedua yakni dengan variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pengurus barang SKPD (Y), atau dengan kata lain bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pengurus barang.

Hal tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Azis Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017) dengan hasil penelitiannya hasil uji regresi menunjukkan bahwa besaran nilai koefisien variabel kemampuan kerja yaitu -0,177 bertanda negatif, yang berarti bahwa kemampuan kerja berbanding terbalik atau berlawanan arah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji statistik T test (uji parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kemampuan kerja sebesar 0,341 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Namun kemampuan kerja tersebut berpengaruh secara simultan atau berpengaruh jika bersama-sama dengan variabel lainnya atau jika kemampuan kerja tersebut dimediasi oleh variabel lainnya sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprina Wardani (2017) dan

Abdul Azis Nugraha Pratama (2017) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja, namun ketika menggunakan variabel mediasi maka kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui variabel perantara tersebut .

Pada kenyataannya kemampuan kerja bukanlah satu-satunya hal yang dapat menjadi faktor yang menentukan baiknya kinerja pengurus barang di kabupaten majene, namun berdasarkan data responden yang diperoleh bahwa pengurus barang didominasi oleh para pengurus barang yang memiliki masa jabatan di atas 4 tahun atau dengan kata lain faktor pengalaman sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tupoksinya

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Barang

Dari persamaan Regresi III (ketiga) diperoleh hasil pengujian hipotesis Nampak bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung dukungan organisasi adalah $4,376 >$ t tabel $2,003$ yang berarti berpengaruh positif dan adapun nilai sig. $0,000 <$ $0,05$ yang berarti signifikan sehingga dengan kata lain berarti semakin baik dukungan organisasi yang diperoleh maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasilnya sesuai dengan hipotesis ketiga.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan T.A Lansart,dkk (2019) dengan hasil analisis menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (X_2) didapati $(6,697) >$ t -tabel $(2,428)$ maka dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikansi t sebesar $0,00$, karena nilai t hitung lebih besar dari t -tabel sehingga H_0 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Dukungan organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diterima maka secara parsial dukungan organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai atau H_a diterima. Untuk setiap kontribusi dari Variabel dukungan organisasi (X_2) yang indikatornya (Insentif, Perhatian, Pujian, Penerimaan dan Keakraban) akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar $0,000$ satuan yang artinya jika ada peningkatan dari Variabel dukungan organisasi maka Variabel Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0% dengan asumsi variabel bebas lainnya (X_1 , $X_3=0$) atau Ceteris Paribus.

pada dasarnya dukungan organisasi yang diberikan oleh pimpinan dan bidang asset terhadap para pengurus barang SKPD Kabupaten Majene sudah pada taraf baik dengan melihat adanya tunjangan kinerja tambahan kepada para pengurus barang serta pembinaan dan pelatihan serta keikutsertaan para pengurus barang dalam seminar atau bimbingan teknis yang semuanya didukung oleh pimpinan beserta bidang asset.

Pengaruh Secara Simultan Motivasi, Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Barang SKPD di Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $40,304$ nilai ini lebih besar dari nilai F tabel yaitu $2,77$ atau $40,304 >$ $2,77$ dengan probabilitas $0,000$. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari $0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pengurus barang SKPD atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dari ketiga variabel independen yakni motivasi (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang SKPD (Y)

hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa motivasi, kemampuan kerja dan dukungan organisasi merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan baik tidaknya kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene. Semakin tinggi motivasi, kemampuan kerja dan dukungan organisasi, maka akan mendorong semakin baiknya kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene. Sebaliknya jika variabel motivasi, kemampuan kerja dan dukungan organisasi rendah, maka kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene juga akan mengalami penurunan.

Variabel Motivasi Merupakan Variabel Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pengurus Barang SKPD di Kabupaten Majene.

Berdasarkan tabel terlihat bahwa variabel motivasi (X1) adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel dependen lebih banyak dipengaruhi oleh variabel motivasi (X1) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X1 bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang didapatkan oleh pengurus barang SKPD, maka semakin baik pula kinerja pengurus barang SKPD di Kabupaten Majene.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya irfan (2020) bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan Kabupaten Majene sebesar 37,1 % , kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 27,4% dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 18,1% sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene sesuai dengan hipotesis pertama, begitupun dengan dukungan organisasi. Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene sesuai dengan hipotesis ketiga. Namun, lain halnya dengan kemampuan kerja. Kemampuan Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene tidak sesuai dengan hipotesis kedua. Hal ini disebabkan oleh hampir 25% dari jumlah pengurus barang yang menganggap bahwa latar belakang pendidikan kurang penting untuk menjadi atau menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pengurus barang pada SKPD di Kabupaten Majene.

2. motivasi, kemampuan kerja dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene. Hal ini sesuai dengan hipotesis keempat pada penelitian ini. Motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pengurus barang satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

A, A, Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Agustian, Ary, Ginanjar. (2016). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional Dan Spiritual, ESQ. Arga Tilanta.

Ahmad, F. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 5(2).

Alfarisi, salman, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN 2548-9585.

Anoraga. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta. Rineka Cipta.

Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP MINAT BERWIRUSAHA MAHASISWA ITB NOBEL INDONESIA MAKASSAR HERBAG MAKASSAR. *Nobel Management Review*, 3(4), 702-713.

Atkinson, R, L., Atkinson, R, C., Smith, E, E. (2011). Pengantar Psikologi Jilid 2 ed: 11. Alih Bahasa : Widjaja Kusuma. Jakarta. Interaksara.

A, S, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. UI.

Azis, Nugraha, Paratama, Abdul., & Wardani, Aprina. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi Perbankan Syariah* <http://muqtasidiainsalatiga.ac.id>

Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The Impact Of Human Resource Management On Organizational Performance: Progress And Prospects. *Academy of Management Journal*. 39(4), 779-801.

Buyung, Ahmad. (2007). Kompeten dan Kompetensi. <http://deroe.wordpress.com/2007/10/05/>

Clayton, P., Alderfer. (2011). The Practice of Organizational Diagnosis. New York:Oxford University Press.

- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey. Prentice-Hall, Inc.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Gitosudarmo, Indriyono. (2008). *Manajemen Pemasaran*, edisi kedua, cetakan keenam. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.
- Han, J, Kamber, M., & Pei, J. (2012). *Data Mining: Concept and Techniques*, Third Edition. Waltham: Morgan Kaufmann Publishers.
- Hanafi, bayu, Dwi, Laksono., & Yohana, Corry. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance. E-ISSN:2302– 2663.
- Hasibuan, Malayu, S, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hayati, Sri. (2017). *Manajemen Aset dan Liabilitas (ALMA) untuk Bank Perkreditan Rakyat dan Lembaga Keuangan Mikro*. Yogyakarta. ANDI.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Kadir, Abdul., & Efrianti, Kumara. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077.
- Kambu, Arius, dkk. (2011). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. ISSN: 1693-5241.
- Metria, Ketut., & Riana, I, Gede. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. ISSN : 2337-3067.

Miftahun., dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Social Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal psikologi* volume 37, No. 1, 94 –109.

Moenir, H, AS. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.

Novitasari. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.

Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.

Pamela, A, O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).

Putra, D., Idris, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 42-49.

Raharjo, Paramita., & Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, Vol.2 No.2.

Riantoko, Ronny, Dkk. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. ISSN : 2337-3067.

Rinaldi, A, Dkk. (2020). Pengaruh Kemampuan aparatur, Teknologi Informasi dan Komitmen pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. ISSN : 2621-8186.

Robbins, P, Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga. Jakarta.

Robbins, P, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga. Jakarta.

Saraswati, Y, D. (2014). *Preferensi Faktor-Faktor Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak*. Skripsi. Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

- Schneider, Susan, S. White., dan Michelle, C. (1998). Linking ServiceClimate and Customer Perceptions of Service Quality: Test of aCausal Model?' *Journal of Applied Psychology* 83 (2): 150-163.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Penerbit. Mandar Maju. Bandung.
- Seibert, S, E., & Kraimer, M, L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Wardani, Aprina. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Wojowasito., dan Poerwadarminta, W, J, S. (1995). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung. Penerbit Balai Pustaka.
- Wungu., & Brotoharjo. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta. Raja Grafindo Pustaka.