

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus barang melalui implementasi aplikasi elektronik barang milik daerah di Kabupaten Probolinggo

Samsul Arifin^{1*}, Endang Suswati², Tri Cicik Wijayanti³

^{1,2,3}Universitas Gajayana Malang, Indonesia

e-mail: samsularif@gmail.com

*Corresponding Author.

Abstract: *The performance of Regional Government Asset (BMD) managers is influenced by transformational leadership, work motivation, and the implementation of the e-BMD application. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and work motivation on the performance of asset managers, with the implementation of e-BMD serving as a mediating variable. The study employed an explanatory quantitative approach involving 54 asset managers at Regional Government Agencies (OPD) in Probolinggo Regency, using total sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that transformational leadership and work motivation have a positive and significant effect on the implementation of e-BMD and the performance of inventory managers. The implementation of e-BMD also has a positive effect and mediates the relationship between the two variables and the performance of inventory managers. This study concludes that the optimization of e-BMD, supported by transformational leadership and work motivation, enhances the performance of inventory managers.*

Keywords: transformational leadership, work motivation, e-BMD implementation, asset manager performance.

Abstrak: Kinerja pengurus Barang Milik Daerah (BMD) dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan implementasi aplikasi e-BMD. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus barang dengan implementasi e-BMD sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori terhadap 54 pengurus barang pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Probolinggo dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi e-BMD dan kinerja pengurus barang. Implementasi e-BMD juga berpengaruh positif serta memediasi hubungan kedua variabel terhadap kinerja pengurus barang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi e-BMD, didukung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, meningkatkan kinerja pengurus barang.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, implementasi e-BMD, kinerja pengurus barang.

How to Cite: Samsul, A. Suswati, E. Wijayanti, T. C. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus barang melalui implementasi aplikasi elektronik barang milik daerah di Kabupaten Probolinggo. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 6 (2), 33-48. <https://10.55210/arribhu.v6i2.2266>

Pendahuluan

Pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) merupakan aspek yang krusial dalam sistem administrasi dan keuangan pemerintahan daerah, utamanya dalam mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang transparan, efisien, dan akuntabel. BMD, yang mulanya dianggap hanya sebagai sarana operasional, kini semakin diakui sebagai aset strategis yang berdampak langsung pada kualitas layanan publik dan daya saing pemerintah daerah. Meskipun pengelolaan BMD memiliki peran yang sangat penting, pelaksanaannya masih dihadapkan pada sejumlah kendala. Aspek legal-formal yang belum sepenuhnya terorganisir, terbatasnya pemanfaatan teknologi informasi, serta rendahnya kapasitas sumber daya manusia dalam pengelolaan ini, sering kali menghambat efisiensi dan efektivitas pengelolaan BMD.

Menurut Mardiasmo (2020:45), untuk mewujudkan prinsip good governance dalam pengelolaan BMD, transparansi dan akuntabilitas menjadi fondasi utama yang masih perlu diperkuat di banyak daerah guna mencapai tujuan tersebut. Meskipun kerangka regulasi yang mengatur pengelolaan BMD telah disusun secara komprehensif melalui Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2020 dan Permendagri Nomor 19 Tahun 2016 yang telah disempurnakan menjadi Permendagri Nomor 7 Tahun 2024, implementasinya di lapangan masih menemui berbagai kendala. Salah satu contohnya dapat dilihat di Kabupaten Probolinggo, di mana laporan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) selama beberapa tahun terakhir menunjukkan temuan berulang terkait ketidaktertiban dalam pencatatan dan penatausahaan aset tetap (Wawancara dengan Kepala Bidang Pengelolaan BMD, 2025). Menariknya, meskipun laporan keuangan pemerintah daerah mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), kinerja pengelolaan barang, terutama dalam hal administrasi, belum sepenuhnya optimal. Fenomena ini mengindikasikan adanya gap antara regulasi yang telah ditetapkan dan kinerja aktual di lapangan, sehingga menjadi alasan penting bagi perlunya kajian lebih lanjut mengenai efektivitas pengelolaan BMD di tingkat daerah.

Sebagai respons terhadap tantangan tersebut, pemerintah mendorong transformasi digital dalam pengelolaan aset melalui penerapan aplikasi Elektronik Barang Milik Daerah (e-BMD). Aplikasi ini bertujuan untuk mengintegrasikan proses penatausahaan barang milik daerah secara terstandar, transparan, dan real-time. Berdasarkan ketentuan dalam Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Inventarisasi, Pembukuan, dan Pelaporan BMD, implementasi e-BMD dirancang untuk memperkuat sistem informasi manajemen aset berbasis data yang akurat dan dapat diakses secara lintas fungsi dalam satu platform terintegrasi. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan akuntabilitas pengelolaan aset sekaligus memperkuat kapasitas teknis pengurus barang di lingkungan pemerintah daerah.

Pemerintah Kabupaten Probolinggo merupakan salah satu pemerintah daerah yang telah menginisiasi penerapan aplikasi e-BMD sebagai respons terhadap regulasi yang ditetapkan dalam Permendagri Nomor 47 Tahun 2021. Langkah ini mencerminkan komitmen strategis pemerintah daerah dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas pengelolaan BMD. Implementasi sistem digital ini tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti kebutuhan adaptasi terhadap sistem baru, keterbatasan kompetensi teknis pengurus barang, serta penyesuaian terhadap kebijakan dan regulasi yang terus berkembang.

Fenomena lemahnya pengelolaan BMD menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup serius dalam aspek manajerial dan operasional, yang tidak semata-mata disebabkan oleh kekurangan sistem atau regulasi, melainkan juga terkait dengan kapasitas dan peran aktor teknis di tingkat pelaksana, khususnya pengurus barang pada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Sebagai ujung tombak dalam proses administrasi, inventarisasi, dan pelaporan aset daerah, pengurus barang sering kali menghadapi kendala berupa rendahnya tingkat motivasi kerja, terbatasnya akses terhadap pelatihan teknis, serta kurang optimalnya dukungan dan gaya kepemimpinan dari pimpinan OPD.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengelolaan BMD (2025), terungkap bahwa pada beberapa OPD di Kabupaten Probolinggo, kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan responsif terhadap tantangan dalam pengelolaan BMD. Banyak pimpinan unit kerja yang belum aktif menjalankan peran sebagai pembina teknis, yang seharusnya mendukung kelancaran tugas pengurus barang. Hal ini semakin diperburuk dengan pandangan bahwa pengelolaan BMD sering dianggap kurang penting dibandingkan dengan pengelolaan keuangan, sehingga pengurus barang sering kali dipandang sebelah mata. Akibatnya, pengurus barang merasa tidak dihargai dan kekurangan arahan yang memadai, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja mereka.

Kepemimpinan yang cenderung pasif dan kurangnya intervensi teknis telah berdampak pada turunnya motivasi kerja pengurus barang. Hal ini menciptakan suasana kerja yang tidak mendukung, sehingga mempengaruhi penurunan kinerja pengurus barang secara keseluruhan. Menurut data internal BPPKAD yang diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Bidang Pengelolaan BMD (2025), terjadi penurunan signifikan dalam kinerja pengelolaan barang di OPD Kabupaten Probolinggo sepanjang tahun 2024. Penurunan ini dapat dilihat dari jumlah OPD yang melaksanakan rekonsiliasi, menyusun laporan BMD, seperti yang terlihat pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. Data OPD yang Melaksanakan Rekonsiliasi Tepat Waktu Tahun 2024

No	Periode	Jumlah Total OPD	Jumlah OPD yang Melaksanakan Rekonsiliasi Tepat Waktu
1	Triwulan I	58	40
2	Triwulan II	58	38
3	Triwulan III	58	47
4	Triwulan IV	58	45

Tabel 2. Data OPD yang Menyusun dan melaporkan Laporan BMD Semester Tepat Waktu Tahun 2024

No	Periode	Jumlah Total OPD	Jumlah OPD yang Melaksanakan Rekonsiliasi Tepat Waktu
1	Semester I	58	35
2	Semester II	58	43

Sebagai bentuk keseriusan dalam membenahi tantangan tersebut, Pemerintah Kabupaten Probolinggo melalui BPPKAD telah mengimplementasikan berbagai strategi penguatan, antara lain pelaksanaan rekonsiliasi data aset secara triwulanan antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD), pembentukan Tim Fokus BMD yang bertugas mengawal pemutakhiran data aset, serta penyediaan layanan helpdesk selama 24 jam sebagai pendukung teknis bagi pengurus barang (Wawancara dengan Kepala Bidang Pengelolaan BMD, 2025). Upaya-upaya tersebut merupakan bagian dari pendekatan manajerial dan teknokratik untuk mendorong tertib administrasi aset daerah. Namun, efektivitas program-program tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), kesiapan organisasi, serta tingkat penerimaan terhadap perubahan teknologi di lingkungan birokrasi.

Proses transformasi digital dalam pengelolaan BMD di Kabupaten Probolinggo masih menghadapi hambatan struktural dan kultural meskipun berbagai upaya telah dilakukan. Rendahnya literasi digital di kalangan pengurus barang, resistensi terhadap perubahan sistem, serta keterbatasan infrastruktur teknologi menjadi faktor penghambat utama dalam optimalisasi e-BMD. Fadhil, Dwiharyadi, dan Yuhefizar (2022) menemukan bahwa kesiapan implementasi aplikasi e-BMD sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan di lingkungan pemerintah daerah.

Kepemimpinan transformasional telah terbukti memainkan peran strategis dalam mendorong perubahan organisasi, terutama dalam konteks adopsi teknologi informasi di sektor publik. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan visi bersama, menanamkan

semangat inovasi, serta membangun budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan. Abdalla, Ameen, dan Allefaa (2021) menggarisbawahi bahwa pengaruh ideal dan motivasi inspiratif dari pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi penerimaan teknologi, karena mampu meningkatkan partisipasi pegawai serta mengarahkan energi kolektif menuju pencapaian kinerja organisasi yang lebih optimal melalui pemanfaatan teknologi informasi.

Dalam praktiknya, motivasi kerja pengurus barang di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo masih menghadapi sejumlah kendala. Fenomena yang muncul menunjukkan bahwa proses pemberian motivasi, baik dari pimpinan kepada bawahan maupun antarpegawai, belum berjalan optimal. Kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan dorongan dan apresiasi menyebabkan sebagian pegawai kurang merespons upaya motivasi yang ada. Akibatnya, motivasi kerja belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari, sehingga menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan tugas. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pengurus barang berdampak pada menurunnya kinerja, sementara hanya sedikit pegawai yang menunjukkan motivasi tinggi dan mampu secara konsisten menjaga produktivitas. Kondisi ini menegaskan pentingnya upaya sistematis untuk menumbuhkan motivasi kerja, baik melalui pembinaan pimpinan maupun inisiatif antarpegawai, agar mereka lebih mampu mengatasi hambatan pekerjaan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Keberhasilan adopsi sistem teknologi seperti e-BMD tidak hanya bergantung pada aspek kepemimpinan semata, melainkan juga ditentukan oleh tingkat motivasi internal pegawai sebagai aktor pelaksana di lapangan. Konteks perubahan digital yang sering kali menuntut penyesuaian cepat terhadap sistem baru, motivasi kerja menjadi elemen penting yang menentukan tingkat adaptabilitas, keterlibatan, dan inisiatif individu dalam mengelola perubahan tersebut. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih responsif terhadap pelatihan, lebih aktif dalam memanfaatkan fitur sistem, serta lebih berorientasi pada solusi ketika menghadapi kendala operasional.

Madhuri, Herningsih, dan Matutu (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memiliki kontribusi penting dalam mendorong pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara dorongan intrinsik dan hasil kerja organisasi. Sinergi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan landasan krusial dalam menciptakan ekosistem birokrasi yang siap mengadopsi teknologi serta mendorong peningkatan kinerja pengelolaan aset daerah secara berkelanjutan.

Implementasi aplikasi e-BMD dipilih sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini karena peran teknologi informasi, khususnya sistem digital yang terintegrasi, sangat krusial dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas pengelolaan BMD. Aplikasi e-BMD bukan hanya berfungsi sebagai alat untuk mempermudah pencatatan dan pelaporan aset, namun juga berperan sebagai katalis yang dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pengelola barang. Dalam konteks pemerintahan daerah, adopsi teknologi seperti e-BMD mengharuskan adanya perubahan budaya dan pendekatan manajerial yang dipengaruhi oleh kepemimpinan visioner dan inspiratif. Selain itu, motivasi kerja pengelola barang juga memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan dan inisiatif mereka dalam menggunakan teknologi ini. Oleh karena itu, aplikasi e-BMD dipilih sebagai variabel mediasi untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi dapat memperkuat hubungan antara faktor-faktor tersebut dan secara langsung mempengaruhi kinerja pengelolaan aset daerah. Dengan pemahaman peran teknologi sebagai penghubung, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai bagaimana sistem informasi dapat menjadi elemen kunci dalam mendorong perubahan yang lebih efektif dalam manajemen BMD di pemerintahan daerah.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, khususnya dalam konteks sektor publik. Syahidah et al. (2021)

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Studi lain, seperti yang dilakukan oleh Amy Nurhuda et al. (2019), menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan motivasi kerja yang, meskipun umumnya dianggap memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, pada penelitian Rahmat Hidayat (2021) tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Perbedaan temuan ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor kontekstual, seperti sektor pemerintahan daerah dan adopsi teknologi informasi, dalam mengevaluasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus barang. Dalam konteks pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD), meskipun kedua faktor ini secara teoritis memiliki pengaruh terhadap kinerja, integrasi aplikasi e-BMD sebagai bagian dari sistem manajerial perlu dikaji lebih dalam untuk memahami bagaimana teknologi informasi dapat memperkuat hubungan tersebut dan meningkatkan efektivitas pengelolaan aset di lingkungan pemerintah daerah.

Lebih lanjut, hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan inkonsistensi dalam efektivitas peran teknologi informasi sebagai variabel mediasi. Abdalla et al. (2021), dalam konteks organisasi pendidikan di Libya, menempatkan teknologi informasi sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi, namun menemukan bahwa efek mediasi tersebut tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya, studi oleh Madhuri et al. (2022) di lingkungan teknis pemerintahan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, meskipun tidak berhasil memediasi jalur antara kompetensi dan kinerja. Temuan yang berbeda juga ditunjukkan oleh Aditya, Sambung & Giovanni (2024), yang menemukan bahwa teknologi informasi hanya berperan sebagai variabel moderator, bukan mediator, dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan-perbedaan ini menandakan bahwa kontribusi teknologi informasi dalam model manajerial organisasi publik belum terdefinisi secara konsisten dan teoritis.

Salah satu penyebab ketidakkonsistenan hasil tersebut dapat ditelusuri dari pendekatan teoritis yang digunakan dalam berbagai studi sebelumnya, yang umumnya lebih menitikberatkan pada aspek teknis dari teknologi informasi atau penggunaan model yang belum sepenuhnya menangkap kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi adopsi teknologi dalam organisasi publik. Dalam konteks ini, Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) yang dikembangkan oleh Venkatesh et al. (2003) menawarkan pendekatan yang lebih holistik, karena tidak hanya mempertimbangkan karakteristik teknologinya saja, tetapi juga mengintegrasikan faktor-faktor eksternal dan individual seperti ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, pengaruh sosial, dan kondisi fasilitasi. Keempat konstruk tersebut terbukti relevan dalam menjelaskan perilaku adopsi dan penggunaan teknologi, terutama dalam lingkungan birokrasi yang sarat regulasi dan budaya organisasi yang kompleks (Dwivedi et al., 2019). Studi oleh Alshehri et al. (2019) menunjukkan bahwa UTAUT mampu menjelaskan lebih dari 70% variabilitas niat perilaku dalam konteks penerapan sistem informasi di sektor publik. Oleh karena itu, penerapan UTAUT dalam kerangka konseptual penelitian ini tidak hanya menawarkan pembaruan teoretis, tetapi juga memperkuat argumentasi kausalitas dalam memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berinteraksi dengan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja pengurus barang di lingkungan pemerintah daerah.

Beberapa penelitian lain memberikan perspektif berbeda namun belum membentuk satu kesatuan model. Purbiantari et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan adopsi teknologi berpengaruh terhadap kompetensi kerja, tetapi hanya sebagai prediktor langsung. Jabid et al. (2023) memfokuskan diri pada mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara penerimaan teknologi dan kinerja, bukan menjadikan teknologi itu sendiri sebagai mediator. Di sisi lain, Fadhil et al. (2022) dan Mugiarto et al. (2023) lebih banyak mengulas kesiapan organisasi daerah dan faktor-faktor penghambat dalam penerapan e-BMD, tanpa mengaitkan sistem tersebut secara teoritis dengan perilaku kepemimpinan, motivasi, maupun capaian kinerja individu.

Research gap dalam penelitian ini adalah belum adanya penelitian yang secara khusus menguji peran aplikasi e-BMD sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus barang milik daerah, terutama dengan kerangka teori adopsi teknologi yang relevan seperti UTAUT. Ketidadaan pendekatan ini menjadi kekosongan penting dalam literatur manajemen sumberdaya manusia sektor publik berbasis digital.

Oleh karena itu, novelty penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan pendekatan perilaku organisasi dengan pendekatan sistem informasi, yakni dengan menempatkan aplikasi e-BMD sebagai variabel mediasi yang dianalisis secara teoritis dan empiris berbasis UTAUT, dalam model pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus barang. Kontribusi akademik dari penelitian ini terletak pada pengujian model baru dalam konteks pemerintahan daerah yang masih minim diteliti, sementara kontribusi praktisnya dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah dalam mengoptimalkan implementasi sistem informasi aset yang efisien, akuntabel, dan berbasis kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan BMD tidak hanya menuntut kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga memerlukan penguatan aspek kepemimpinan, motivasi kerja, serta kesiapan dalam mengadopsi teknologi informasi secara strategis. Kompleksitas tantangan dalam pengelolaan aset daerah, khususnya di Kabupaten Probolinggo, menuntut adanya penelitian empiris yang mendalam untuk mengkaji keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan implementasi aplikasi e-BMD dalam meningkatkan kinerja pengurus barang. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam perumusan kebijakan pengelolaan aset yang lebih adaptif, terukur, dan berkelanjutan di lingkungan pemerintahan daerah.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus barang dengan implementasi aplikasi e-BMD sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui analisis statistik terhadap data yang diperoleh dari responden.

Penelitian dilaksanakan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo selama periode Agustus–September 2025. Lokasi penelitian dipilih secara purposive karena Pemerintah Kabupaten Probolinggo telah menerapkan aplikasi e-BMD secara terintegrasi dalam pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD), sehingga sesuai dengan fokus penelitian mengenai implementasi teknologi informasi dalam tata kelola aset daerah.

Subjek penelitian adalah pengurus barang pada seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo. Populasi penelitian berjumlah 54 orang berdasarkan data Bidang Aset BPPKAD Kabupaten Probolinggo Tahun 2024. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahapan, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk, serta pengujian model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antarvariabel, nilai koefisien determinasi (R^2), pengaruh langsung dan tidak langsung, serta signifikansi jalur melalui prosedur bootstrapping.

Keabsahan data dijamin melalui pengujian instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), serta validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell-Larcker dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Reliabilitas instrumen dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Instrumen dinyatakan layak digunakan apabila memenuhi nilai outer loading $\geq 0,70$ (atau $\geq 0,50$ pada kondisi tertentu), AVE $> 0,50$, HTMT $< 0,90$, serta nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $> 0,70$.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).

a. Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Tabel 3. Outer Loading

	X1	X2	Z	Y	Keterangan
X1.1.1	0,869				Valid
X1.1.2	0,897				Valid
X1.1.3	0,927				Valid
X1.2.1	0,913				Valid
X1.2.2	0,920				Valid
X1.2.3	0,937				Valid
X1.3.1	0,924				Valid
X1.3.2	0,919				Valid
X1.3.3	0,922				Valid
X1.4.1	0,865				Valid
X1.4.2	0,901				Valid
X1.4.3	0,910				Valid
X2.1.1		0,906			Valid
X2.1.2		0,850			Valid
X2.1.3		0,941			Valid
X2.2.1		0,884			Valid
X2.2.2		0,920			Valid
X2.2.3		0,819			Valid
X2.3.1		0,909			Valid
X2.3.2		0,881			Valid
X2.3.3		0,892			Valid
X2.4.1		0,987			Valid
X2.4.2		0,986			Valid
X2.4.3		0,976			Valid
Z1.1			0,951		Valid
Z1.2			0,926		Valid
Z1.3			0,934		Valid
Z2.1			0,964		Valid
Z2.2			0,954		Valid
Z2.3			0,954		Valid
Z3.1			0,935		Valid
Z3.2			0,946		Valid
Z3.3			0,940		Valid
Z4.1			0,965		Valid

	X1	X2	Z	Y	Keterangan
Z4.2			0,978		Valid
Z4.3			0,945		Valid
Y1.1				0,838	Valid
Y1.2				0,891	Valid
Y1.3				0,949	Valid
Y2.1				0,938	Valid
Y2.2				0,974	Valid
Y2.3				0,874	Valid
Y3.1				0,943	Valid
Y3.2				0,950	Valid
Y3.3				0,963	Valid
Y4.1				0,925	Valid
Y4.2				0,957	Valid
Y4.3				0,961	Valid
Y5.1				0,965	Valid
Y5.2				0,952	Valid
Y5.3				0,959	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel outer loading di atas menunjukkan bahwa setiap variabel serta pernyataan dalam indikator masing-masing memiliki nilai $> 0,7$, sehingga dapat dijelaskan bahwa indikator dalam penelitian tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan konstruknya. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa setiap indikator dan pernyataan yang diajukan dalam penelitian tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
X1 Kepemimpinan	0,965	0,967	0,969	0,724
X1.1 PI	0,880	0,881	0,926	0,806
X1.2 MI	0,914	0,917	0,946	0,853
X1.3 SI	0,911	0,912	0,944	0,849
X1.4 PInd	0,872	0,875	0,921	0,796
X2 Motivasi	0,932	0,952	0,945	0,663
X2.1 DP	0,882	0,888	0,927	0,810
X2.2 KMP	0,849	0,876	0,908	0,766
X2.3 RST	0,874	0,875	0,923	0,799
X2.4 KTS	0,983	0,983	0,989	0,966
Y Kinerja Peng. Barang	0,979	0,980	0,981	0,778
Y1 KETEP	0,873	0,883	0,922	0,799
Y2 KELENG	0,920	0,924	0,950	0,864
Y3 TING	0,948	0,949	0,967	0,906
Y4 KOOR	0,943	0,946	0,964	0,898
Y5 KEPA	0,956	0,957	0,972	0,919
Z Implementasi E-BMD	0,975	0,975	0,978	0,784
Z1 KPT	0,930	0,935	0,956	0,878
Z2 MAN	0,954	0,956	0,971	0,917

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Z3 DUK	0,935	0,935	0,958	0,884
Z4 KETER	0,961	0,961	0,975	0,927

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel laten lebih besar dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang terkumpul adalah valid, artinya memiliki validitas konvergen yang baik. Kemudian nilai cronbach alpha dan composite reliabilitynya lebih dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

b. Uji validitas diskriminan

Tabel 5. Hasil Nilai HTMT

	X1 Kepemimpinan	X2 Motivasi	Y Kinerja Pengurus Barang	Z Implementasi E- BMD
X1 Kepemimpinan				
X2 Motivasi	0,833			
Y Kinerja Pengurus Barang	0,899	0,899		
Z Implementasi E- BMD	0,885	0,891	0,891	

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Validitas diskriminan diukur dengan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT < 0,90), sebab metode ini lebih sensitive dan akurat daripada metode lainnya seperti Fornell-Larcker Criterion. Nilainya yang kurang dari 0.90 merupakan kriteria yang digunakan untuk menguji validitas diskriminan dalam analisis PLS. Nilai di bawah ambang batas ini menunjukkan bahwa setiap konstruk benar-benar unik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain dalam model.

c. Uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*)

Berdasarkan tabel 2 *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability*, terlihat bahwa nilai Composite Reliability untuk semua variabel melebihi 0,7. Ini menunjukkan bahwa setiap konstruk yang dikembangkan memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan baik. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel juga di atas 0,6, yang menegaskan bahwa seluruh konstruk dapat diandalkan, dan data yang dikumpulkan dari setiap indikator valid untuk mengukur variabel laten.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. Analisis Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
X1.1 PI	0,847	0,844
X1.2 MI	0,901	0,899
X1.3 SI	0,884	0,882
X1.4 PInd	0,879	0,876
X2.1 DP	0,646	0,639
X2.2 KMP	0,493	0,483
X2.3 RST	0,934	0,933
X2.4 KTS	0,901	0,899
Y Kinerja Pengurus Barang	0,933	0,929
Y1 KETEP	0,845	0,842
Y2 KELENG	0,929	0,928

	R Square	R Square Adjusted
Y3 TING	0,833	0,830
Y4 KOOR	0,928	0,926
Y5 KEPA	0,895	0,893
Z Implementasi E-BMD	0,826	0,819
Z1 KPT	0,857	0,854
Z2 MAN	0,913	0,911
Z3 DUK	0,877	0,875
Z4 KETER	0,834	0,831

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menggunakan nilai R Square Adjusted karena model melibatkan lebih dari satu variabel eksogen. Nilai R Square Adjusted pada konstruk Kepemimpinan Transformasional berada pada rentang 0,844–0,899, Motivasi Kerja 0,483–0,933, Kinerja Pengurus Barang 0,830–0,929, dan Implementasi e-BMD 0,819–0,911. Nilai-nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi varians yang dapat dijelaskan oleh model pada masing-masing konstruk.

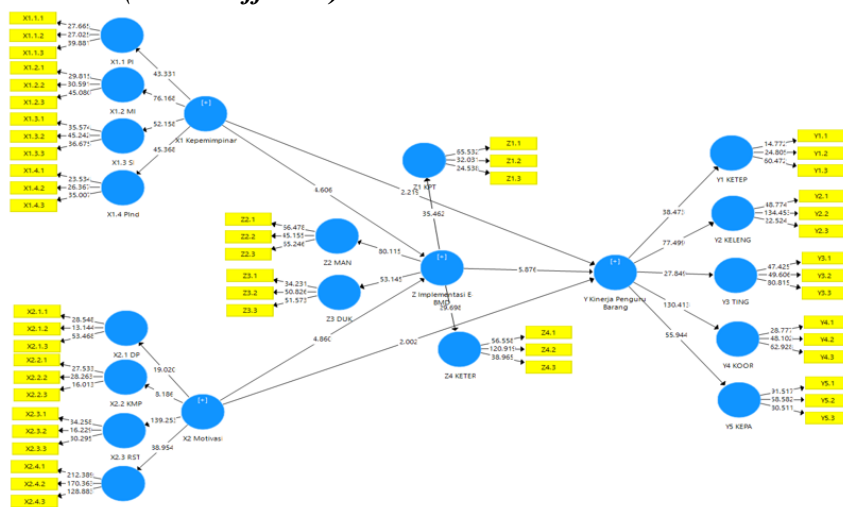
b. Uji Nilai Q2 (*Predictive Relevance*)

Tabel 7. Nilai Q2 (*Predictive Relevance*)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1 Kepemimpinan	648,000	648,000	
X1.1 PI	162,000	53,836	0,668
X1.2 MI	162,000	38,911	0,760
X1.3 SI	162,000	41,595	0,743
X1.4 PInd	162,000	50,102	0,691
X2 Motivasi	486,000	486,000	
X2.1 DP	162,000	78,736	0,514
X2.2 KMP	162,000	104,378	0,356
X2.3 RST	162,000	42,308	0,739
X2.4 KTS	162,000	22,292	0,862
Y Kinerja Pengurus Barang	810,000	228,654	0,718
Y1 KETEP	162,000	54,630	0,663
Y2 KELENG	162,000	32,688	0,798
Y3 TING	162,000	41,379	0,745
Y4 KOOR	162,000	28,620	0,823
Y5 KEPA	162,000	29,665	0,817
Z Implementasi E-BMD	648,000	237,493	0,633
Z1 KPT	162,000	42,408	0,738
Z2 MAN	162,000	27,997	0,827
Z3 DUK	162,000	38,107	0,765
Z4 KETER	162,000	38,467	0,763

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Q Square (Q2) lebih dari 0, (> 0), terlebih pada variabel kinerja pengurus barang dan impleentasi E-BMD. Hasil nilai Q Square variabel kinerja pengurus barang sebesar 0,718, yaitu Relevansi prediktif kuat dan nilai Q Square variabel implementasi E-BMD sebesar 0,633, yaitu relevansi prediktif kuat juga.

c. Uji Signifikansi Jalur (*Path Coefficient*)

Gambar 1. Hasil Model Penelitian Bootstrapping

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Uji signifikansi jalur (*path coefficients*) dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada model PLS-SEM untuk menguji signifikansi hubungan langsung antarvariabel. Signifikansi ditentukan berdasarkan nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji Signifikansi Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 Kepemimpinan -> Y Kinerja Pengurus Barang	0,184	0,179	0,083	2,219	0,027
X1 Kepemimpinan -> Z Implementasi E-BMD	0,453	0,449	0,098	4,606	0,000
X2 Motivasi -> Y Kinerja Pengurus Barang	0,172	0,166	0,086	2,002	0,046
X2 Motivasi -> Z Implementasi E-BMD	0,502	0,506	0,103	4,860	0,000
Z Implementasi E-BMD -> Y Kinerja Pengurus Barang	0,648	0,657	0,110	5,876	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (direct effect), seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05, sehingga seluruh hipotesis penelitian (H1–H5) dinyatakan diterima. Nilai koefisien jalur (original sample) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang ($\beta = 0,184$; $t = 2,219$; $p = 0,027$) dan implementasi aplikasi e-BMD ($\beta = 0,453$; $t = 4,606$; $p < 0,001$). Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang ($\beta = 0,172$; $t = 2,002$; $p = 0,046$) dan implementasi aplikasi e-BMD ($\beta = 0,502$; $t = 4,860$; $p < 0,001$). Selain itu, implementasi aplikasi e-BMD berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang ($\beta = 0,648$; $t = 5,876$; $p < 0,001$).

d. Uji Efek Mediasi atau Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan nilai t-statistik dan p-value. Suatu hubungan dinyatakan memiliki efek mediasi apabila nilai t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian efek mediasi pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis dengan Pengaruh Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 Kepemimpinan -> Z Implementasi E-BMD -> Y Kinerja Pengurus Barang	0,293	0,293	0,074	3,978	0,000
X2 Motivasi -> Z Implementasi E-BMD -> Y Kinerja Pengurus Barang	0,325	0,336	0,096	3,382	0,001

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Barang melalui mediasi Implementasi Aplikasi e-BMD, dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,293, t-statistic = 3,978, dan p-value = 0,000, sehingga H6 diterima. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Barang melalui mediasi Implementasi Aplikasi e-BMD, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,325, t-statistic = 3,382, dan p-value = 0,001, sehingga H7 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pengurus Barang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan OPD, semakin tinggi pula kinerja pengurus barang dalam melaksanakan tugas pengelolaan aset. Kondisi ini sejalan dengan teori Bass dan Avolio yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja bawahan melalui keteladanan, inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian terhadap kebutuhan individu.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Syahidah et al. (2021) serta Rachmawati dan Soetjipto (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas implementasi e-government. Dalam penelitian ini, dimensi motivasi inspiratif menjadi aspek yang paling dominan karena pimpinan dinilai mampu memberikan arah, semangat, dan keyakinan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas pengelolaan aset. Sebaliknya, dimensi pertimbangan individual memperoleh penilaian relatif lebih rendah, yang menunjukkan masih perlunya peningkatan pembinaan, pendampingan, dan pengembangan kompetensi bagi pengurus barang. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan transformasional melalui pelatihan dan coaching bagi pimpinan OPD menjadi langkah yang penting untuk mendukung peningkatan kinerja pengurus barang secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Implementasi Aplikasi E-Bmd

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi e-BMD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan visi, inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada bawahan dapat meningkatkan kesiapan pengurus barang dalam mengadopsi sistem digital. Hasil tersebut sejalan dengan teori UTAUT (Venkatesh et al., 2003), khususnya konstruk social influence, yang menjelaskan bahwa dukungan dan dorongan dari pimpinan mendorong individu untuk menggunakan teknologi baru.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Abdalla et al. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi dan implementasi teknologi melalui komunikasi, pelatihan, serta penyediaan fasilitas pendukung. Dalam

penelitian ini, tingginya penilaian pada aspek motivasi inspiratif dan manfaat penggunaan e-BMD menunjukkan bahwa pegawai merasakan manfaat nyata dari sistem tersebut sehingga lebih terdorong untuk menggunakannya. Namun demikian, aspek pertimbangan individual serta ketersediaan infrastruktur masih perlu ditingkatkan agar proses implementasi e-BMD dapat berlangsung lebih optimal dan merata di seluruh OPD.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Barang

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pengurus barang, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, seperti ketepatan waktu pelaporan, ketelitian dalam pengelolaan aset, serta kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Kondisi ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, mampu mendorong individu untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Madhuri et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan mendorong pemanfaatan teknologi informasi dalam pekerjaan. Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Probolinggo, motivasi kerja yang tinggi mendorong pengurus barang memanfaatkan aplikasi e-BMD secara optimal sehingga meningkatkan efektivitas pengelolaan aset daerah. Namun, hasil ini berbeda dengan Rahmat Hidayat (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik organisasi, sistem pengawasan, serta penerapan sistem e-BMD yang lebih terintegrasi di Kabupaten Probolinggo. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, dan dukungan organisasi perlu terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pengurus barang secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Implementasi Aplikasi E-Bmd

Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong keberhasilan implementasi aplikasi e-BMD. Temuan ini sejalan dengan teori UTAUT yang menjelaskan bahwa ekspektasi terhadap manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi meningkatkan penerimaan pengguna, serta didukung oleh teori Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti pencapaian dan tanggung jawab, mendorong individu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Madhuri et al. (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap penerimaan teknologi informasi di sektor publik.

Berdasarkan distribusi frekuensi, indikator dorongan pencapaian memperoleh nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa pengurus barang memiliki orientasi prestasi sehingga lebih mudah menerima penggunaan e-BMD. Sebaliknya, indikator keinginan memperoleh penghargaan memiliki nilai terendah, yang mengindikasikan bahwa aspek apresiasi dari atasan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memperkuat sistem penghargaan, pemberian umpan balik positif, serta pengembangan kompetensi agar motivasi kerja tetap terjaga dan implementasi e-BMD dapat berjalan lebih optimal.

Implementasi E-Bmd Terhadap Kinerja Pengurus Barang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi e-BMD berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD). Temuan ini menunjukkan bahwa e-BMD tidak hanya berfungsi sebagai media administrasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan efektivitas, akurasi, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan aset daerah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dwivedi et al. (2019), Fadhil et al. (2022), dan Mugiarto et al. (2023) yang

menyatakan bahwa penerapan teknologi informasi mampu meningkatkan kualitas tata kelola aset serta kompetensi aparatur dalam pengelolaan aset berbasis digital.

Selain itu, tingginya penilaian pada indikator *perceived usefulness* menunjukkan bahwa manfaat yang dirasakan pengguna menjadi faktor utama keberhasilan implementasi e-BMD, sebagaimana dijelaskan dalam model TAM dan UTAUT. Namun, rendahnya penilaian pada aspek infrastruktur mengindikasikan bahwa keterbatasan perangkat, jaringan internet, dan dukungan teknis masih menjadi kendala optimalisasi sistem. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Probolinggo perlu memperkuat penyediaan infrastruktur dan dukungan teknis agar implementasi e-BMD dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan serta semakin meningkatkan kualitas pengelolaan aset daerah.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pengurus Barang Melalui Mediasi Implementasi Aplikasi E-Bmd

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-BMD memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus barang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional akan lebih efektif meningkatkan kinerja apabila didukung oleh penerapan sistem informasi pengelolaan aset yang terintegrasi. Pemimpin yang mampu memberikan visi, motivasi, dan dukungan mendorong pengurus barang untuk memanfaatkan e-BMD secara optimal sehingga kualitas pelaporan, akurasi data, dan kepatuhan terhadap prosedur meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Abdalla et al. (2021) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Selain itu, hasil penelitian juga mendukung teori *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT)*, khususnya konstruk *facilitating conditions*, yang menjelaskan bahwa dukungan pimpinan, ketersediaan infrastruktur, serta pendampingan penggunaan sistem menjadi faktor penting dalam mendorong pemanfaatan e-BMD. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pengurus barang memerlukan sinergi antara kepemimpinan transformasional dan implementasi sistem informasi yang efektif agar tata kelola aset daerah menjadi lebih akuntabel, transparan, dan berkinerja tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Barang Melalui Mediasi Implementasi Aplikasi E-Bmd.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi e-BMD memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pengurus barang. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja, melainkan mendorong pengurus barang untuk memanfaatkan e-BMD secara optimal. Pemanfaatan aplikasi tersebut kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja, terutama dalam ketepatan waktu pelaporan, akurasi data aset, serta tertib administrasi Barang Milik Daerah (BMD). Dengan demikian, e-BMD berperan sebagai sarana yang mengubah motivasi kerja menjadi kinerja yang terukur.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Madhuri et al. (2022) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pengurus barang yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan penggunaan e-BMD, memanfaatkan fitur aplikasi secara konsisten, dan menyelesaikan kendala teknis maupun administratif. Sebaliknya, tanpa dukungan sistem informasi yang memadai, motivasi kerja yang tinggi belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal karena masih terhambat oleh proses administrasi manual.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pengurus barang tidak cukup hanya melalui penguatan motivasi kerja, tetapi juga harus didukung oleh implementasi e-BMD yang efektif melalui pelatihan, pendampingan, dan penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai. Sinergi antara motivasi kerja dan optimalisasi e-BMD menjadi faktor penting dalam mewujudkan pengelolaan aset daerah yang lebih profesional, akuntabel, dan efisien.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis terhadap 54 pengurus barang di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus barang maupun implementasi aplikasi e-BMD. Selain itu, implementasi e-BMD juga berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus barang serta mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengurus barang dapat dicapai melalui penguatan kepemimpinan transformasional, peningkatan motivasi kerja, dan optimalisasi implementasi aplikasi e-BMD.

Daftar Pustaka

- Abdalla, N., Ameen, A., & Allefaa, M. (2021). *The effect of using information technology as a mediating variable on the relationship between transformational leadership and the organizational performance of education sector*. International Journal of Management and Human Science (IJMHS), 5(2), 7–14. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3968993>
- Aditya, A., Sambung, S., & Giovanni, A. (2024). *The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance with information technology adoption as a moderating variable*. Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 5(1), 21–31. <https://doi.org/10.52300/jmso.v5i1.13206>
- Alshehri, M., Drew, S., Alhussain, T., & AlGhamdi, R. (2012). *The effects of website quality on adoption of e-government service: An empirical study applying UTAUT model using SEM*. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1211.2410>
- Amy, N., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika*. IQTISHADEquity: Jurnal Manajemen, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.)*. Sage Publications.
- Dokumentasi Internal BPPKAD Kabupaten Probolinggo. (2024). *Laporan evaluasi kinerja pengelolaan aset daerah Tahun 2024*.
- Dwivedi, Y. K., Rana, N. P., Jeyaraj, A., Clement, M., & Williams, M. D. (2019). *Re-examining the unified theory of acceptance and use of technology (UTAUT): Towards a revised theoretical model*. Information Systems Frontiers, 21(3), 719–734. <https://doi.org/10.1007/s10796-017-9774-y>
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Gadjah Mada University Press.
- Fadhil, M., Dwiharyadi, A., & Yuhefizar. (2022). *Analisis faktor-faktor kesiapan pemerintah daerah dalam menerapkan Permendagri No. 47 Tahun 2021 dan aplikasi e-BMD*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 17(2), 41–57. <https://doi.org/10.30630/jam.v17i2.200>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*. Journal of Marketing Research, 18(1), 39–50.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. SAGE Publications.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Khatulistiwa Informatika, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>

- Jabid, A., Syahdan, R., Fahri, J., & Buamonabot, I. (2023). *The role of receiving technology on employee performance: Job satisfaction as mediation*. Journal of Indonesian Economy and Business, 38(3), 229–253. <https://doi.org/10.22146/jieb.v38i3.5361>
- Madhuri, M., Herningsih, H., & Matutu, A. (2022). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (AkMen), 19(3), 253–265. <https://doi.org/10.37476/akmen.v19i3.2605>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2020). *Akuntansi sektor publik*. Penerbit Andi.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mugiarto, M., Agustina, R., & Suryaman, M. (2023). *Adopsi teknologi aplikasi aset dan kompetensi pegawai dalam peningkatan kinerja pengelolaan BMD*. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(5), 4823–4835. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2800>
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (7th ed.)*. Pearson.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice (8th ed.)*. SAGE Publications.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Inventarisasi, Pembukuan, dan Pelaporan Barang Milik Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1999). *Metode penelitian survei*. LP3ES.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.