PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI BARANG MILIK NEGARA DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PADA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Dalam Bidang Akuntansi Sektor Publik

Oleh :

ARISTO BASTIAN SIANIPAR

NPM : 1820050050

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

PENGESAHAN

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI BARANG MILIK NEGARA DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PADA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA

ARISTO BASTIAN SIANIPAR
NPM : 1820050050

Progran Studi : Magister Akuntansi

"Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Pada Hari Senin, Tanggal 26 April 2021"

Panitia Penguji

1. **Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.** — 1. .....
   Ketua
2. **Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA.,CPA** — 2. .....
   Sekretaris
3. **Dr. MAYA SARI, S.E., Ak., M.Si., CA.** — 3. .....
   Anggota
4. **Dr. DAHRANI, S.E., M.Si.** — 4. .....
   Anggota
5. **SYAFRIDA HANI, S.E., M.Si (Cand. Dr.)** — 5. .....
   Anggota

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN TESIS

Nama	:	**ARISTO BASTIAN SIANIPAR**
NPM	:	**1820050050**
Program Studi	:	**Magister Akuntansi**
Konsentrasi	:	**Akuntansi Sektor Publik**
Judul Tesis	:	**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI BARANG MILIK NEGARA DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PADA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA**

Pengesahan Tesis

Medan, Mei 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA.	**Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA.,CPA**

Diketahui

Direktur	Ketua Program Studi Magister Akuntansi
Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP	**Dr. WIDIA ASTUTY, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA.,CPA**

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI BARANG MILIK NEGARA DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PADA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Mei 2021

Penulis,

Aristo Bastian Sianipar

NPM : 1820050050

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI BARANG MILIK NEGARA DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PADA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA

Aristo Bastian Sianipar
NPM : 1820050050

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas SDM, penerapan sitem informasi manajemen dan Akuntansi barang milik negara dan komitmen pimpinan terhadap pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang didukung survey yang bersifat deskriftif explanatory. Populasi dalam penelitiaan ini adalah adalah 55 satuan kerja pada seluruh jajaran di Kepolisian Daerah Sumatera Utara, dengan menggunakan sampel jenuh. Responden yang digunakan adalah Kasubbagrenmin/Kasubbaglog dan operator pada satuan kerja pada Kepolisian Daerah Sumatera utara dengan jumlah 110 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriftif, Analisa *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *variance (Partial Least Square).* Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh kualitas SDM terhadap pengelolaan aset; (2) terdapat pengaruh penerapan sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara terhadap pengelolaan aset; (3) tidak terdapat pengaruh komitmen pimpinan terhadap pengelolaan aset.

Kata Kunci : Kualitas SDM, Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara, Komitmen Pimpinan dan Pengelolaan Aset

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI BARANG MILIK NEGARA DAN KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PADA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA

Aristo Bastian Sianipar
NPM : 1820050050

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the quality of human resources, the application of management information systems and accounting for state property and the leadership's commitment to asset management at the North Sumatra Police. This study uses a quantitative descriptive method supported by a descriptive explanatory survey. The population in this research is 55 work units across the ranks of the North Sumatra Regional Police, using a saturated sample. Respondents used were Head of Subbagrenmin / Kasubbaglog and operators in the work unit of the North Sumatra Regional Police with a total of 110 people. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, analysis of Structural Equation Modeling (SEM) based on variance (Partial Least Square). The results showed that; (1) there is an influence of the quality of human resources on asset management; (2) there is an effect of the application of management information systems and accounting for state property on asset management; (3) there is no influence of the leadership's commitment to asset management.

Keywords : ***Quality of Human Resources, application of management information systems and accounting for state property, Commitment of Leadership and Asset Management***

KATA PENGANTAR

Dengan rasa syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan kesehatan dan kelimpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara dan Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset Pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara".**

Penyusunan Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata 2 (S-2) Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya teristimewa buat semua keluarga atas segala daya dan upaya yang telah memberikan dukungan dan doa'nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini

Tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

1. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Drs. Junaina Alsa, Apt, M.M**,** selaku Sekretasirs Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Ibu Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA.,CPA., selaku Ketua Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si.,Ak,CA**.**, selaku Sekretasirs Program Studi Akuntansi Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Pembimbing I yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh Dosen Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Seluruh Staf Biro Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Buat teman-teman yang selama ini telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis, serta pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.
8. Sahabat-sahabat yang memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis, meluangkan waktu kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna penyempurnaan tesis ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Medan, April 2021

Penulis

ARISTO BASTIAN SIANIPAR

1820050050

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

BAB I : PENDAHULUAN **1**

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Identifikasi Masalah 12

1.3. Pembatasan Masalah 14

1.4. Rumusan Masalah 14

1.5. Tujuan Penelitian 15

1.6. Manfaat Penelitian 15

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA **17**

2.1. Landasan Teori 17

2.1.1. Pengeloaan Aset 17

2.1.1.1 Pengertian 17

2.1.1.2 Faktor yang mempengarui Pengelolaan Aset 25

2.1.1.3. Peran Penting/KemanfaatanPengeloaan Aset 29

2.1.1.4. Indikator Pengelolaan Aset 33

2.1.2. Kualitas SDM 34

2.1.2.1.Pengertian Kualitas SDM 34

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengarui Kualitas SDM 35
2.1.2.3. Manfaat Pengembangan Kualitas SDM..... 38
2.1.2.4. Indikator Kualitas SDM..... 41
2.1.3. Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) 44
2.1.3.1. Pengertian Sistem Informasi..... 44
2.1.3.2. Faktor yang mempengarui Sistem Informasi..... 46
2.1.3.3. Manfaat Sistem Informasi..... 48
2.1.3.4. Indikator Sistem Informasi 49
2.1.4. Komitmen Pimpinan..... 55
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Pimpinan..... 55
2.1.4.2. Faktor yang mempengarui Komitmen Pimpinan..... 56
2.1.4.3. Manfaat Komitmen Pimpinan..... 57
2.1.4.4. Indikator Komitmen Pimpinan 59
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan 62
2.3. Kerangka Konseptual..... 64
2.4. Hipotesis 68
BAB III : METODE PENELITIAN..... 69
3.1. Pendekatan Penelitian..... 69
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian..... 69
3.3. Populasi dan Sampel..... 70
3.4. Defenisi Operasional Variabel..... 71
3.5. Teknik Pengumpulan Data..... 73

3.6. Teknik Analisis Data.....82

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 88

4.1. Hasil Penelitian.....88

4.2. Pembahasan.....119

BAB V : PENUTUP 133

5.1. Kesimpulam.....133

2.2. Rekomendasi.....133

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pengelolan aset BMN yang sudah PSP pada Polda Sumatera Utara ...4

Tabel 1.2 Pengelolan aset BMN yang belum PSP pada Polda Sumatera Utara ...4

Tabel 1.3 Kualifikasi Pendidikan operator pengelolaan aset Polda Sumut 6

Tabel 1.4 Pengembangan SDM terhadap pengelolaan aset Polda Sumut.....7

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 62

Tabel 3.1 Tahapan Kegiatan Penelitian 70

Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....72

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Convergent Validity I 74

Tabel 3.4 Hasil Pengujian Convergent Validity II.....76

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Composite Reliability Tahap I.....78

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Composite Reliability Tahap II 79

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Diskriminat Validity.....79

Tabel 3.8 Skala Pengukuran.....81

Tabel 3.9 Kategori Interval Skala butir Pertanyaan 81

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner 88

Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....89

Tabel 4.3 Pernyataan Variabel Pengelolaan Aset 91

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Pernyataan.....93

Tabel 4.5 Pernyataan Variabel Kualitas SDM..... . 99

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Pernyataan..... 99

Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Penerapan SIMAK BMN 102

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Pernyataan..... 103

Tabel 4.9 Pernyataan Variabel Komitmen Pimpinan 107

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Pernyataan 107

Tabel 4.11 *Outer Loading* 110

Tabel 4.12 *Cross Loading* antar Variabel..... 112

Tabel 4.13 *Average Variance Extracted (AVE)* setiap variabel 114

Tabel 4.14 *Composite Reability* setiap variabel..... 114

Tabel 4.15 *R-Square* Variabel 116

Tabel 4.*16 F-Square* 117

Tabel 4.17 *Path Coefficients* terhadap Pengelolaan Aset 118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 67

Gambar 3.1 Model Struktural PLS..... 83

Gambar 4. 1 *Outer Model* variabel..... 111

Gambar 4. 2 Model analisis *inner Model*..... 115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara sangat penting dalam mewujudkan tertib administrasi, tertib fisik, dan tertib hukum yang merupakan strategi manajemen yang didalam pelaksanaannya mensinergikan antara fungsi perencanaan, penganggaran, pengelolaan, dan pertanggungjawaban, selanjutnya diharapkan akan memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas laporan keuangan. Dalam mengelola barang milik negara, setiap instansi pemerintah harus mengatur dan memberikan value atau nilai yang mencerminkan fungsi dan bahkan kalau bisa menciptakan nilai tambah. Barang milik negara akan bermanfaat dan mempunyai nilai tambah jika aset tersebut dipergunakan dan dimanfaatkan sesuai dengan peruntukannnya.

Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan barang milik negara adalah adanya peran instansi termasuk sumber daya manusia, sistem informasi dan dasar hukum (regulasi) yang mampu mengelola aset dengan baik sehingga aset tersebut dapat menjadi bermanfaat dan mempunyai nilai tambah yang berguna bagi instansi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara, Barang milik negara merupakan semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau yang berasal dari perolehan lainnya yang sah. Adapun pengeloaan barang milik negara meliputi a) Perencanaan kebutuhan dan

penganggaran; b) Pengadaan; c) Penggunaan; d) Pemanfaatan; e) Pengamanan dan pemeliharaan; f) Penilaian; g) Pemindahtanganan; h) Pemusnahan; i) Pemusnahan; j) Pentatausahaan; k) Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian.

Menurut (Hidayati, Y., Darmayanti, Y., & Meihendri 2016) lemahnya pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah merupakan faktor yang menyebabkan masih banyaknya pemerintah daerah tidak memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Problematika pengelolaan aset negara yang muncul dari laporan BPKP atas optimalisasi penggunaan aset negara harus segera mendapat perhatian pemerintah, yaitu mengenai penataan kembali tertib administrasi dan penggunaan aset negara, pengembangan database barang milik negara yang akurat dan komprehensif, serta pengamanan aset negara secara hukum dan/atau fisik. Kondisi dimana belum terinventarisasinya barang milik negara dengan baik sesuai peraturan yang berlaku pada kementerian/lembaga negara menjadi sasaran dalam penataan dan penertiban barang milik negara. Langkah-langkah penertiban barang milik negara tersebut adalah bagaimana pengelolaan aset negara di setiap pengguna barang menjadi lebih akuntabel dan transparan, sehingga aset-aset negara mampu dioptimalkan penggunaan dan pemanfaatannya untuk menunjang fungsi pelayanan kepada masyarakat/stakeholder.

Salah satu peran vital dari kegiatan penertiban barang milik negara adalah diharapkan mampu memberikan gambaran kondisi sekarang berapa besar nilai seluruh aset negara, baik itu yang bersumber dari APBN maupun dari sumber perolehan lainnya yang sah, serta disamping itu ketersediaan adanya database BMN yang komprehensif dan akurat dapat segera terwujud. Kedepan, database

barang milik negara akan memainkan peran yang strategis dalam setiap pengambilan keputusan perencanaan kebutuhan barang nasional oleh pengelola barang dan usulan alokasi penganggarannya dalam APBN. Oleh karena itu, pengelolaan aset negara harus ditangani oleh SDM yang profesional dan handal, dan mengerti tata peraturan perundangan yang mengatur aset negara.

Berdasarkan hasil observasi di lingkungan Polda Sumut permasalahan dalam pengelolaan barang milik negara disebabkan, antara lain 1) pimpinan satuan kerja belum memahami sepenuhnya peran dan fungsinya sebagai pengguna barang dan lebih cenderung masih berperan sebagai pengguna anggaran, sedangkan perhatian terhadap pengelolaan barang cenderung kurang perhatian. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pemahaman kepala satuan kerja selaku pengguna barang, hal ini dapat dilihat dari aset yang belum ditetapakan status penggunaannya (PSP), 2) Penyelenggaraan sistem pengendalian intern pengelolaan dan penanganan aset belum menjadi prioritas manajemen, seperti pengelolaan aset tidak didukung dengan bukti penetapan status penggunaan (PSP), 3) Lemahnya SDM yang menangani barang milik negara. Hal ini disebabkan sering bergantinya operator yang menangani aset atau SDM belum mendapat pelatihan khusus terkait dengan pengelolaan aset, 4) Kurangnya koordinasi dan sinergisitas antara satker daerah dan pusat dalam pengelolaan aset khususnya pada penetapan status penggunaan (PSP), 5) Masih lemahnya sistem pengendalian intern (SPI) dalam hal pengelolaan aset mulai dari lingkungan pengendalian; penilaian risiko (memberikan pemahaman kepada pimpinan pengelolaan aset); Aktivitas pengendalian (pencatatan dan pengamanan aset baik

administrasi maupun fisik); Informasi komunikasi (penyebaran informasi pentingnya pengelolaan aset kepada seluruh pegawai menggunakan alat komunikasi yang efektif); dan pemantauan (perlu dilakukan pemantauan atau audit secara berkala untuk memastikan bahwa pengelolaan barang milik negara sesuai ketentuan, 6) pengelolaan dan penatausahaan aset tetap belum memadai misalnya aset yang tidak didukung oleh bukti penetapan status penggunaan (PSP). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini dimana pengelolaan BMN yang sudah dan belum dibuat penetapan status penggunaan (PSP) BMN.

Tabel 1.1
Pengelolan aset BMN yang sudah PSP pada Polda Sumatera Utara
Tahun 2010-2020

Kesatuan	Kuantitas	Luas	Nilai	Sudah PSP		Nilai	Capaian
				Kuantitas	Luas		
Polda Sumut	231.160 unit	6.521.309 M2	9.886.664.542.794	11.385 unit	1.997.946 M2	2.827.458.264.258	28,6%

Sumber : Biro Logistik Polda Sumut

Tabel 1.2
Pengelolaan aset BMN yang belum PSP pada Polda Sumatera Utara
Tahun 2010-2020

Kesatuan	Kuantitas	Luas	Nilai	Belum PSP		Nilai	Capaian
				Kuantitas	Luas		
Polda Sumut	231.160 unit	6.521.309 M2	9.886.664.542.794	219.775 unit	4.523.363 M2	7.059.206.278.536	71.4 %

Sumber : Biro Logistik Polda Sumut

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa fenomena saat ini Penerbitan Status Penggunaan (PSP) aset barang milik negara pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara masih minim sehingga bagi pengelolaan aset BMN akan memberikan dampak pengaruh yang besar berupa penggunaan, pemanfaatan, pemindahtanganan dan Penghapusan serta pentatausahaan aset BMN kepada pengelola barang satuan kerja jajaran Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Bukti

adanya penetapan status penggunaan aset BMN ini menjadi legalitas kepemilikan pengelolaan aset BMN kepada pengguna barang atau satuan kerja pada Kepolisan Daerah Sumatera Utara. Akibat masih minimnya penetapan status penggunaan (PSP) aset BMN mengakibatkan sistem pengelolaan aset BMN pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara masih kurang maksimal, hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dan pengedalian dari Kasatker.

Adanya kekurangpahaman pimpinan satuan kerja tentang pentingnya penetapan status penggunaan (PSP) terhadap keberadaan suatu aset pada satuan kerja di lingkungan Polda Sumut. Oleh karena itu penatapan status penggunaan (PSP) tersebut perlu dijadikan prioritas dalam pengelolaan aset barang milik negara yang merupakan tanggung jawab pimpinan satuan kerja. Selain itu tentunya kelengkapan administrasi pendukung turut mempengaruhi ketepatan dalam proses pengajuan permohonan keputusan pengguna barang maupun permohonan penerbitan keputusan dari pengelola barang. Sebagai langkah awal dalam penyelenggaraan pengelolaan BMN penetapan status penggunaan (PSP) barang milik negara adalah hal yang sangat mutlak dilakukannya bagi pengelolaan barang milik negara selanjutnya. Penetapan status penggunaan (PSP) barang milik negara adalah administrasi yang melekat pada materiil aset itu sendiri sehingga harus dimiliki setiap aset yang dimiliki oleh satuan kerja untuk menghindari duplikasi, kehilangan arsip data serta terjaminnya kepastian hukum barang milik negara. Dari peraturan menteri Keuangan nomor : 246/ PMK.06/ 2014 tentang tata cara penggunaan barang milik negara, maka objek aset barang milik negara yang

harus di tetapkan status penggunaannya adalah seluruh aset barang milik negara menjadi tanggung jawab satuan kerja di lingkungan Polda Sumatera Utara.

Dalam mengelola aset barang milik negara pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara sering mengalami kendala dalam hal pengelolaannya hal ini disebabkan karena adanya faktor SDM dimana kualitas SDM sangat berpengaruh dalam pengelolaan aset, masih terdapat SDM yang kurang paham tentang tata kelola aset BMN hal ini dibuktikan dengan klasifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani terkait dengan pengeloaan aset barang milik negara seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3
Kualifikasi Pendidikan operator pengelolaan aset Polda Sumut

NO	UNIT	KUALIFIKASI DIK					JLH
		SMA	S-1		S-2		
			AKUNTANSI	NON AKUNTANSI	AKUNTANSI	NON AKUNTANSI	
1	SATUAN KERJA	7	0	20	0	0	27
2	SATUAN WILAYAH	13	0	15	0	0	28
JUMLAH		20	0	35	0	0	55

Sumber : SIPP Polda Sumut

Di lingkungan Kepolisian Sumatera Utara khususnya dalam pengelolaan aset masih kurangnya pengembangan terhadap SDM dalam menangani aset pada satuan kerja. Hal ini dapat dilihat minimnya pelatihan serta kurangnya sosialisasi terkait dengan Pengelolaan aset. Pergantian operator SDM dalam pengeloaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara sering terjadi mengakibatkan SDM yang baru mengalami kendala dalam hal tata kelola aset barang milik negera sehingga proses pengelolaan aset barang milik negara pada satuan kerja kurang maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong terciptanya

efektivitas dalam pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Oleh sebab itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang intensif seperti mengadakan diklat agar para pengelola aset barang milik negara dapat mengikuti perkembangan peraturan serta menambah pengetahuan terkait pengelolaan aset barang milik negara.

Tabel 1.4
Pengembangan SDM terhadap pengelolaan aset Polda Sumut

NO	Kegiatan	Tahun					Ket
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Pelatihan	-	-	-	-	1	
2	Dikbangspes	1	1	1	1	1	

Sumber : Biro SDM dan SPN Polda Sumut

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kegiatan pelatihan bidang SIMAK BMN pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara masih belum optimal disebabkan karena kurangnya dukungan dari pimpinan yang sering kali mengabaikan bahwa pentingnya pelatihan bidang SIMAK BMN ini. Hal ini mengakibatkan kualitas SDM dalam pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara masih kurang optimal.

Kegiatan Dikbangspes juga sama halnya dimana kegiatan tersebut dilakukan secara terpusat di Pusdikmin dimana personel SDM Kepolisian Daerah Sumatera Utara sering tidak dipanggil untuk mengikuti dikbangspes tersebut dikarenakan kuota untuk mengkuti pendidikan sangat terbatas berhubung satuan kerja di Kepolisian Negara Republik Indonesia banyak sehingga pemilihan untuk mengikuti Dikbangspes tersebut diputuskan dari Mabes Polri. Hal ini sangat jelas menghambat dalam pengembangan kualitas SDM dalam fungsi pengelolaan aset. Berkaitan dengan Dikbangspes sering kali juga personel SDM Kepolisian Daerah Sumatera Utara kurang minat untuk mengikuti kegiatan tersebut disebabkan oleh

wilayah yang sangat jauh, dukungan anggaran yang kurang dan juga dukungan dari pimpinan dalam memotivasi personel SDM serta personel SDM sendiri yang tidak ingin mengikuti Dikbangspes tersebut.

Dalam pengelolaan aset membutuhkan Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan tugas termasuk pengetahuan yang sesuai, keterampilan, pengalaman, perilaku, sikap, dan sifat (Hastings 2010). Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pemerintahan biasanya disebut dengan aparatur negara. Terkait kompetensi aparatur negara pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan jenis-jenis kompetensi aparatur negara, yakni: (a) kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; (b) kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan (c) kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pengelolaan aset tetap daerah di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kampar adalah terbatasnya sumber daya manusia secara kualitas maupun kuantitas (Erizul dan Febri Yuliani 2014). Penelitian yang dilakukan (Mustika 2015) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penting di dalam pelaksanaan penatausahaan aset tetap sangat berpengaruh terhadap hasil daripelaksanaan penatausahaan aset tetap. Pegawai yang ada tidak

mahir dalam mengoperasikan komputer, jadi pada saat melakukan penginputan data ke dalam komputer, pegawai mengalami kesulitan.

Faktor penerapan aplikasi SIMAK BMN juga mempengaruhi dalam pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Berdasarkan hasil wawancara dengan fungsi pembinaan pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara yaitu Biro Logistik Polda Sumut ada beberapa permasalahan pada penerapan aplikasi SIMAK BMN pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara antara lain adalah ketika adanya perbaharuan versi SIMAK BMN dari versi 19.31 ke versi 20 hal ini mengakibatkan personel SDM merasa kesulitan dalam mengaplikasikan SIMAK BMN dimana perbaharuan versi tersebut mengakibatkan perubahan pada menu pada apliasi SIMAK BMN contohnya pada menu penghapusan aset dimana pada versi 19.31 menu untuk penghapusan tidak ada, sementara untuk versi 20 menu untuk penghapusan aset diadakan sehingga membuat kesulitan para operator dalam mengaplikasikan SIMAK BMN dalam hal penghapusan aset yang mana ketika ada perbaharuan versi, sosialisasi maupun pelatihan untuk perubahan versi tersebut tidak ada. Hal ini membuat para operator SIMAK BMN kesulitan dalam pengaplikasiannya.

Pada aplikasi SIMAK BMN pada menu masa manfaat aset tetap pada pada kolom penyusutan tidak dapat diketuhi perhitungan jumlah penyusutan bersumber darimana akan tetapi jumlah penyusutan tersebut sudah langsung tertuang dalam aplikasi dan saat nilai buku aset 0 (nol) sistem aplikasi SIMAK BMN tidak dapat merekam untuk segera dihapuskan sehingga aset tersebut masih masuk dalam kelompok aset. Seharusnya aset yang bernilai buku Rp 0 pada SIMAK BMN

diberikan kode atau tanda bahwa aset tersebut harus dihapuskan. Hal ini tidak terdapat pada aplikasi SIMAK BMN mengakibatkan para operator sering tidak mempermasalahkan aset tersebut sehingga asset yang tidak optimal yang dimiliki satuan kerja tetap ada dan secara terus menerus didukung oleh anggaran dalam hal perawatan aset. Pada menu aplikasi SIMAK BMN masih terdapat kekurangan dalam kaitan dengan pengolahan data misalnya jumlah aset secara keseluruhan pada Polda Sumatera Utara tidak dapat mengetahui secara cepat, sehingga informasi tidak dapat dengan cepat diketahui.

Menurut (Pamungkas, B., & Kusumahdinata 2011) bahwa Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN) diselenggarakan dengan tujuan untuk menghasilkan informasi yang diperlukan sebagai alat pertanggungjawaban atas pelaksanaan APBN serta pengelolaan/pengendalian aset barang milik negara yang dikuasai oleh suatu unit akuntansi pengguna barang. Menurut (Isti'anah 2011) menyatakan bahwa kegiatan penatausahaan dan pelaporan aset barang milik negara dengan SIMAK-BMN yang telah ditetapkan oleh pemerintah diharapkan dapat dijadikan sebagai standar dalam penentuan nilai aset kekayaan negara secara tepat, benar dan dapat dipertanggungjawabkan

Faktor komitmen pimpinan juga berpotensi mempengaruhi pengelolaan asset, khususnya komitmen yang bersumber dari pimpinan pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Dimana pimpinan setiap satuan kerja belum maksimal dalam mengelola aset barang milik negara karena kurangnya pemahaman pimpinan dalam tata kelola aset barang milik negara. Permasalahan yang timbul dalam komitmen pimpinanan dalam pengeloaan aset adalah masih banyak aset

barang milik negara yang belum ditetapkan status penggunaannya (PSP), belum ada usul penghapusan; masih banyak aset yang tidak ditemukan tetapi masih tercatat, hal tersebut diakibatkan karena kurangnya komitmen pimpinan satuan kerja untuk menindaklanjuti permasalahan tersebut sehingga pengeloaan aset pada satuan kerja tidak akurat sehingga informasi yang diberikan tidak valid.

Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan terbentuk apabila pimpinan mampu mendistribusikan kekuasaannya sehingga dapat diterima dan dipandang sebagai sesuatu yang dapat mendorong untuk terciptanya komitmen yang tinggi dari seluruh personel organisasi. Sering kali pucuk pimpinan juga tidak memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan aset secara profesional, lebih lanjut bahkan sering didapati urusuan pengelolaan aset dianaktirikan. Fenomena ini juga ditemukan dalam penelitian, komitmen pimpinan yang lebih tegas diperlukan dalam hal ini bukan hanya menerima masukan tapi harus merealisasikan solusi penyelesaian masalah oleh pucuk pimpinan yang ada. Hal ini ditandai dengan adanya informasi-informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa pimpinan yang tidak memperhatikan masalah asset membuat pengelolaan asset ini menjadi persoalan rumit (Rudianto, Simamora & Halim 2012).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang variabel kualitas SDM, penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) dan Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset pada satuan kerja Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh

Kualitas SDM, Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) dan Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil dari latar belakang masalah yang disusun maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

a. Masih terdapat pengelolaan aset BMN yang belum optimal dalam penetapan status penggunaan (PSP) sehingga mempengaruhi dari segi penggunaan, pemanfaatan, pengamanan dan pemeliharaan aset, penghapusan, pentatausahaan aset BMN pada Polda Sumatera Utara.
b. Masih terdapat SDM yang kurang paham tentang tata kelola aset BMN hal ini dibuktikan dengan klasifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani terkait dengan pengeloaan BMN
c. Pergantian operator SDM dalam pengeloaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara sering terjadi mengakibatkan SDM yang baru mengalami kendala dalam hal tata kelola BMN sehingga proses pengelolaan BMN pada satuan kerja kurang maksimal.
d. Kurangya pengembangan bagi SDM pada satuan kerja Polda Sumatera Utara melalui pelatihan maupun sosialisasi dalam pengelolaan aset BMN.
e. Perbaharuan versi aplikasi Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) yang mengakibatkan kesulitan para operator dalam mengaplikasikan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi

Barang Milik Negara (SIMAK BMN), karena ada menu aplikasi yang berubah dimana perbaharuan versi tersebut dilaksanakan tanpa adanya sosialisasi.

f. Aplikasi Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) masih terdapat kekurangan dalam kaitan dengan pengolohan data misalnya jumlah aset secara keseluruhan pada Polda Sumatera Utara tidak dapat mengetahui secara cepat, sehingga informasi yang akan diperoleh tidak dapat diketahui dengan cepat.

g. Pada saat jumlah nilai buku aset 0 (nol) sistem aplikasi Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) tidak dapat merekam untuk segera dihapuskan sehingga aset tersebut masih masuk dalam kelompok aset sehingga secara terus menerus didukung oleh anggaran dalam hal perawatan aset.

h. Belum valid nya pencatatan data antara aplikasi Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) dengan bukti fisik BMN yang ada sehingga perencanaan kurang akurat akibatnya pengambilan keputusan kurang tepat.

i. Kurang pahamnya pimpinan satuan kerja akan peran dan fungsinya sebagai pengguna barang dan lebih cenderung masih berperan sebagai pengguna anggaran sehingga mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pengelolaan aset.

1.4. Pembatasan Masalah

Untuk lebih fokus dalam penelitian ini maka peneliti melakukan batasan masalah yang berguna untuk mengarahkan maksud dan tujuan dari penelitian ini, adapun melakukan batasan masalah yang dibuat sebagai berikut:

1. Pengelolaan aset tetap diukur dari segi pencatatan barang milik negara pada penetapan status penggunaan (PSP) di Polda Sumatera Utara.
2. Kualitas SDM diukur dari segi tingkat pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada Polda Sumatera Utara.
3. Penerapan SIMAK BMN diukur dari segi kualitas sistem dan informasi yang diperoleh dari SIMAK BMN.
4. Komitmen pimpinan diukur dari segi identifikasi (kepercayaan kepada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya pada level Kasubbagrenmin/Kasubbag Log di Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

1.3. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Apakah ada pengaruh kualitas SDM terhadap pengeloaan aset pada Polda Sumatera Utara?

b. Apakah ada pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) terhadap pengeloaan aset pada Polda Sumatera Utara?

c. Apakah ada pengaruh komitmen pimpinan terhadap pengeloaan aset pada Polda Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelititian

Dari rumusan masalah yang diperoleh, maka tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh kualitas SDM terhadap pengeloaan aset pada Polda Sumatera Utara

b. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) terhadap pengeloaan aset pada Polda Sumatera Utara

c. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh komitmen pimpinan terhadap pengeloaan aset pada Polda Sumatera Utara

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui dan memperkaya pengetahuan tentang sistem pengelolaan aset pada Polda Sumatera Utara.

b. Supaya menjadi bahan referensi dan dapat diaplikasikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan menjadi solusi dalam pemecahan masalah yang diperoleh dalam bidang pengeloaan aset.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengeloaan Aset

2.1.1.1 Pengertian

Pengelolaan aset sangat sangat berguna dalam setiap instansi maupun kelembagaan hal ini akan bermanfaat dalam pengambil keputusan dimasa yang akan datang. Manajemen aset dilingkungan pemerintah dikenal dengan istilah manajemen barang milik negera/daerah (BMN/D). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 2014 tentang pengelolaan barang milik negara/daerah, aset atau barang milik negara/daerah adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban anggaran pendapatan belanja negara/daerah. Aset adalah barang (*thing*) atau sesuatu barang (*anything*) yang memiliki nilai guna atau ekonomi (*economic value*), nilai komersial (*commercial value*) atau nilai tukar (exchange value) yang dimiliki oleh suatu badan usaha atau perorangan (Siregar 2004). Sementera itu aset merupakan barang yang menurut pengertian hukum disebut benda, yang terdiri dari benda bergerak dan tidak bergerak, baik yang berwujud (*tangible*) maupun tidak berwujud (*intangible*) yang tercakup dalam aktiva/kekayaan atau harta kekayaan suatu instansi, organisasi, badan usaha atau individu perorangan (Hidayat 2012). Sedangkan aset adalah sumber daya ekonomi yang dikuasi dan/atau dimiliki baik oleh pemerintah sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi dan/atau sosial dimasa depan, serta dapat diukur dalam satuan uang termasuk sumber daya non keuangan yang

diperlukan untuk penyediaan jasa, bagi masyarakat umum dan sumber-sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya (Mursyidi 2009). Berdasarkan uraian diatas aset merupakan barang atau benda yang dimiliki suatu instansi/organisasi yang mempunyai nilai manfaat dan dapat dipergunakan untuk kepentingan instansi/organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan (Hasibuan 2011). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sunber daya-sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko 2011). Sementara itu Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efesien (Griffin 2004).

Manajemen aset adalah suatu ilmu dan seni untuk memandu pengelolaan kekayaan yang mencakup proses perencanaan kebutuhan aset, mendapatkan, inventarisasi, legal audit, menilai, mengoperasikan, memelihara, membaharukan atau menghapuskan, hingga mengalihkan aset secara efektif dan efisien (Sugiama 2013). *Asset management* merupakan proses pengambilan keputusan dan implementasinya yang sesuai dengan akuisisi, penggunaan, dan juga pembagian dari aset tersebut (Kaganova, O., dan McKellar 2006). Manajemen aset adalah serangkaian kegiatan yang terkait dengan (1) mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan aset, (2) mengidentifikasi kebutuhan dana, (3) memperoleh aset, (4)

menyediakan sistem dukungan logistik dan pemeliharaan untuk aset, (5) menghapus atau memperbaharui aset sehingga secara efektif dan efisien dapat memenuhi tujuan (Hastings 2010). Berdasarkan uraian diatas bahwa pengelolaan aset itu merupakan suatu serangakaian kegiatan aktifitas yang terintegrasi dalam kegiatan perencanaan sampai dengan penghapusan yang dilakukan secara efektif dan efesiaen sehingga aset tersebut dapat dikelola dengan baik, memberikan nilai dan bermanfaat bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen aset merupakan proses menjaga atau memelihara dan memanfaatkan modal publik, hal ini dilakukan dalam rangka melaksanakan tertib administrasi pengelolaan barang milik negara/daerah sehingga terciptanya manajemen pemerintahan yang dapat bekerja secara efesien dan efektif dan ekonomis (Hidayat 2012). Sementara itu Manajemen aset adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan kegiatan pengelolaan aset yang mencakup proses merencanakan kebutuhan aset, mendapatkan, menginvestasi, *legal audit*, menilai, mengoperasikan, memelihara, membaharui atau menghapuskan hingga mengalihkan aset secara efektif dan efisien(Siregar 2004)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 2014 pasal 2 tentang pengelolaan barang milik negara/daerah, adalah :

1. Barang Milik Negara/Daerah meliputi
    a. barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah;
    b. barang yang berasal dari perolehan lainnya yang sah.

2. Barang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf bmeliputi:

   a. barang yang diperoleh dari hibah/sumbangan atau yang sejenis;

   b. barang yang diperoleh sebagai pelaksanaan dari perjanjian/kontrak;

   c. barang yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; atau

   d. barang yang diperoleh berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kuangan (PMK) Nomor 181/PMK.06/2016 tentang Pentatausahaan Barang Milik Negara yang menjadi objek pentatausahaan barang milik negara (BMN) adalah :

a. aset lancar berupa barang persediaan

b. aset tetap, meliputi:

   1) Tanah

   2) Peralatan dan Mesin

   3) Gedung dan Bangunan

   4) Jalan, Irigasi dan Jaringan

   5) Aset tetap lainnya

   6) Konstruksi dalam bangungan

c. Aset lainnya, meliputi :

   1) Aset kemitraan dengan pihak ketiga

      Merupakan asetyang digunakan pada pemanfaatan BMN dan/ataudihasilkan dari perjanjian pemanfaatan BMN dalambentuk Kerja Sama Pemanfaatan (KSP) , Bangun Guna Serah (BGS) ,

Bangun Serah Guna (BSG) atau bentuk pemanfaatan yang serupa, antara Pengguna Barang atau Pengelola Barang dengan pihak lain yang mempunyai komitmen untuk melaksanakan kegiatan yang dikendalikan bersama dengan menggunakan aset dan/atau hak usaha.

2) Aset tidak berwujud

Merupakan aset non keuangan yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki un tuk digunakan dalam menghasilkan barang/jasa atau digunakan untuk tujuan lainnya, termasuk tetapi tidak terbatas pada hasil kajian/penelitian yang memberikan manfaat jangka panjang, perangkat lunak (*software*) komputer, lisensi dan waralaba (*franchise*), hak cipta (*copyright*), paten, dan hak atas kekayaan intelektual lainnya.

3) Aset tetap yang dihentikan penggunaannya

Merupakan aset tetap yang tidak digunakan lagi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan, termasuk tidak lagi memiliki manfaat ekonomi masa depan.

Pengeloaan BMN/D berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 bahwa pengelolaan aset BMN/D dilaksanakan berdasarkan :

a. Asas Fungsional

Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah di bidang pengelolaan barang milik Negara/daerah yang dilaksanakan oleh kuasa pengguna barang, pengguna barang, pengelola barang dan sesuai fungsi, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing;

b. Asas Kepastian Hukum

pengelolaan barang milik Negara/daerah harus dilaksanakan berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan.

c. Asas Transparansi

penyelenggaraan pengelolaan barang milik negara/daerah harus transparan terhadap hak masyarakat dalam memperoleh informasi yang benar.

d. Asas Efisiensi

pengelolaan barang milik negara/daerah diarahkan agar barang milik negara/daerah digunakan sesuai batasan-batasan standar kebutuhan yang diperlukan dalam rangka menunjang penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pemerintahan secara optimal.

e. Asas Akuntabilitas

setiap kegiatan pengelolaan barang milik negara/daerah harus dapat dipertanggungjawabkan kepada rakyat.

f. Asas Kepastian Nilai

pengelolaan barang milik negara/daerah harus didukung oleh adanya ketepatan jumlah dan nilai barang dalam rangka optimalisasi pemanfaatan dan pemindahtanganan barang milik negara/daerah serta penyusunan Neraca Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 2014 pengelolaan barang milik negara/daerah meliputi :

a. Perencanaan Kebutuhan dan penganggaran

Kegiatan merumuskan rincian kebutuhan Barang Milik Negara/Daerah untuk menghubungkan pengadaan barang yang telah lalu dengan keadaan yang sedang berjalan sebagai dasar dalam melakukan tindakan yang akan datang.

b. Pengadaan

Kegiatan untuk memperoleh barang/jasa oleh Kementrian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi lainnya yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh barang/jasa.

c. Penggunaan

Kegiatan yang dilakukanoleh Pengguna Barang dalam mengelola dan menatausahakan Barang Milik Negara/Daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsi instansi yang bersangkutan.

d. Pemanfaatan

Pendayagunaan Barang Milik Negara/Daerah yang tidak digunakan untuk penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga/satuankerja perangkat daerah dan/atau optimalisasi Barang Milik Negara/Daerah dengan tidak mengubah status kepemilikan.

e. Pengamanan dan pemeliharaan

Pengamanan adalah kegiatan untuk mengamankan BMN dengan cara melengkapi bukti status kepemilikan BMN. Pemeliharaan adalah kegiatan atau tindakan yang dilakukan agar semua BMN selalu dalam keadaan baik dan siap untuk digunakan secara berdaya guna dan berhasil guna.

f. Penilaian

Merupakan proses kegiatan untuk memberikan suatu opini nilai atas suatu objek penilaian berupa BMN pada saat tertentu.

g. Pemindahtanganan

Pengalihan kepemilikanBarang Milik Negara/Daerah

h. Pemusnahan

Tindakan memusnahkan fisik dan/atau kegunaan Barang Milik Negara/Daerah

i. Penghapusan

Tindakan menghapus Barang Milik Negara/Daerah dari daftar barang dengan menerbitkan keputusan dari pejabat yang berwenang untuk membebaskan Pengelola Barang, Pengguna Barang, dan/atau Kuasa Pengguna Barang dari tanggung jawab administrasi dan fisik atas barang yang berada dalam penguasaannya.

j. Penatausahaan

Rangkaian kegiatan yang meliputi pembukuan, inventarisasi, dan pelaporan Barang Milik Negara/Daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

k. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian.

Kegiatan yang menentukan kebijakan dalam pengeloaan aset serta memonitoring dan mengawasi penggunaan BMN melaluai pemantauan dan penertiban.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang mempengarui Pengelolaan Aset

Dalam pengelolaan aset dalam suatu instansi ataupun organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengeloaan aset menurut (Siregar 2004) meliputi :

a. Inventarisasi Aset

Inventarisasi aset terdiri atas dua aspek, yaitu inventarisasi fisik dan yuridis/legal. Aspek fisik terdiri atas bentuk, luas, lokasi, volume/jumlah, jenis, alamat dan lain-lain. Sedangkan aspek yuridis adalah status penguasaan, masalah legal yang dimiliki, batas akhir penguasaan dan lain-lain. Proses kerja yang dilakukan adalah pendataan, kodifikasi/labelling, pengelompokan dan pembukuan/administrasi sesuai dengan tujuan manajemen aset.

b. *Legal Audit*

Legal audit merupakan satu lingkup kerja manajemen aset yang berupa inventarisasi status penguasaan aset, sistem dan prosedur penguasaan atau pengalihan aset, identifikasi dan mencari solusi atas permasalahan legal, dan strategi untuk memecahkan berbagai permasalahan legal yang terkait dengan penguasaan ataupun pengalihan aset. Permasalahan legal yang

sering ditemui antara lain status hak penguasaan yang lemah, aset dikuasai pihak lain, pemidahtanganan aset yang tidak termonitor, dan lain-lain.

c. Penilaian Aset

Penilaian aset merupakan satu proses kerja untuk melakukan penilaian atas aset yang dikuasai. Biasanya ini dikerjakan oleh konsultan penilaian yang independen. Hasil dari nilai tersebut akan dapat dimanfaatkan untuk mengetahui nilai kekayaan maupun informasi untuk penetapan harga bagi aset yang ingin dijual.

d. Optimalisasi Aset

Optimalisasi aset merupakan proses kerja dalam manajemen aset yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi fisik, lokasi, nilai, jumlah atau volume, legal dan ekonomi yang dimiliki aset tersebut. Dalam tahapan ini aset-aset yang dikuasai pemda diidentifikasikan dan dikelompokan atas aset yang memiliki potensi dan tidak memiliki potensi. Aset yang memiliki potensi dapat dikelompokan berdasarkan sektor-sektor unggulan yang menjadi tumpuan dalam strategi pengembangan ekonomi nasional, baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Tentunya kriteria untuk menentukan hal tersebut harus terukur dan transparan. Sedangkan aset yang tidak dapat dioptimalkan harus dicari faktor penyebabnya. Apakah faktor permasalahan legal, fisik, nilai ekonomi yang rendah, ataupun faktor lainnya. Hasil akhir dari tahapan ini adalah rekomendasi yang berupa sasaran, strategi dan program untuk mengoptimalkan aset yang dikuasasi.

e. Pengawasan dan Pengendalian

Pengawasan dan pengendalian pemanfaatan dan pengalihan aset merupakan satu permasalahan yang sering menjadi hujatan kepada pemda saat ini. Satu sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja aspek ini adalah pengembangan SIMA. Melalui SIMA, transparansi kerja dalam pengelolaan aset sangat terjamin tanpa perlu adanya kekhawatiran akan pengawasan dan pengendalian yang lemah. Dalam SIMA ini keempat aspek itu diakomodasi dalam sistem dengan menambahkan aspek pengawasan dan pengendalian. Sehingga setiam penanganan terhadap satu aset, termonitor jelas, mulai dari lingkup penanganan hingga siapa yang bertanggungjawab menanganinya.

Agar pengelolaan aset dapat efektif dalam prinsip dan teknik manajemen aset, terdapat beberapa faktor-faktor dalam pengelolaan aset (A. Haryono 2007) antara lain :

a. Kebutuhan daripada pengguna aset
b. Kebijakan dan peraturan perundang-undangan
c. Kerangka Manajemen dan perencanaan organisasi
d. Kelayakan teknis dan kelangsungan komersial
e. Pengaruh eksternal/pasar (seperti komersial, teknologi, lingkungan dan industri)
f. Persaingan permintaan dari pada *stakeholder* dan kebutuhan merasionalisasikan operasi untuk memperbaiki pemberian pelayanan atau untuk meningkatkan keefesienan biaya.

Prinsip-prinsip dasar dalam keberhasilan pengelolaan aset dipengaruhi oleh beberapa faktor (Mardiasmo 2004) meliputi 3 (tiga) hal yaitu :

a. Perencanaan yang tepat;

b. Pelaksanaan/pemanfaatan secara efesien dan efektif;

c. Pengawasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi SIMAK BMN/D menurut (Rosihan, R., Bharanti, B. E., & Ratang 2017) adalah :

a. Kualitas Aparatur

Sumber daya manusia khususnya aparatur merupakan pilar utama dalam lingkungan organsisasi yang akan mempengaruhi terwujud atau tidaknya tujuan organisasi. Kalau organisasi pemerintah dalam operasionalnya, sumber daya aparatur merupakan komponen penting dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan terhadap publik. Bahwa kemampuan serta kualitas aparatur sangat berpengaruh terhadap pengelolaan aset.

b. Sistem informasi

Pengelolaan aset secara efesien dan efektif serta menciptakan transparansi kebijakan pengelolaan aset daerah, maka pemerintah perlu memiliki atau mengembangkan sistem informasi manajemen yang komprehensif dan handal sebagai alat pengambilan keputusan. Bahwa sistem informasi merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan aset.

c. Komitmen Pimpinan

Komitmen pimpinan merupakan salah satu faktor yang kuat dalam manajemen asset, dimana semakin kuat komitmen Pimpinan maka sistem pengelolaan aset akan semakin baik.

2.1.1.3 Peran Penting/Kemanfaatan Pengeloaan Aset

Manajemen aset yang dibantu perangkat lunak juga mempermudah dan mengotomatisasi manajemen aset, memberikan efisiensi dan bebas dari kesalahan untuk proses transaksi aset, selain itu manfaat yang diperoleh (Hidayat 2012) sebagai berikut:

1. Menghemat biaya administrasi dan waktu

   Proses secara tradisional dari manajemen aset biasanya menggunakan dokumen yang menggunakan kertas secara *numeric* termasuk proposal, formulir, permohonan–permohonan, dll. Penyimpanan informasi tersebut pada perangkat lunak akan menghemat biaya dan waktu pengarsipan, pecarian informasi, penggandaan maupun penerimaan dokumen yang serupa.

2. Optimis dan akurasi manajemen aset

   Pelaksanaan manajemen aset secara manual atau terpisah dengan solusi teknologi informasi, akan membuat proses yang ada lambat, mahal, dan banyak kesalahan. Pengaturan sebuah aset memudahkan beberapa transaksi standar dan mensikronisasi proses alur kerja dari petunjuk evaluasi, mengurangi ketidak efisienan dan meningkatkan transparansi.

3. Meningkatkan laporan keuangan dalam aset.

   Perangkat lunak atau digital mengharuskan pemakai masukkan informasi secara lengkap sehingga informasi yang terdata akan terpantau dengan baik dan secara trasparan dengan nilai yang sebenarnya.

4. Meningkatkan efisiensi

   Tujuan dari meningkatakan efisiensi ini adalah a) untuk mencapai sesuatu hasil atau tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan; b)Mengurangi dan menghemat penggunaan sumber daya dalam melakukan kegiatan; c) Mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki sehingga tidak ada yang dibuang percuma; d) Untuk meningkatkan kinerja satuan unit kerja sehingga outputnya semakin optimal.

5. Meningkatkat proses depresiasi.

   Alokasi biaya penyusutan terhadap aset-aset perusahaan yang berwujud selama periode tertentu. Periode tertentu tersebut merupakan sebuah rentang waktu dalam pemanfaatan aset yang dimaksud.

Menurut (Djumara 2007) tujuan umum manajemen aset adalah mengarahkan sistem pengelolaan aset sehingga pemanfaatannya efektif dan efisien. Efektif berkaitan dengan sasaran yang tercapai, sedangkan efisien berkaitan dengan biaya yang dikeluarkan. Tujuan khusus dari manajemen meningkatkan kualitas aset, meningkatkan penggunaan dan pemanfaatan aset, meningkatkan kualitas layanan aset dan meningkatkan cakupan layanan aset. Menurut (Siregar 2004) ada tiga tujuan utama dari manajemen aset yaitu efisiensi pemanfaatan dan kepemilikan,terjaga nilai ekonomis dan potensi yang

dimiliki, objektivitas dalam pengawasan dan pengendalian peruntukkan penggunaan serta alih penguasaan.

1. Efisiensi pemanfaatan dan kepemilikan pengelolaan yang baik.

   Membuat pemanfaatan aset optimal ataupun maksimal. Aset yang dikelola dapat digunakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dan dimanfaatkan secara efektif dan efisien sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Terjaga nilai ekonomis dan potensi yang dimiliki nilai ekonomis suatu aset akan terjaga apabila aset dikelola dengan baik.

   Potensi yang dimiliki oleh aset akan memberikan keuntungan baik dari segi pendapatan maupun dari pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

3. Objektivitas pengawasan dan pengendalian peruntukkan penggunaan serta alih penguasaan.

   Pengelolaan aset yang baik dapat membuat pengawasan lebih terarah, sehingga peruntukkan penggunaan dan alih penguasaan aset akan tepat sesuai dengan rencana. Selain itu pengawasan bertujuan membantu pencapaian tujuan dari aset tersebut.

Sedangkan menurut (Hambali 2010), ada lima tujuan dari manajemen aset. Tujuan-tujuan dari manajemen aset meliputi kejelasan status kepemilikan aset, inventarisasi kekayaan daerah dan masa pakai aset, optimasi penggunaan dan pemanfaatan untuk meningkatkan pendapatan, pengamanan aset dan dasar penyusunan neraca, untuk lebih jelasnya dapat dilihat di bawah ini:

1. Kejelasan status kepemilikan aset Pengelolaan aset yang dilakukan salah satunya dengan melakukan legal audit dari suatu aset, sehingga dapat diketahui secara jelas kepemilikan asettersebut. Hal ini untuk menghindarkan kepemilikan ganda dari satu aset.
2. Inventarisasi kekayaan dan masa pakai aset yang sudah diketahui secara jelas status kepemilikannya dapat diinventarisasikan sesuai dengan status kepemilikannya. Apabila aset itu milik negara maka akan diinventarisasi sebagai kekayaan negara, apabila aset itu pemerintah daerah maka aset tersebut akan diinventarisasi sebagai kekayaan daerah. Selain itu akan diketahui masa pakai dan umur ekonomis dari aset tersebut.
3. Optimasi penggunaan dan pemanfaatan untuk peningkatan pendapatan aset yang berstatus *idle capacity* dapat dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan peruntukkan yang ditetapkan sehingga dapat diketahui pemanfaatannya untuk apa, peruntukkan dari aset tersebut kepada siapa, dan mampu mendatangkan pendapatan bagi pengelola aset.
4. Pengamanan aset yang dimiliki oleh individu atau pemerintah dapat diamankan dengan baik karena telah dilakukan inventarisasi, sehingga aset tersebut tidak akan mudah jatuh ke tangan orang lain. Apabila ada yang mengakui memiliki aset tersebut maka dapat dibuktikan secara hukum.
5. Dasar penyusunan neraca aset yang sudah diketahui secara jelas kepemilikannya akan dapat diperhitungkan dalam dasar penyusunan neraca sebagai jumlah kekayaan yang dimiliki baik oleh negara maupun daerah. Berdasarkan pendapat di atas secara umum tujuan dari pengelolaan

aset ini adalah membantu suatu entitas (organisasi) dalam memenuhi tujuan penyediaan pelayanan secara efektif dan efisien. Hal ini mencakup perencanaan, panduan pengadaan, penggunaan, penghapusan aset dan pengaturan risiko serta biaya yang terkait selama siklus hidup aset.

2.1.1.3 Indikator Pengelolaan Aset

Strategi dalam melakukan pengelolaan barang milik daerah untuk mencapai hasil yang optimal (Mardiasmo 2004) meliputi beberapa indikator : 1) Identifikasi dan inventarisasi nilai dan potensi aset daerah; 2) Adanya sistem informasi manajemen aset daerah; 3) Pengawasan dan pengendalian pemanfaatan aset; 4) Melibatkan berbagai profesi atau keahlian yang terkait seperti auditor internal dan penilai (*appraisal*).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah, terdapat indikator dalam pengelolaan BMN/D antara lain :

a. Perencanaan Kebutuhan dan penganggaran;
b. Pengadaan;
c. Penggunaan;
d. Pemanfaatan;
e. Pengamanan dan pemeliharaan;
f. Penilaian;
g. Pemindahtanganan;
h. Pemusnahan;

i. Penghapusan;

j. Penatausahaan; dan

k. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian.

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam kemajuan Instantasi/ lembaga pada pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik di dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya (Matindas 2002). Sementara itu kualitas Sumber Daya Manusia meruapakan Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memilki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi (Pasolong 2015)**.** Kompetensi merupakan kualifikasi yang diperlukan dalam melakukan audit atau pemeriksaan terhadap barang material yang memiliki keahlian dan pelatihan yang cukup dan memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai (Pulungan 2019).

Pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya (Ndraha 2012). Kualitas sumber daya manusia merupakan kualitas sumber daya manusia yang

hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya (M. Dawam Rahardjo 2010).

Kompetensi aparatur merupakan pilar penyangga penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam penerapan akuntansi yang efektif. Kemampuan sumber daya manusia meningkatkan efektivitas praktik akuntansi, dan pada gilirannya berpengaruh pada integrasi informasi akuntansi, pembentukan pelaporan yang berguna,diseminasi laporan keuangan yang efektif, dan informasi akuntansi yang dapat dipercaya (Sari 2013). Berdasarkan pengertian di atas bahwa kualitas sumber daya manusia itu merupakan kemampuan individu yang terampil melaksanakan suatu pekerjaan dan mampu bersaing dan berinovasi dalam menciptakan suasana pekerjaan yang mendukung tugas pokok dalam organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang mempengarui Kualitas Sumber Daya Manusia

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara profesional. (Wibowo 2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan dan nilai-nilai keyakinan setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki

3. Pengalaman

   Keahlian dari banyak kompetensi memerluka pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagaimnya

4. Karakteristik kepribadian

   Kepribadian termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

   Motivasi memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu emosional

   Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menajdi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semua cenderung tidak membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

   Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis, faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam komptensi ini

8. Budaya organisasi

   Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

   a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahlian tentang kompetensi.
   b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi mengharai kompetensi.
   c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
   d. Filosofi organisasi isi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
   e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
   f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan tentang pembangunan berkelanjutan.
   g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja Karyawan (Siagian 2003), dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu :
    a. Usia
    b. Temperamen
    c. Keadaan fisik individu
    d. Kelelahan
    e. Motivasi
2. Faktor yang di luar individu
    a. Kondisi fisik (suara)
    b. Penerangan
    c. Waktu istirahat
    d. Lama kerja
    e. Upah

2.1.2.3 Manfaat Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk meningkatkan kualitas SDM yang profesional, maka diperlukan suatu pengembangan terhadap SDM tersebut maka kualitas yang dimiliki akan semakin meningkat sehingga pekerjaan akan semakin meningkat. Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu:

1. Perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan penempatan.

4. Kebutuhan pelatihan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Efisiensi proses penempatan staf.
7. Kesempatan kerja yang sama

Pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang (Prince 2011).

Pengembangan SDM dalam organisasi memilikibanyak tujuan (Priansa 2014) meliputi :

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan efisiensi organisasi
3. Meningkatkan efektivitas organisasi.
4. Mencegah kerusakan fasilitas organisasi.
5. Mengurangi kecelakaan kerja.
6. Meningkatkan pelayanan internal.
7. Meningkatkan moral karyawan.
8. Membuka kesempatan dalam pengembangan karir.
9. Mengembangkan leadership skill dalam diri karyawan.
10. Suksesi kepemimpinan.
11. Meningkatkan kompensasi yang akan diterima karyawan terlatih

Sedangkan tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan (Mangkunegara 2015) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

SedangkanTujuan umum Pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi (Sedarmayanti 2010) melalui berbagai kegiatan antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
3. Mengembangkan/merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

2.1.2.4 Indikator Kualitas SDM

Menurut (M. Dawam Rahardjo 2010) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) yang meliputi:
    a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.
    b. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
2. Pendidikan
    a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
    b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Sementara itu Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut (Notoatmodjo 2009) yaitu :

1. Pendidikan
2. Pelatihan

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut (Parulian, Hutapea dan Thoha 2008) yaitu :

1. Memahami bidangnya masing-masing
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Semangat kerja

5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

Kualitas sumber daya manusia (Matutina 2001) mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Karakteristik kualitas sumber daya Manusia (Ruky 2006) SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas mengatakan bahwa karakteristik atau ciri - ciri SDM berkualitas ialah :

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

Menurut (Sedarmayanti 2009) bahwa indikator Kualitas sumber daya Manusia merupakan :

1. Kemampuan fisik (kesehatan)

   Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :

   a. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
   b. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

2. Kemampuan Non Fisik (Kecerdasan)

   a. Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)

      Kemampuan intelektual (kecerdasan) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

   b. Kemampuan Psikologis (mental)

      Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk

memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3 Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN)

2.1.3.1 Pengertian Penerapan Sistem Informasi

Menurut (Usman 2002) Penerapan merupakan suatu kegiatan yang bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Penerapan (implementasi) adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif (Setiawan 2004). Berdasarkan Pengertian tersebut di atas penerapan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau aktivitas yang terencana untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem Informasi adalah kumpulan dari sub-sub sistem yang saling terintegrasi dan berkolaborasi untuk menyelesaikan masalah tertentu dengan cara mengolah data dengan alat yang namanya komputer sehingga memiliki nilai tambah dan bermanfaat bagi pengguna (Taufiq 2013). Sistem informasi adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang bekerja untuk mengumpulkan dan menyimpan data serta mengolahnya menjadi informasi untuk digunakan (Hartono 2013). Sistem informasi merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi, dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk mencapai suatu tujuan (Mulyanto 2009). Sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu

organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengelolaan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial, dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang di butuhkan (Hutahaean 2014).

Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) merupakan aplikasi yang digunakan untuk mencatat dan mengorganisir barang milik negara, mulai dari pembelian, transfer masuk-keluar antar instansi, sampai penghapusan dan pemusnahan barang milik negara yang meliputi kodifikasi BMN, labelisasi/registrasi BMN, pemberian tabel kode barang, checking kondisi barang, daftar barang, laporan barang dan kartu identitas barang. Penerapan SIMAK BMN bisa menjadi solusi dalam pengelolaan asset/kekayaan negara. Penerapan SIMAK BMN merupakan langkah mudah dalam mengelola aset/kekayaan negara mulai dari manual ke elektronik/ komputerisasi dan lebih mudah dipahami oleh para petugas pencatat dan penanggung jawab asset/kekayaan negara baik di tingkat satuan kerja (satker) sampai tingkat kementerian.

Salah satu bentuk pemanfaatan *e-government* dalam mengatasi pengelolaan asset/kekayaan negara di Indonesia adalah penerapan Sistem Informasi dan Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN), yang tertuang Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 2014 tentang pengelolaan barang milik negara/daerah, aset atau barang milik negara/daerah adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban anggaran pendapatan belanja negara/daerah.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengarui Penerapan Sistem Informasi

Dalam pengelolaan aset diperlukan suatu sistem informasi yang baik dalam mendapatkan informasi yang akurat. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem informasi (Bodnar 2006) sebagai berikut :

1. Kemudahan penggunaan *(Ease of Use)*

   Merupakan ukuran atau tingkatan dimana seseorang percaya bahwa sistem informasi atau komputer dapat dengan mudah dipahami dan digunakan.

2. Dukungan pengetahuan internal *(internal support)*

   Merupakan dukungan pengetahuan teknis yang dimiliki secara individual maupun kelompok mengenai pengetahuan teknologi informasi.

4. Pelatihan Internal *(internal training)*

   Merupakan sejumlah pelatihan yang sudah pernah diperoleh pengguna *(user)* dari pengguna lainnya *(other user)* atau dari spesialisasi komputer yang ada di dalam organisasi.

5. Dukungan manajemen *(management support)*

   Merupakan tingkat dukungan secara umum yang diberikan manajemen puncak dalam organisasi.

6. Dukungan eksternal (*external support*)

   Merupakan dukungan pengetahuan teknis dari pihak luar yang dimiliki secara individual maupun kelompok mengetahui pengetahuan tentang teknologi informasi.

7. Pelatihan eksternal *(external training)*

   Merupakan sejumlah pelatihan yang sudah pernah diperoleh pengguna *(user)* dari pengguna lainnya *(other user)* atau spesialisasi komputer dari pihak luar.

Dalam rangka mencapai tujuan sistem informasi akuntansi yaitu memberikan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan maka diperlukan unsur-unsur penerapan sistem informasi akuntansi yang terdiri dari beberapa unsur pokok seperti yang dikemukan oleh (Romney 2015) yaitu terdiri dari :

1. *People*

   Orang merupakan sumber daya yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi, pengumpulan, pengolahan data, pendistribusian dan pemanfaatan informasi. Dengan demikian people merupakan orang-orang yang mengoperasikan sistem dan melakukan berbagai fungsi sistem informasi akuntansi.

2. *Procedures and instructions*

   Prosedur merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur penting dimiliki bagi suatu organisasi agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam. Prosedur dalam hal ini baik prosedur manual maupun terkomputerisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.

3. Data.

   Data merupakan kumpulan data-data yang tersimpan di dalam media penyimpanan di suatu organisasi. Dengan demikian data dalam hal ini adalah ketersediaan data organisasi dan data aktivitas proses transaksi yang dilakukan organisasi

4. *Software*

   Merupakan kumpulan program yang digunakan untuk menjalankan komputer, sedangkan program merupakan kumpulan perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis. *Software* dipakai untuk memproses data organisasi

5. *Infrastructure of information technology*

   Infrastruktur teknologi informasi termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan komunikasi jaringan.

6. *Internal controls and security measures*

   Merupakan akvititas kontrol atas data dan upaya melindungi data dari sistem informasi akuntansi

2.1.3.3 Manfaat Penerapan Sistem Informasi

Penerapan sistem informasi manajemen mempunyai keunggulan, yaitu dapat menolong perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperkenalkan inovasi dalam bisnis, dan membangun sumber-sumber informasi strategis. Adapun manfaat Penggunaan sistem informasi (Chin, W. W., & Todd 1995) antara lain sebagai berikut :

1. Menjadikan pekerjaan lebih mudah.
2. Bermanfaat *(usefull)*
3. Menambah produktifitas *(increase productivity)*
4. Mempertinggi efektifitas *(enhance efectiveness)*
5. Mengembangkan kinerja pekerjaan *(improve job performance)*

Tujuan penerapan sistem informasi akuntansi menurut (Krismiaji 2015) yaitu :

1. Menjamin bahwa informasi yang dihasilkan dapat dipercaya
2. Menjamin bahwa aktivitas bisnis dilaksanakan secara efisien dan sesuai dengan tujuan manajemen serta sejalan dengan peraturan yang telah digariskan
3. Melindungi dan menjaga aktiva organisasi termasuk data lain yang dimiliki oleh perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Penerapan Sistem Informasi

Pengukuran Keberhasilan dalam Penerapan Sistem Informasi menurut Delone dan McLean dalam (Jogoyanto 2007), terdapat beberapa indikator yaitu diantaranya :

1. *System Quality* (Kualitas Sistem)

Kualitas sistem berarti kualitas dari kombinasi hardware dan software dalam sistem informasi. Fokusnya adalah performa dari sistem, yang menunjukan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, prosedur dari sistem informasi dapat menyediakan informasi kebutuhan. Adapun Pengkuran dari kualitas sistem tersebut diatas dapat dlihat dari segi:

a. Kenyamanan akses

Tingkat kesuksesan sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari tingkat kenyamanan pengguna dalam menggunakan sistem informasi. Dengan tingginya tingkat kenyamanan suatu sistem informasi maka penguna akan sering menggunakan sistem informasi untuk mencari informasi yang dibutuhkan.

b. Keluwesan sistem (*flexibility*)

Keluwesan *(flexibility)* sistem informasi sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan sistem. Pengguna akan lebih memilih sistem yang lebih fleksibel dibandingkan dengan sistem yang kaku. Dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi maka pengguna dapat dengan lebih mudah.

c. Realisasi dari ekspetasi-ekspetasi pemakai

Jika sebuah sistem dapat merealisasikan ekspektasi (harapan) dari pemakaian dalam mencari sebuah informasi maupun pengguna sistem maka sistem akan lebih disukai oleh para pengguna

d. Kegunaan dari fungsi-fungsi spesifik

Setiap sistem informasi dapat dibedakan fungsi-fungsi yang dimiliknya banyak sistem informasi lebih diminati karena memiliki fungsi-fungsi yang lebih spesifik dari sistem informasi lain.

2. *Information Quality* (Kualitas Informasi)

Information quality merupakan output dari pengguna sistem informasi oleh pengguna (*user*). Variabel ini mengambarkan kualitas informasi yang dipersepsikan oleh pengguna yang diukur dengan keakuratan akurasi

(*accuracy*), ketepatan waktu (*time liness*), dan penyajian informasi (*format*). Adapun Pengkuran dari kualitas sistem tersebut diatas dapat dlihat dari segi:

a. Kelengkapan (*completness*)

   Informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika informasi yang dihasilkan lengkap. Informasi yang lengkap ini sangat dibutuhkan oleh pengguna dalam pengambilan keputusan. Informasi yang lengkap ini mengcangkup seluruh informasi yang dibutuhkan oleh pengguna dalam menggunakan sistem informasi tersebut secara berkala setelah merasa puas terhadap sistem informasi tersebut.

b. Relevean *(relevance)*

   Kualitas informasi suatu sistem informasi dikatakan baik jika relevan terhadap kebutuhan pengguna atau dengan kata lain informasi tersebut mempunyai manfaat untuk penggunanya.

c. Akurat (*accurate*)

   Informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem informasi harus akurat karena sangat berpengalaman bagi pengambilan keputusan pengunanya. Informasi yang akurat berarti bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak memberikan informasi yang salah.

d. Ketepatan waktu (*timeliness*)

   Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat, informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi, karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Jika pengambilan

keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal untuk organisasi sebagai pengguna suatu sistem informasi tersebut.

e. Format

Sistem informasi suatu organisasi memudahkan pengguna untuk memahami informasi yang disediakan oleh sistem informasi mencerminkan kualitas informasi yang baik. Jika penyajian informasi disajikan dalam bentuk yang tepat dalam informasi yang dihasilkan dianggap berkualitas sehingga memudahkan pengguna untuk memahami sistem informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem informasi.

3. *Service Quality* (Kualitas Pelayaan)

Kualitas layanan sistem informasi merupakan pelayanan yang didapatkan pengguna dari pengembang sistem informasi, layanan dapat berupa update sistem informasi dan respon dari pengembang jika infomasi mengalami masalah.

4. *Use* (Penggunaan)

Penggunaan mengarah pada seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Dalam kaitannya dengan hal ini penting untuk membedakan apakah pemakaian termasuk keharusan yang harus dihindari atau sukarela. Variabel ini diukur dengan indikator yang digunakan yang terdiri dari satu item yaitu seberapa sering pengguna *(user)* menggunakan sistem informasi tersebut *(frekuensi of use)*.

5. *User satisfaction* (Kepuasan Pemakai)

Kepuasan pengguna merupakan respon dan umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah memakai sistem informasi. Sikap pengguna terhadap sistem informasi merupakan kriteria subjektif mengenai seberapa suka pengguna terhadap sistem yang digunakan. Adapun Pengkuran dari kualitas sistem tersebut diatas dapat dlihat dari segi :

a. Efisiensi

Kepuasan pengguna dapat tercapai jika sistem informasi membutuhkan pengguna secara efisiensi. Keefisienan ini dapat dilihat dari sistem informasi yang dapat memberikan solusi terhadap pekerjaan pengguna kaitannya dengan aktivitas pelaporan data secara efisien.

b. Keekfetifan

Keekfetivan sistem informasi dalam memenuhi kebutuhan pengguna dapat mengakibatkan kepuasan pengguna terhadap sistem informasi tersebut. Keekfetifan sistem informasi ini dapat dilihat dari kebutuhan yang dimiliki pengguna untuk dapat tercapai sesuai degnan hadapan atau target yang diinginkan.

c. Kepuasan

Kepuasan pengguna dapat diukur melalui rasa puas yang dirasakan pengguna dalam menggunakan sistem informasi perpustakaan. Perasaan puas oleh pengguna dapat ditimbulkan dari fitur-fitur yang

disediakan sistem. Informasi perpustakaan dan kualitas informasi sistem yang dihasilkan oleh sistem informasi perpustakaan.

6. *Net Benefit* (Keuntungan Perusahaan)

   Manfaat-manfaat bersih merupakan dampak *(impact)* keberadaan dan pemakaian sistem informasi terhadap kualitas kerja secara individual maupun organisasi termasuk didalamnya produktivitas, meningkatkan pengetahuan dan mengurangi lama waktu pencarian informasi.

Menurut (Bodnar 2006) Indikator untuk mengukur Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Berbasis Komputer yaitu :

1. Aspek keamanan

   Merupakan salah satu kunci dalam menjalankan sebuah Sistem. Hal ini terkait dengan keterbatasan akses data dari seseorang yang tidak berkepentingan serta adanya *back-up* data untuk menghindari kejadian buruk yang tidak terduga.

2. Pertimbangan Waktu

   Menunjukkan kecepatan juga ketepatan yang diperlukan oleh sistem untuk mengumpulkan data hingga proses data dalam menyajikan informasi, juga dalam segala hal yang berhubungan dengan permintaan data oleh pemakai.

3. Ketelitian

   Hal ini terkait dengan minimalnya tingkat kesalahan sistem dalam perhitungan angka hingga pemrosesan transaksi dalam penyajian informasi akhir.

4. Pertimbangan Relevansi

   Terkait dengan kesesuaian dari output sistem yang dihasilkan dari seluruh proses sistem tersebut.

5. Pertimbangan Laporan

   Hal ini terkait dengan kemampuan pembuatan laporan dan dapat dimodifikasi sesuai kebutuhan pengguna laporan tersebut.

6. Pertimbangan kenyamanan fisik

   Hal ini berhubungan dengan spesifikasi kemampuan brainware maupun lingkungan dalam mendukung proses penerapan Sistem informasi

7. Pertimbangan kualitas informasi

   Hal ini berhubungan dengan kemampuan sistem untuk menghasilkan informasi yang berguna sesuai dengan apa yang diharapkan

2.1.4 Komitmen Pimpinan

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Pimpinan

Komitmen adalah sebagai perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam organisasi atau kelompok tertentu menurut Aranya & Ferris dalam (Rachmawati 2010). Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Panggabean 2004). Komitmen pimpinan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu organisasi, komitmen pimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi dimasa yang akan datang (Noviandini 2017). Komitmen pimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain keterlibatan pimpinan,

adanya kebijakan atau peraturan secara tertulis, serta kebijakan yang disosialisasikan kepada seluruh pegawai. Bentuk nyata dari keterlibatan pimpinan adalah dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk menjamin keberlangsungan organisasi, adanya kebijakan tertulis yang ditandatangani oleh pimpinan serta dikomunikasikan kepada setiap pegawai, dan melaksanakan pelatihan. Dengan demikian pimpinan akan memberikan dorongan motivasi kepada pegawainya untuk melaksanakan program dengan memperhatikan peraturan yang berlaku (Noviandini 2017).

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengarui Komitmen Pimpinan

Menurut Steers & Porter dalam (Sopiah 2008) faktor–faktor yang mempengaruhi Komitmen Pimpinan dalam organisasi adalah :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pimpinan dalam organisasi menurut Steers dan Porters dalam (Simatupang 2015) adalah :

1. Karakteristik pribadi

   Berhubungan dengan berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan

2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan dalam organisasi.

2.1.4.3 Manfaat Komitmen Pimpinan

Menurut Juniarari (2011) menyatakan bahwa manfaat dari Komitmen pimpinan dalam organisasi yaitu:

1. Pimpinan yang serius dalam komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi
2. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan
3. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci & saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi

Menurut Kuntjoro (2002) dalam Agil (2009) untuk dapat menumbuhkan sebuah komitmen, maka ada tiga aspek yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan yaitu :

1. Identifikasi

   Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi / organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi

2. Keterlibatan

   Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

3. Loyalitas

   Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesesediaan seseorang untuk bisa melanggengkan hubungannya dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja

2.1.4.4 Indikator-Indikator Komitmen Pimpinan

Bahwa komitmen pimpinan memiliki beberapa indikator menurut Maxwell dalam (Paranga 2020) adalah :

1. Komitmen dimulai dalam hati

   Seseorang yang ingin membuat perbedaan dalam kehidupan orang lain, orang tersebut terlebih dahulu memeriksa hatinya apakah sudah benar-benar berkomitmen.

2. Komitmen diuji dengan perbuatan

   Perbuatan merupakan satu-satunya ukuran sejati dari komitmen, sehingga komitmen harus diiringi oleh perbuatan

3. Komitmen membuka pintu menuju prestasi

   Komitmen berlawanan dengan penolakan, karena komitmen adalah janji serius untuk terus maju dan untuk bangkit. Seseorang yang ingin mencapai suatu tujuan maka harus mempunyai komitmen.

Dalam mengukur komitmen dapat dilihat dalam beberapa indikator menurut Meyer dan Allen dalam (Ismail, Sachlan Effendi 2014) sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*

   Individu dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. *Affective commitment* berhubungan dengan tingkat kehadiran individu dalam organisasi dan memiliki hubungan positif dengan keinginan untuk menyarankan suatu hal demi kemajuaan organisasi serta loyalitas individu terhadap organisasi.

2. *Continuance Commitment*

   Individu dengan continuance commitment akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya rasa kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini individu tersebut tidak dapat diharapkan memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi, *continuance commitment* memiliki hubungan negatif dengan tingkat kehadiran dalam organisasi.

3. *Normative Commitment*

   Individu dengan Normative Commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. *Normative Commitment* berhubungan positif dengan pengukuran hasil kerja.

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen pimpinan dalam organisasi yaitu:

1. Kemauan

   Kemauan seorang pemimpin adalah rasa peduli atau bersedianya seorang pimpinan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan pimpinan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung sepran pimpinan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan

   Kesetiaan pimpinan terhadap tempat mereka bekeja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh organisasi, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri sendiri akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggan

   Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian tentang pengaruh Kualitas SDM, Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) dan Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset sudah dilakukan oleh beberapa peneliti. Berikut ini adalah penelitian-penelitian yang relevan telah dilakukan diantaranya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul	Variabel	Hasil	Sumber
1	(Rosihan, R., Bharanti, B. E., & Ratang 2017)	Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah, Regulasi, Sistem Informasi dan terhadap Manajemen Aset (Studi pada Pemerintah Provinsi Papua)	V.B = Kualitas Aparatur Daerah; Regulasi; Sistem Informasi; Komitmen; V.T = Manajemen Aset	Kualitas aparatur, regulasi, Sistem Informasi dan Komitmen Pimpinan berpengaruh signifikan dan berkorelasi positif serta berkontribusi terhadap Manajemen Asset Pemerintah Provinsi Papua	Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah, 2(1)
2	(Paranga 2020)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Aset di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Papua.	V.B = Legal Audit; Kompetensi SDM; Komitmen Pimpinan V.T = Pengelolaan Aset	a. Bahwa Legal Audit berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Optimalisasi Pengelolaan Aset b. Bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap pengelolaan aset c. bahwa Komitmen Pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Pengelolaan Aset	Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan daerah, 5(1).
3	(Mita Arlini, Darwanis 2014)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi, Regulasi, dan Kompensasi Terhadap Manajemen Aset (Studi Pada Satuan Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional di Indonesia).	V.B = Kompetensi Sumber Daya Manusia; Sistem Informasi; Regulasi; Kompensasi V.T = Manajemen Aset	Bahwa kompetensi SDM, sistem informasi, regulasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap manajemen aset pada satuan kerja di lingkungan BKKBN se Indonesia baik secara simultan maupun parsial	Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah, 3(4).

No.	Nama Penelitian	Judul	Variabel	Hasil	Sumber
4	(Belo, B. R., Asnawi, M., & Wijaya 2018)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah pada OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Waropen dengan Komitmen Pimpinan sebagai Variabel Moderating.	V.B = Kualitas Aparatur; Kepatuhan Regulasi; Sistem Informasi Manajemen V.T = Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah V.M = Komitmen Pimpinan	a. Kualitas Aparatur dan Kepatuhan Regulasi berpengaruh terhadap kualitas pengelolaan barang milik daerah b. Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh terhadap kualitas pengelolaan barang milik daerah c. Komitmen Pimpinan tidak mampu memoderasi kualitas apartur daerah terhadap kualitas pengelolaan BMD d. Komitmen Pimpinan mampu memoderasi variable kepatuhan regulasi dan Sistem Informasi Manajemen terhadap kualitas pengelolaan BMD	Jurnal Akuntansi, Audit, dan Aset (AAA), 1(2), 1-33.
5	(Azhar, I., & Darwanis 2013)	Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah, Regulasi, dan Sistem Informasi Terhadap Manajemen Aset (Studi pada SKPD Pemerintah Kota Banda Aceh).	V.B = Kualitas Aparatur Daerah; Regulasi; Sistem Informasi V.T = Manajemen Aset	Bahwa kualitas aparatur daerah, regulasi, dan sistem informasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap manajemen aset, namun secara parsial hanya kualitas aparatur daerah yang tidak berpengaruh terhadap manajemen aset	Jurnal Akuntansi ISSN, 230 2, 0164.
6	(Rudianto, Simamora & Halim 2012)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengelolaan Aset Pasca Pemekaran Wilayah dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah di Kab. Tapanuli Selatan	V.B = Sumber Daya Manusia; Bukti Kepemilikan; Penilaian Aset Daerah; Komitmen Pimpinan; Sikap V.T = Pengelolaan Aset	Bahwa Sumber Daya Manusia, Bukti Kepemilikan Penilaian Aset, komitmen pimpinan dan Sikap menjadi faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap pengelolaan aset Pasca Pemekaran Wilayah	Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 10(1).

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kualitas SDM terhadap Pengelolaan Aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam lingkungan organisasi yang akan mempengaruhi terwujudnya tujuan organisasi. Dimana kualitas SDM ini berpotensi untuk membantu organisasi pemerintahan dalam mengembangkan pelayanan maupun pemberian informasi kepada masyarakat umum. Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya (Matindas 2002). Sementara itu kualitas SDM meruapakan Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memilki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi (Pasolong 2015).

Menurut penelitian terdahulu (Rosihan, R., Bharanti, B. E., & Ratang 2017) faktor kualitas aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen asset Pemerintah Provinsi Papua. Beda halnya dengan hasil penelitian (Azhar, I., & Darwanis 2013) dimana Kualitas aparatur daerah secara parsial tidak berpengaruh terhadap manajemen aset pada SKPD di Pemko Banda Aceh.

Berdasarkan hasil uraian di atas maka peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh variabel Kualitas SDM terhadap Pengelolaan Aset pada Polda Sumatera Utara.

2.3.2 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajamen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) terhadap Pengelolaan Aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara

Sistem Informasi adalah kumpulan dari sub-sub sistem yang saling terintegrasi dan berkolaborasi untuk menyelesaikan masalah tertentu dengan cara mengolah data dengan alat yang namanya komputer sehingga memiliki nilai tambah dan bermanfaat bagi pengguna(Taufiq 2013). Sistem informasi adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan, yang bekerja untuk mengumpulkan dan menyimpan data serta mengolahnya menjadi informasi untuk digunakan (Taufiq 2013).

Menurut penelitian terdahulu bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap manajemen aset semakin baik sistem informasi yang digunakan akan menghasilkan manajemen aset yang andal, akurat dan tepat waktu (Mita Arlini, Darwanis 2014). Faktor sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen asset pada Pemerintah Provinsi Papua. Penggunaan aplikasi teknologi informasi tersebut sudah menjadi bagian yang penting untuk mengelola asset daerah karena akan lebih efisien dan akurat (Rosihan, R., Bharanti, B. E., & Ratang 2017).

Berdasarkan hasil uraian di atas maka peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh variabel Penerapan Sistem Informasi Manajamen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) terhadap Pengelolaan Aset pada Polda Sumatera Utara.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara

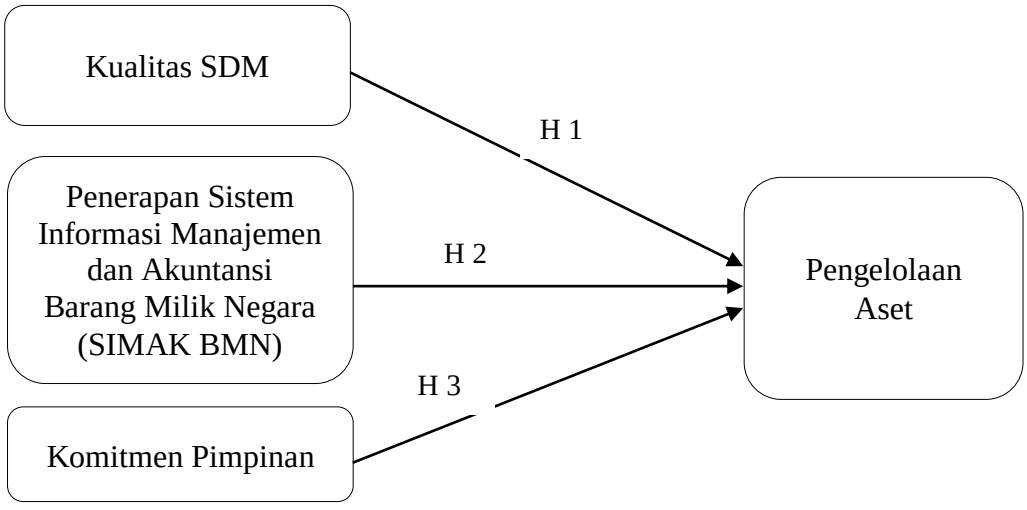
(Panggabean 2004) menyatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen pimpinan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu organisasi, komitmen pimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi dimasa yang akan datang (Noviandini 2017). Komitmen pimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain keterlibatan pimpinan, adanya kebijakan atau peraturan secara tertulis, serta kebijakan yang disosialisasikan kepada seluruh pegawai. Bentuk nyata dari keterlibatan pimpinan adalah dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk menjamin keberlangsungan organisasi, adanya kebijakan tertulis yang ditandatangani oleh pimpinan serta dikomunikasikan kepada setiap pegawai, dan melaksanakan pelatihan. Dengan demikian pimpinan akan memberikan dorongan motivasi kepada pegawainya untuk melaksanakan program dengan memperhatikan peraturan yang berlaku (Noviandini 2017)**.**

Menurut penelitian terdahulu faktor komitmen pimpinan berpengaruh positif dan singnifikan terhadap manajemen aset Pemerintan Provinsi Papua, sehingga pimpinan SKPD yang notabene adalah penanggung jawab penggunaan asset harus membuat komitmen secara tertulis dalam bentuk pakta integritas (Rosihan, R., Bharanti, B. E., & Ratang 2017). Hasil kajian ini juga didukung oleh (Paranga 2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Pengelolaan Aset. Interpretasi dari temuan hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa antara Komitmen Pimpinan dengan Pengelolaan Aset IPDN Kampus Papua menunjukkan arah positif yang berarti peningkatan Komitmen Pimpinan akan diikututi dengan peningkatan Pengelolaan Aset.

Berdasarkan hasil uraian di atas maka peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh variabel Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset pada Polda Sumatera Utara.

Kerangka konsep dari penelitian ini adalah melihat adanya pengaruh variabel kualitas SDM, Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) dan Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset pada Kepolisan Daerah Sumatera Utara, secara parsial. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.1 yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesisis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Ada pengaruh Kualitas SDM terhadap Pengeloaan Aset pada Polda Sumatera utara.
b. Ada pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Millik Negara (SIMAK BMN) terhadap Pengeloaan Aset pada Polda Sumatera utara.
c. Ada pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Pengeloaan Aset pada Polda Sumatera utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif (Sugiyono 2016) adalah metode penelitian yang yang didasarkan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, teknik pengmbilan populasi atau sampel dilakukan secara random untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan secara deskriptif yang bermanfaat untuk mendeskripsikan objek penelitian maupun hasil dari penelitian yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh kualitas SDM, Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) dan Komitmen Pimpinan terhadap Pengeleloaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang berada di jalan Singamangaraja Km. 10.5 No. 60 Medan. Secara lebih terperinci direncanakan untuk jadwal dan waktu penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Tahapan Kegiatan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Oktober 2020				Nov-Des 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Bimbingan dan Seminar Proposal																								
Pengumpulan & Pengolahan Data																								
Bimbingan Teis dan Seminar Hasil																								
Sidang Tesis																								

3.3. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah 55 satuan kerja pada seluruh jajaran di Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016). Sampel penelitian ini diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh yang mana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang dijadikan dalam penelitian adalah pada Subbag

Renmin dan Subbaglog serta operator pada satuan kerja pada jajaran Kepolisian daerah Sumatera Utara.

3.4. Defenisi Operasional Variabel

Operasianal variabel merupakan penjelasan dari variabel yang akan diteliti, dimana konsep, indikator, skala pengukuruan dan satuan ukuran yang akan dijelaskan dalam operasional variabel penelitian. Oleh karena itu berdasarkan judul yang telah dibuat, maka dalam penelitian ini terdapat empat variabel, antara lain :

1. Kualitas Sumber Daya Manusia

   Adapun batasan pengukuran pada kualitas SDM adalah dilihat dari segi Pendidikan dan Pelatihan yang diperoleh oleh personel.

2. Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN)

   Adapun batasan pengukuran pada penerapan SIMAK BMN adalah dilihat dari segi kualitas sistem dan informasi yang diperoleh dari SIMAK BMN.

3. Komitmen pimpinan

   Adapun batasan pengukuran pada komitmen pimpinan adalah dilihat dari segi adalah identifikasi (kepercayaan kepada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

4. Pengelolaan aset

Adapun batasan pengukuran pada pengelolaan aset adalah dilihat dari segi adalah Pencatatan barang milik negara yang berada di masing-masing satuan kerja.

Variabel yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, selanjutnya diuraikan dalam variabel, dimensi, serta indikator-indikator yang berkaitan dengan penelitian dan berdasarkan teori yang relevan dengan penelitian. Agar lebih mudah untuk melihat mengenai variabel penelitian yang akan digunakan, maka penulis menjabarkan ke dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Defenisi Operasioanal Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Penelitian
1	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memilki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi (Pasolong 2015)	1. Pendidikan 2. Pelatihan	Ordinal
2	Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) (X2)	Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara adalah Penggunaan aplikasi yang digunakan untuk mencatat dan mengorganisir barang milik negara, mulai dari pembelian, transfer masuk-keluar antar instansi, sampai penghapusan dan pemusnahan barang milik negara.	1. Kualitas Sistem 2. Kualitas Informasi 3. Kualitas Pelayaan 4. *Use* (Penggunaan) 5. Kepuasan Pemakai 6. Keuntungan Perusahaan	Ordinal
3	Komitmen Pimpinan (X3)	Komitmen pimpinan merupakan keterlibatan pimpinan, adanya kebijakan atau peraturan secara tertulis, serta kebijakan yang disosialisasikan kepada seluruh pegawai. Bentuk nyata dari keterlibatan pimpinan adalah dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk menjamin keberlangsungan organisasi (Noviandini 2017)	1. *Affective Commitment* 2. *Continuance Commitment* 3. *Normative Commitment*	Ordinal

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Penelitian
4	Pengelolaan Aset (Y)	Pengelolaan aset adalah suatu ilmu dan seni untuk memandu pengelolaan kekayaan yang mencakup proses perencanaan kebutuhan aset, mendapatkan, inventarisasi, legal audit, menilai, mengoperasikan, memelihara, membaharukan atau menghapuskan, hingga mengalihkan aset secara efektif dan efisien (Sugiama 2013).	1. Perencanaan 2. Pengadaan; 3. Penggunaan; 4. Pemanfaatan; 5. Pengamanan dan pemeliharaan; 6. Penilaian; 7. Pemindahtanganan; 8. Pemusnahan; 9. Penghapusan; 10. Penatausahaan; dan Pembinaan	Ordinal

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. ”Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2016). Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah 2 orang pegawai pada Subbag Renmin dan Subbaglog pada satuan kerja pada jajaran Kepolisian daerah Sumatera Utara yang dijadikan sampel penelitian.

2. Studi dokumentasi, yaitu data kuantitatif yang merupakan data dalam penelitian ini.

3.5.1. Uji Instrumen

3.5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai

variabel yang diteliti. Valid artinya data-data yang diperolehdengan penggunaan alat *(instrument)* dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono 2016)**.** Data dikatakan valid apabila skor indikator masing-masing pertanyaan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total konstruk. Ketentuan validitas instrumen apabila r hitung lebih besar dengan r tabel. Dasar pengambilan keputusan, r hitung > r tabel maka variabel valid, r hitung < r tabel maka variabel tidak valid (I. Ghozali 2009). Namun menurut Chin (l998) dalam Ghozali (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Pengujian validitas instrumen dilakukan pada 30 orang responden pada Subbag Renmin satuan kerja Polda Sumatera Utara di luar sampel *(rule of thumb).* Pengukuran validitas dilakukan per item indikator dalam instrumen kuesioner tersebut. Hasil dari pengujian *validity* dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS), nilai korelasi antar indikator dengan variabel dianggap memenuhi convergent validity apabila semua indikator memiliki nilai LF > 0,5.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Convergent Validity Tahap 1

Variabel	**Kode**	***Loading Factor (LF)***	**Ket**
Pengelolaan Aset	Y.1	0.819	valid
	Y.2	0.849	valid
	Y.3	0.869	valid
	Y.4	0.833	valid
	Y.5	0.720	valid
	Y.6	0.789	valid
	Y.7	0.740	valid
	Y.8	0.713	valid
	Y.9	0.777	valid
	Y.10	0.675	valid
	Y.11	0.780	valid
	Y.12	0.727	valid

Variabel	Kode	*Loading Factor (LF)*	Ket
	Y.13	0.799	valid
	Y.14	0.799	valid
	Y.15	0.799	valid
	Y.16	0.747	valid
	Y.17	0.537	valid
	Y.18	0.777	valid
	Y.19	0.742	valid
	Y.20	0.619	valid
	Y.21	0.596	valid
	Y.22	0.758	valid
	Y.23	0.714	valid
	Y.24	0.814	valid
	Y.25	0.798	valid
Kualitas SDM	X1.1	0.779	valid
	X1.2	0.808	valid
	X1.3	0.924	valid
	X1.4	0.746	valid
	X1.5	0.903	valid
	X1.6	0.851	valid
	X1.7	0.633	valid
	X1.8	0.823	Valid
Penerapan SIMAK BMN	X2.1	0.750	valid
	X2.2	0.757	valid
	X2.3	0.671	valid
	X2.4	0.730	valid
	X2.5	0.846	valid
	X2.6	0.710	valid
	X2.7	0.830	valid
	X2.8	0.739	valid
	X2.9	0.815	valid
	X2.10	0.550	valid
	X2.11	0.715	valid
	X2.12	0.792	valid
	X2.13	0.739	valid
	X2.14	0.745	valid
	X2.15	0.748	valid
	X2.16	0.864	valid
	X2.17	0.897	valid
Komitmen Pimpinan	X3.1	0.721	valid
	X3.2	0.881	valid
	X3.3	0.859	valid
	X3.4	0.858	valid
	X3.5	-0.015	Tidak valid
	X3.6	0.147	Tidak valid
	X3.7	0.452	Tidak valid
	X3.8	0.904	valid
	X3.9	0.878	valid

Sumber : Hasil pengelolahan SmartPLS3 (2021)

Tabel 3.3 tersebut di atas menunjukkan bahwa tidak semua pernyataan atau item yang mewakili masing-masing indikator dikatakan valid. Variabel Komitmen Pimpinan dengan kode indikator dengan nilai LF X3.5 (-0.015), X3.6 (0.147) dan X3.7 (0.452) dinyatakan tidak valid karena mempunyai LF dibawah 0.5. Dimana batas pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 masih dianggap cukup memadai. Sehubungan dengan tidak semua item indikator dinyatakan valid, maka perlu dilakuakan lagi pengujian vailiditas tahap ke 2 (dua). Pengujian validitas kedua dilakukan dengan tidak menyertakan kembali pernyatan atau item yang sebelumnya dinyatakan tidak valid. Hasil dari pengujian validitas tahap ke 2 dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4
Hasil Pengujian *Convergent Validity* Tahap 2

Variabel	Kode	*Loading Factor (LF)*	Ket
Pengelolaan Aset	Y.1	0.819	valid
	Y.2	0.849	valid
	Y.3	0.869	valid
	Y.4	0.833	valid
	Y.5	0.720	valid
	Y.6	0.789	valid
	Y.7	0.740	valid
	Y.8	0.713	valid
	Y.9	0.777	valid
	Y.10	0.675	valid
	Y.11	0.781	valid
	Y.12	0.727	valid
	Y.13	0.799	valid
	Y.14	0.799	valid
	Y.15	0.799	valid
	Y.16	0.746	valid
	Y.17	0.537	valid
	Y.18	0.777	valid
	Y.19	0.742	valid
	Y.20	0.619	valid
	Y.21	0.596	valid
	Y.22	0.758	valid
	Y.23	0.714	valid

Variabel	**Kode**	***Loading Factor (LF)***	**Ket**
	Y.24	0.814	valid
	Y.25	0.798	valid
Kualitas SDM	X1.1	0.779	valid
	X1.2	0.808	valid
	X1.3	0.924	valid
	X1.4	0.746	valid
	X1.5	0.903	valid
	X1.6	0.851	valid
	X1.7	0.633	valid
	X1.8	0.823	Valid
Penerapan SIMAK BMN	X2.1	0.750	valid
	X2.2	0.757	valid
	X2.3	0.671	valid
	X2.4	0.730	valid
	X2.5	0.846	valid
	X2.6	0.710	valid
	X2.7	0.830	valid
	X2.8	0.739	valid
	X2.9	0.815	valid
	X2.10	0.550	valid
	X2.11	0.715	valid
	X2.12	0.792	valid
	X2.13	0.739	valid
	X2.14	0.745	valid
	X2.15	0.748	valid
	X2.16	0.864	valid
	X2.17	0.897	valid
Komitmen Pimpinan	X3.1	0.719	valid
	X3.2	0.886	valid
	X3.3	0.858	valid
	X3.4	0.852	valid
	X3.8	0.910	valid
	X3.9	0.884	valid

Sumber : Hasil pengelolahan SmartPLS3 (2021)

Pada tabel 3.4 hasil pengujian convergent validity tahap 2 semua indikator sudah tidak ada indikator yang dinyatalan tidak valid. Hal ini dikarenakan sudah tidak ada pernyataan yang memiliki nilai LF $\leq$ 0,5. Oleh karena itu secara *corvergent validity* semua indikator dinyatakan valid.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan sejauh mana alat ukur suatu kuisoner dan hasil pengukuran indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur indikator yang sama atau *reliable*, akan menghasilkan data yang sama atau *reliable* (I. Ghozali 2016).Uji Reliabilitas dalam penelitian ini juga sama dengan uji validitas dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dikatakan *reliabel* jika memeberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0,70 (I. Ghozali 2016).

Hasil dari pengujian *realibility* dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) tahap 1 dapat dilihat pada Tabel 3.5. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas apabila nilai dari *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Mengukur relibilitas disini tidak menggunakan cara *cronbach's alpha* karena penggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas konstruk dapat memberikan nilai yang lebih baik jika dibandingkan dengan cronbach's alpha.

Tabel 3.5
Hasil Pengujian *Composite Reliability* Tahap 1

Variabel	*Composite Reability*	Keterangan
Y	0.971	Reliabel
X1	0.939	Reliabel
X2	0.959	Reliabel
X3	0.880	Reliabel

Sumber : *Output Smart PLS (2021)*

Hasil uji realibilitas tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan atau item dari keempat variabel semua reliabel. Keempat variabel ini yaitu Pengelolaan Aset, Kualitas SDM, Penerapan SIMAK BMN dan Komitmen Pimpinan mendapatkan nilai composite realibility lebih besar dari 0,7 yaitu masing-masing

0.971 ; 0.939 ; 0.959 ; 0.880 sehingga dianggap reliabel. Pengujian *realibilit*y untuk tahap 2, dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Pengujian *Composite Reliability* Tahap 2

Variabel	*Composite Reability*	Keterangan
Y	0.971	Reliabel
X1	0.939	Reliabel
X2	0.959	Reliabel
X3	0.941	Reliabel

Sumber : *Output Smart PLS (2021)*

Tabel 3.6 menunjukkan apabila semua variabel yang ada yaitu Keempat variabel ini yaitu Pengelolaan Aset, Kualitas SDM, Penerapan SIMAK BMN dan Komitmen Pimpinan telah memenuhi syarat dari *composite realibility* karena hasil nilai yang didapat sudah memenuhi angka yang direkomendasikan yaitu lebih besar dari 0,7 yang dianggap bahwa semua pernyataan atau item dari keempat variabel yang diteliti sudah *reliable* sebagai indikator.

Berdasarkan hasil pengujian *diskriminat validity* dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Pengukuran validitas dilakukan per item indikator dalam instrumen kuesioner tersebut. Hasil dari pengujian *validity* dan *reability* dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS), pada tabel 3.5 dibawah ini

Tabel 3.7
Hasil Pengujian *Diskriminat Validity*

Variabel	*Root Of Average Variance Extracted (AVE)*	Keterangan
Y	0.571	Reliabel
X1	0.661	Reliabel
X2	0.582	Reliabel
X3	0.729	Reliabel

Sumber : Output Smart PLS (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa setiap variabel memiliki *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 dimana batas rekomendasi untuk besaran AVE sebesar 0,5 untuk dinyatakan *realibel*, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator variabel penelitian ini sudah reliabel untuk dijadikan alat instrumen untuk penelitian.

3.5.2. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah (Arikunto 2010). Pada Penelitian ini menggunakan instrument penelitian adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala ordinal yang berupa skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono 2008:86). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.8
Skala Pengukuran

BOBOT	Pengelolaan Aset	Kualitas SDM	Penerapan SIMAN BMN	Komimten Pimpinan
5	Sangat Baik	Sangat Setuju	Sangat Memadai	Sangat Tinggi
4	Baik	Setuju	Memadai	Tinggi
3	Cukup Baik	Kurang Setuju	Cukup Memadai	Cukup Tinggi
2	Kurang Baik	Tidak Setuju	Kurang Memadai	Rendah
1	Tidak Baik	Sangat Tidak Setuju	Tidak Memadai	Sangat Rendah

NJI (Nilai Jenjang Interval) = Nilai Tertinggi − Nilai Terendah Jumlah Kriteria Pernyataan = Laba Skala = 5−15 = 0,8

a. Indeks Minimum : 1

b. Indeks Maksimum : 5

c. Interval : 5-1 = 4

d. Jarak Interval : (5-1) : 5 = 0,8

Tabel 3.9

Kategori Interval Skala Butir Pertanyaan

Interval Skala	Kategori
1,00-1,80	Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju/Tidak Memadai/ Sangat Rendah
1,81-2,60	Kurang Baik/Tidak Setuju/ Kurang Memadai/ Rendah
2,61-3,40	Cukup Baik/Kurang Setuju/Cukup Memadai/Cukup Rendah
3,41-4,20	Baik/Setuju/Memadai/ Tinggi
4,21-5,00	Sangat Baik/Sangat Setuju/Sangat Memadai/ Sangat Tinggi

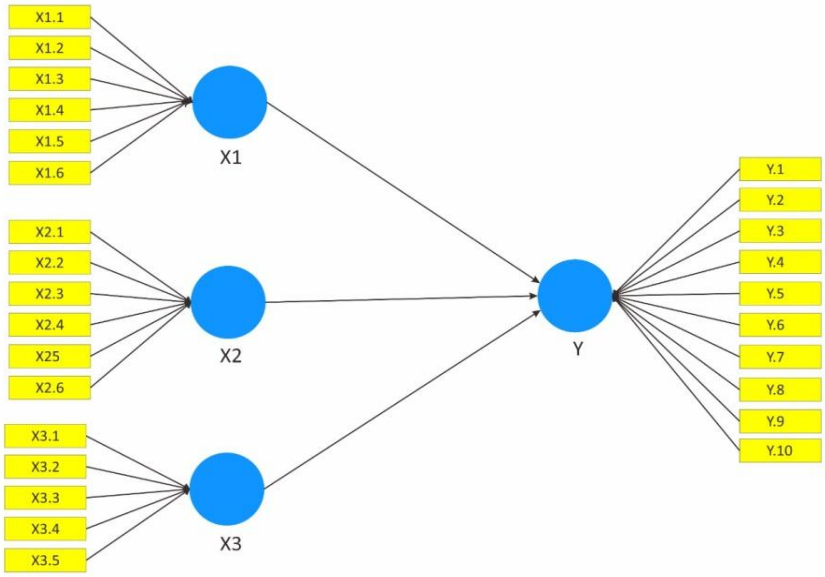
Sumber: Sugiono (2016)

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis SEM (Structural Equation Modelling)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software SmartPLS* 3 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*partial least square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kualitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Menurut Ghozali (2015) menjelaskan bahwa "PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modelling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel)". Selain itu SEM mampu menguji penelitian yang kompleks dan banyak variabel secara simultan. SEM dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi dimana yang lain diselesaikan dengan beberapa persamaan regresi. SEM dapat melakukan analisis faktor, regresi dan jalur sekaligus. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows.* Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Berdasarkan metode PLS (*partial least square*) teknik analisa yang lakukan adalah sebagai berikut :

1. **Analisa Outer Model**

   Analisa outer model ini dilakukan untuk memastikan *measurement* yang digunakan apakah layak untuk dijadikan pengukuran, yang artinya valid dan reliabel.

   a. *Convergent validity*

      Convergent validity dari model pengukuran dengan *refleksif indicator* dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 % dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (l998) dalam Ghozali (2015) untuk

penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi *indicator* dinilai berdasarkan *Crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai Discriminant Validity adalah membaningkan nilai *Root Of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. .Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik Ghozali (2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\text{AVE} = \frac{\Sigma \lambda \text{i}^2}{\Sigma \lambda i^{2+} \Sigma \text{IV}\ (\varepsilon)}$$

Dimana λ, adalah *component loading* ke indikator ke var (εi) = 1 - λ . Jika semua indikator di *stdanardized*, maka ukuran ini sama dengan *Average Communalities* dalam blok. Ghozali (2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih *konservatif* di

banding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

c. Composite Reliability

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* menurut Ghozali (2015). dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka *Composite reliability* dapat dihitung dengan rumus:

$$Pc = \frac{(\Sigma\lambda i)^2}{(\Sigma\lambda i)^{2+}\ \Sigma IV \quad (\varepsilon)}$$

Dimana A, adalah *component loading* ke indikator dan var (εi) = 1−λ. Dibaning dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan tau equivalence antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sarna. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*, sedangkan *pc* merupakan *closer approximation* dengan asumsi *estimate* parameter adalah akurat. pc sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk kostruk reflektif indikator menurutGhozali (2015)**.**

2. Analisa Inner Model atau Model Struktural

Inner Model atau smodel structural adalah bagian pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji *variaebel laten eksogen (independen)* terhadap *variebel laten eksogen (dependen*) apakah mempunyai pengaruh yang *substantive.* Analisis model struktural ini akan menganalisis

hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya Julidani (2015)

a. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk Julidani (2015). Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah lemah
2) Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
3) Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

b. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi Julidani (2015). Kriteria dalam penilaian *F-Square* adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
2) Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

   Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

3. Analisis *Direct Effect*

Adapun penelitian ini menggunakan analisis efek mediasi yaitu dengan menggunakan *Dirrect Effect* yang berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Menurut Julidani (2015) Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain:

1) Koefisien jalur, jika nilai koefision jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah,jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
2) Nilai profitabilitas/Signifikan atau *P-value*, jika nilai *P-value* > 0,05 maka tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini data diperoleh dengan menyebar kuesioner yang telah disusun dengan menggunakan *google for*m kepada responden yang berada di jajaran Polda Sumatera Utara yaitu pada Subbag Log satuan wilayah dan Subbag Renmin satuan kerja Polda Sumatera beserta para operatornya sebanyak 110 responden. Dari 110 kuesioner yang dikirim melalui *google form* berhasil terkumpul sebanyak 99 kuesioner sehingga tingkat pengisian kuesioner yang diterima dalam penelitian ini sebesar 90 %.

Kuesioner yang disebar melalui google form kepada responden, dengan distribusi disajikan pada tabel 4.1. sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Penyebaran kuesioner melalui *Google Form*

Satuan	Unit kerja	Kuesioner disebar	Kuesioner Kembali	Persentase
Satuan Kerja Polda Sumut	Subbag Renmin	54	54	100 %
Satuan Wilayah Polda Sumt	Subbag Log	56	44	78,57 %
Total	55	110	99	90 %

Sumber : Diolah oleh peneliti (2021)

4.1.1.1 Deskripsi Data Responden

Dalam penelitan ini karakteristik responden dinilai berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama kerja di Polda Sumatera Utara pada Subbag Renmin dan Subbag Sarpras Polda Sumatera Utara Responden yang digunakan sebanyak 99 responden. Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 99 orang yang dijadikan sebagai responden di peroleh karakteristik sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin		
	Frekuensi	Persentase
Pria	75	75,75 %
Wanita	24	24,25%
Total	99	100 %
Berdasarkan Umur		
	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	35	35,35 %
31-40 Tahun	14	14,14 %
> 40 Tahun	50	50,51 %
Total	99	100 %
Berdasarkan Pendidikan		
	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	54	54,54 %
S-1	32	32,32 %
S-2	13	12,14 %
S-3	99	100 %
Total		
Berdasarkan Lama Bekerja		
1-5 Tahun	15	15,15 %
5-10 Tahun	22	22,22 %
10-15 Tahun	10	10,10 %
> 15 Tahun	52	42,53 %
Total	99	100 %

Sumber : Diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pegawai Pria sebanyak 75 orang (75,75 %), sedangkan pegawai wanita sebanyak 25 orang (24,25%). Artinya bahwa pegawai pria diberikan orientasi lebih besar dalam peran pengelolaan aset pada Polda Sumatera Utara.

Berdasarkan usia responden didominasi oleh pegawai yang berumur diatas 40 tahun sebanyak 50 orang (50,51 %), setelah itu diikuti pegawai yang berumur 20-30 tahun sebanyak 35 orang (35,35 %), serta pegawai yang berumur 31-40 tahun sebanyak 14 orang (14,14 %). Artinya Pegawai pada Polda Sumatera Utara didominasi pegawai yang sudah memiliki masa kerja yang lama dan berpengalaman dalam dunia pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang kualifikasi pendidikan didominasi oleh pegawai yang berkualifikasi pendidikan SMA/sederajat sebanyak 54 orang (54,54 %), kemudian diikuti oleh pendidikan S-1 sebanyak 32 orang (32,32 %) serta pendidikan S-2 sebanyak 13 orang (12,14 %). Artinya pegawai Polda Sumatera Utara dalam hal pengelolaan aset didominasi dengan yang berlatar belakang pendidikan SMA/sederajat.

Berdasarkan pengalaman kerja pada Polda Sumatera Utara didominasi dengan pengalaman kerja di atas 15 tahun (42,53 %), kemudian pengalaman kerja 5-10 tahun (22,22 %), selanjutnya pengalaman kerja 1-5 tahun (15,15 %) serta pengalaman keraj 10-15 tahun (10,10 %). Artinya bahwa pegawai pada Polda Sumatera Utara didominasi dengan pegawai yang berpengalaman dalam dunia kerja.

4.1.1.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan google form sebagai wadah dalam menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 99 responden yaitu pada subbag renmin dan subbag sarpras pada jajaran Polda Sumut. Responden diminta memberikan jawaban secara obyektif terhadap Pengaruh Kualitas SDM, Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi (SIMAK BMN) dan Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset pada Polda Sumatera Utara. Dari target yang direncanakan sebanyak 110 responden yang mengisi kuesioner, namun yang mengisi kuesioner melalui google form sebanyak 99 responden dengan jawaban yang lengkap dan selanjutnya digunakan dalam menganalisis data.

1. **Data angket variabel Pengelolaan Aset**

Data angket atau kuisioner yang disebarkan melalui google form pada Subbag Renmin dan Subbag Sarpras jajaran Polda Sumatera Utara untuk mengetahui Pengelolaan Aset melalui 25 item pernyataan. Variabel pengelolaan aset digolongkan menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner dapat dijabarkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pernyataan Variabel Pengelolaan Aset

Kode	Indikator
Y1	Mengajukan rencana kebutuhan dan penganggaran Barang Milik Negara sesuai dengan kebutuhan satuan kerja
Y2	Penyusunan rencana kebutuhan anggaran Barang Milik Negara untuk mengoptimalkan semua kebutuhan satuan kerja

Kode	Indikator
Y3	Proses pengadaan barang milik negara memperhatikan prinsip-prinsip: efisien, efektif, transparan dan terbuka, bersaing, adil/tidak diskriminatif dan akuntabel
Y4	Pengadaan Barang Milik Negara disertai rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi
Y5	Pengadaan Barang Milik Negara dilaksanakan sesuai Perpres No.54 Tahun 2010
Y6	Penerbitan surat keputusan penetapan penggunaan barang milik negara sebagai bukti kepemilikan untuk penggunaan aset
Y7	Penggunaan Barang Milik Negara digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi
Y8	Pendayagunaan terhadap barang milik negara yang sudah tidak digunakan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi
Y9	Pemanfaatan Barang Milik Negara dilakukan apabila ada barang yang tidak digunakan tetapi memiliki nilai guna
Y10	pengamanan terhadap barang milik negara baik secara administratif, fisik, maupun hukum agar terhindar dari kehilangan, kerusakan, penyalahgunaan, penyerobotan
Y11	Barang Milik Negara harus memiliki alat dokumen yang digunakan sebagai bukti kepemilikan aset Negara
Y12	Pengguna barang melakukan penilaian terhadap barang milik negara untuk memperoleh nilai wajar dalam rangka penyusunan neraca, pemanfaatan dan pemindahtanganan BMN
Y13	Penilaian terhadap Barang Milik Negara harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan
Y14	Proses pemindahtanganan barang milik negara dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku
Y15	Proses pemindahtanganan Barang Milik Negara harus melalui persetujuan Pimpinan
Y16	Proses pemusnahan aset Barang Milik Negara sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku
Y17	Pengusulan pemusnahan barang milik negara kepada pimpinan
Y18	Pengusulan penghapusan barang milik negara yang rusak berat, hilang, dan sudah tidak berada dalam penguasaan pengguna barang kepada Pimpinan
Y19	Penghapusan Barang Milik Negara harus sesuai dengan ketentuan Perundang-Udangan
Y20	Menyiapkan data yang akurat atas barang milik negara berupa kartu inventaris barang (KIB), kartu inventaris ruangan (KIR), buku inventaris dan daftar mutasi barang
Y21	Pentatausahaan dilakukan dengan cara pembukuan, inventarisasi dan pelaporan kepada pimpinan

Kode	Indikator
Y22	Pembina fungsi membuat petunjuk teknis dalam pelaksanaan sistem pengelolaan aset BMN
Y23	Penyajian laporan mutasi barang, laporan pengguna barang semesteran, tahunan untuk disampaikan kepada pembina fungsi
Y24	Pengguna aset/barang melakukan pemantauan dan penertiban terhadap penggunaan, pemanfaatan, pemindahtanganan, pemeliharaan, pengamanan, dan penatausahaan BMN yang berada dalam penguasaannya
Y25	Inspektorat Pengawasan Daerah melakukan audit secara berkala untuk menindaklanjuti hasil pemantauan dan penertiban terhadap penggunaan, pemanfaatan, pemindahtanganan, pemeliharaan, pengamanan, dan penatausahaan BMN

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka peneliti memperoleh hasil dari penyeberan kuesioner terhadap variabel Pengelolaan Aset. Berikuti ini adalah hasil jawaban responden terhadap setiap indikator variabel pengelolaan aset yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Analisis Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel Pengelolaan Aset

Indikator	Jumlah responden					JLH	Nilai Kuesioner					JLH	Mean	Ket
	SB	B	CB	KB	TB		SB	B	CB	KB	TB			
Y1	62	37	0	0	0	99	310	148	0	0	0	458	4,63	Sangat Baik
Y2	60	39	0	0	0	99	300	156	0	0	0	456	4,61	Sangat Baik
Y3	56	43	0	0	0	99	280	172	0	0	0	452	4,57	Sangat Baik
Y4	67	32	0	0	0	99	335	128	0	0	0	463	4,68	Sangat Baik
Y5	58	41	0	0	0	99	290	164	0	0	0	454	4,59	Sangat Baik
Y6	61	38	0	0	0	99	305	152	0	0	0	457	4,62	Sangat Baik
Y7	65	33	1	0	0	99	325	132	3	0	0	460	4,65	Sangat Baik
Y8	54	37	8	0	0	99	270	148	24	0	0	442	4,46	Sangat Baik

Indikator	Jumlah responden					JLH	Nilai Kuesioner					JLH	Mean	Ket
	SB	B	CB	KB	TB		SB	B	CB	KB	TB			
Y9	46	39	14	0	0	99	230	156	42	0	0	428	4,32	Sangat Baik
Y10	56	42	1	0	0	99	280	168	3	0	0	451	4,56	Sangat Baik
Y11	56	43	0	0	0	99	280	172	0	0	0	452	4,57	Sangat Baik
Y12	59	34	6	0	0	99	295	136	18	0	0	449	4,54	Sangat Baik
Y13	59	34	6	0	0	99	295	136	18	0	0	449	4,54	Sangat Baik
Y14	58	41	0	0	0	99	290	164	0	0	0	454	4,59	Sangat Baik
Y15	61	38	0	0	0	99	305	152	0	0	0	457	4,62	Sangat Baik
Y16	66	31	2	0	0	99	330	124	6	0	0	460	4,65	Sangat Baik
Y17	63	36	0	0	0	99	315	144	0	0	0	459	4,64	Sangat Baik
Y18	50	46	3	0	0	99	250	184	9	0	0	443	4,47	Sangat Baik
Y19	57	39	3	0	0	99	285	156	9	0	0	450	4,55	Sangat Baik
Y20	66	32	1	0	0	99	330	128	3	0	0	461	4,66	Sangat Baik
Y21	55	44	0	0	0	99	275	176	0	0	0	451	4,56	Sangat Baik
Y22	58	41	0	0	0	99	290	164	0	0	0	454	4,59	Sangat Baik
Y23	59	34	6	0	0	99	295	136	18	0	0	449	4,54	Sangat Baik
Y24	61	22	16	0	0	99	305	88	48	0	0	441	4,45	Sangat Baik
Y25	67	24	8	0	0	99	335	96	24	0	0	455	4,60	Sangat Baik
Jumlah rata-rata Mean													4,57	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap masing–masing pernyataan variabel pengelolaan aset yang dikategorikan berdasarkan rata–rata jawaban responden yang dihitung

menggunakan rumus mean. Pada pernyataan pertama yaitu "Mengajukan rencana kebutuhan dan penganggaran Barang Milik Negara" dengan nilai rata–rata sebesar 4,63 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Kedua, pernyataan "Pentingnya penyusunan rencana kebutuhan anggaran Barang Milik Negara" dengan nilai rata–rata sebesar 4,61 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketiga, pernyataan "proses pengadaan barang milik negara memperhatikan prinsip-prinsip: efisien, efektif, transparan dan terbuka" dengan nilai rata-rata 4,57 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Keempat, pernyataan "Pengadaan Barang Milik Negara disertai rasa tanggung jawab" dengan nilai rata-rata sebesar 4,68 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Kelima, pernyataan "Pengadaan Barang Milik Negara dilaksanakan sesuai Perpres" dengan nilai rata-rata sebesar 4,59 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00.

Keenam, pernyataan "Membuat penerbitan surat keputusan penetapan penggunaan barang milik negara" dengan nilai rata-rata sebesar 4,62 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketujuh, pernyataan "Penggunaan Barang Milik Negara harus digunakan untuk keperluan organisasi" dengan nilai rata-rata sebesar 4,65 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Kedelapan, pernyataan "Pendayagunaan terhadap barang milik negara yang sudah tidak digunakan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi" dengan nilai rata-rata sebesar 4,46 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Kesembilan, pernyataan "Pemanfaatan Barang Milik Negara dilakukan apabila ada barang yang tidak digunakan tetapi memiliki

nilai guna" dengan nilai rata-rata sebesar 4,32 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Kesepuluh, pernyataan "Melakukan pengamanan terhadap barang milik negara baik secara administratif, fisik, maupun hukum" dengan nilai rata-rata sebesar 4,56 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Kesebelas, pernyataan "Barang Milik Negara harus memiliki alat dokumen" dengan nilai rata-rata sebesar 4,57 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00.

Keduabelas, pernyataan "Pengguna barang melakukan penilaian terhadap barang milik negara untuk memperoleh nilai wajar dalam rangka penyusunan neraca" dengan nilai rata-rata sebesar 4,54 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketigabelas, pernyataan "Penilaian terhadap Barang Milik Negara harus sesuai dengan ketentuan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,54 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Keempatbelas, pernyataan "Proses pemindahtanganan barang milik negara dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku" dengan nilai rata-rata sebesar 4,59 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Kelimabelas, pernyataan "pemindahtanganan Barang Milik Negara harus melalui persetujuan Pimpinan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,62 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Keenambelas, pernyataan "pemusnahan aset Barang Milik Negara sudah sesuai dengan peraturan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,65 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketujuhbelas, pernyataan "usulan pemusnahan barang milik negara

kepada pimpinan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,64 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00.

Kedelapanbelas, pernyataan "membuat usulan penghapusan barang milik negara yang rusak berat, hilang kepada Pimpinan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,47 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Kesembilanbelas, pernyataan "Penghapusan Barang Milik Negara dilakukan apabila barang tersebut tidak dapat digunakan, tidak dapat dimanfaatkan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,55 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Keduapuluh, pernyataan "Pengguna barang menyiapkan data yang akurat atas barang milik negara di satuan kerja berupa kartu inventaris barang (KIB), kartu inventaris ruangan (KIR)," dengan nilai rata-rata sebesar 4,66 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Keduapuluhsatu, pernyataan "Pentatausahaan dilakukan dengan cara pembukuan, inventarisasi dan pelaporan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,56 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00.

Keduapuluhdua, pernyataan "Pembina fungsi membuat petunjuk teknis dalam pelaksanaan sistem pengelolaan aset BMN" dengan nilai rata-rata sebesar 4,59 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Keduapulutiga, pernyataan "Penyajian laporan mutasi barang, laporan pengguna barang semesteran, tahunan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,54 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Keduapuluhempat, pernyataan "Pengguna aset/barang melakukan pemantauan dan penertiban terhadap penggunaan, pemanfaatan, pemindahtanganan, pemeliharaan, pengamanan, dan

penatausahaan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,45 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00. Keduapuluhlima, pernyataan "Inspektorat Pengawasan Daerah melakukan audit secara berkala" dengan nilai rata-rata sebesar 4,60 dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 4,21–5,00.

Selanjutnya, dari nilai rata-rata setiap indikator pernyataan pada varibel pengelolaan aset diatas kemudian dihitung untuk total nilai rata-rata indikator variabel pengelolaan aset dengan menggunakan rumus *Grand Mean*, sebagai berikut :

$$\textit{Grand Mean } (x) = \frac{\text{Total rata-rata hitung}}{\text{Jumlah Pernyataan}} = \frac{114{,}19}{25} = 4{,}57$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai rata-rata pada variabel pengelolaan aset sebesar 4,57. Oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara dikategorikan sangat baik, karena berada pada interval 4,21–5,00.

2. Data angket variabel Kuallitas SDM

Data angket atau kuisioner yang disebarkan melalui google form pada Subbag Renmin dan Subbag Sarpras jajaran Polda Sumatera Utara untuk mengetahui kualitas SDM melalui 8 item pernyataan. Variabel kualitas SDM pengelolaan aset digolongkan menjadi 5 kategori yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju dan tidak setuju. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner dapat dijabarkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel Kualitas SDM

Kode	Indikator
X1	Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai
X2	Pemberian kewenangan pekerjaan atas dasar pendidikan yang dimiliki
X3	Bimbingan pelatihan dapat menunjang kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas
X4	Pendidikan dan pelatihan yang diperoleh untuk menunjang kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
X5	Materi pelatihan yang dikuti diberikan sesuai dengan kebutuhan sebagai fungsi pengelola aset
X6	pengalaman yang dimilliki pegawai berguna untuk menjalankan tugas di bidang pengelolaan aset
X7	pegawai yang memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang dimiliki
X8	Dengan menguasai teknologi untuk menunjang pekerjaan

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, maka peneliti memperoleh hasil dari penyeberan kuesioner terhadap variabel Kualitas SDM. Berikuti ini adalah hasil jawaban responden terhadap setiap indikator variabel kualitas SDM yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisis Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel Kualitas SDM

Indikator	Jumlah responden					JLH	Nilai Kuesioner					JLH	Mean	Ket
	ST	S	CT	KS	TS		ST	S	CT	KS	TS			
X1	57	42	0	0	0	99	285	168	0	0	0	453	4,58	Sangat Setuju
X2	48	42	9	0	0	99	240	168	27	0	0	435	4,39	Sangat Setuju
X3	56	40	3	0	0	99	280	160	9	0	0	449	4,54	Sangat Setuju
X4	66	24	9	0	0	99	330	96	27	0	0	453	4,58	Sangat Setuju
X5	46	36	14	3	0	99	230	144	42	0	0	416	4,20	Setuju
X6	34	35	15	15	0	99	170	140	45	0	0	355	3,59	Setuju

Indikator	Jumlah responden					JLH	Nilai Kuesioner					JLH	Mean	Ket
	ST	S	CT	KS	TS		ST	S	CT	KS	TS			
X7	53	40	6		0	99	265	160	18	0	0	443	4,47	Sangat Setuju
X8	50	39	2	8	0	99	250	156	6	0	0	412	4,16	Setuju
Jumlah Rata-rata Mean													4,40	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap masing–masing pernyataan variabel kualitas SDM yang dikategorikan berdasarkan rata–rata jawaban responden yang dihitung menggunakan rumus mean. Pada pernyataan pertama yaitu “Dalam melaksanakan pekerjaan, didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai” dengan nilai rata–rata sebesar 4,58 dikategorikan sangat setuju karena berada pada interval 4,21–5,00. Kedua yaitu “Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar pendidikan yang saya miliki” dengan nilai rata–rata sebesar 4,39 dikategorikan sangat setuju karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketiga yaitu “mendapatkan bimbingan pelatihan untuk dapat menunjang kemampuan saya dalam melaksanakan tugas” dengan nilai rata–rata sebesar 4,54 dikategorikan sangat setuju karena berada pada interval 4,21–5,00. Keempat yaitu “memperoleh pendidikan dan pelatihan untuk menunjang kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan” dengan nilai rata–rata sebesar 4,58 dikategorikan sangat setuju karena berada pada interval 4,21–5,00.

Kelima yaitu “Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan sebagai fungsi pengelola aset” dengan nilai rata–rata sebesar 4,20 dikategorikan setuju karena berada pada interval 3,41–4,20. Keenam yaitu “Saya memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas di bidang pengelolaan aset ” dengan nilai

rata–rata sebesar 3,59 dikategorikan setuju karena berada pada interval 3,41–4,20. Ketujuh yaitu "Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki" dengan nilai rata–rata sebesar 4,47 dikategorikan sangat setuju karena berada pada interval 4,21–5,00. Kedelapan yaitu "Saya menguasai teknologi untuk menunjang pekerjaan saya" dengan nilai rata–rata sebesar 4,16 dikategorikan setuju karena berada pada interval 3,41–4,20.

Selanjutnya, dari nilai rata-rata setiap indikator pernyataan pada varibel Kualitas SDM di atas kemudian dihitung untuk total nilai rata-rata indikator variabel Kualitas SDM dengan menggunakan rumus *Grand Mean*, sebagai berikut:

$$\textit{Grand Mean } (x) = \frac{\text{Total rata-rata hitung}}{\text{Jumlah Pernyataan}} = \frac{34{,}51}{8} = 4{,}31$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai rata-rata pada variabel kualitas SDM sebesar 4,31. Oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas SDM pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara dikategorikan sangat setuju dalam pelaksanaan pengelolaan aset, karena berada pada interval 4,21–5,00.

3. Data angket variabel Penerapan SIMAK BMN

Data angket atau kuisioner yang disebarkan melalui google form pada Subbag Renmin dan Subbag Sarpras jajaran Polda Sumatera Utara untuk mengetahui penerapan SIMAK BMN melalui 17 item pernyataan. Variabel

penerapan SIMAK BMN digolongkan menjadi 5 kategori yaitu sangat memadai, memadai, cukup memadai, kurang memadai dan tidak memadai. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner dapat dijabarkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Pernyataan Variabel Penerapan SIMAK BMN

Kode	Indikator
X1	Aplikasi SIMAK BMN dapat mengakses informasi dengan mudah dan cepat
X2	Aplikasi SIMAK BMN memiliki keamanan dalam penyimpanan data.
X3	Aplikasi SIMAK BMN sangat mudah digunakan dalam pekerjaan terkait dengan pengelolaan aset
X4	Aplikasi SIMAK BMN menghasilkan informasi yang tepat dan akurat
X5	Informasi yang dihasilkan oleh aplikasi SIMAK BMN dapat dipercaya
X6	Aplikasi SIMAK BMN yang digunakan menyediakan laporan seperti yang saya butuhkan
X7	SIMAK BMN didukung oleh teknisi profesional yang dapat dihubungi pada saat terjadi masalah
X8	Adanya respon yang cepat terhadap permintaan user ketika SIMAK BMN mengalami gangguan
X9	SIMAK BMN memberikan informasi yang cepat kepada pengguna ketika ada update terbaru
X10	Aplikasi SIMAK BMN ini membantu operator dalam pelayanan informasi pengelolaan aset secara cepat dan tepat waktu
X11	Aplikasi SIMAK BMN membantu operator dalam mengurus dan mengelola aset
X12	Aplikasi SIMAK BMN membantu dalam pengurusan administras pekerjaan operator dalam mengelola aset
X13	Aplikasi SIMAK BMN ini dapat membantu secara efektif terkait dengan data-data aset
X14	Pegawai sangat puas terhadap informasi yang dihasilkan oleh SIMAK BMN sehingga mempermudah pekerjaan
X15	SIMAK BMN ini mampu memberikan kepada pegawai informasi sesuai dengan format yang dibutuhkan
X16	Aplikasi SIMAK BMN ini membantu pegawai dalam menyelesaiakan pekerjaan dengan lebih cepat
X17	Informasi yang dihasilkan oleh SIMAK BMN dapat meningkatkan kinerja organisasi

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka peneliti memperoleh hasil dari penyeberan kuesioner terhadap variabel penerapan SIMAK BMN. Berikuti ini

adalah hasil jawaban responden terhadap setiap indikator variabel penerapan SIMAK BMN yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Analisis Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel SIMAK BMN

Indikator	Jumlah responden					JLH	Nilai Kuesioner					JLH	Mean	Ket
	ST	S	CT	KS	TS		ST	S	CT	KS	TS			
X1	60	36	3	0	0	99	300	144	9	0	0	453	4,58	Sangat Memadai
X2	51	40	8	0	0	99	255	160	24	0	0	439	4,43	Sangat Memadai
X3	54	39	6	0	0	99	270	156	18	0	0	444	4,48	Sangat Memadai
X4	53	35	10	0	1	99	265	140	30	0	0	435	4,39	Sangat Memadai
X5	55	25	18		1	99	275	100	54	0	0	429	4,33	Sangat Memadai
X6	54	38	6		1	99	270	152	18	0	0	440	4,44	Sangat Memadai
X7	41	42	5	10	1	99	205	168	15	0	0	388	3,92	Memadai
X8	42	45	2	10	0	99	210	180	6	0	0	396	4,00	Memadai
X9	46	36	11	6	0	99	230	144	33	0	0	407	4,11	Memadai
X10	52	38	9	0	0	99	260	152	27	0	0	439	4,43	Memadai
X11	59	39	0	0	1	99	295	156	0	0	0	451	4,56	Sangat Memadai
X12	59	37	3	0	0	99	295	148	9	0	0	452	4,57	Sangat Memadai
X13	54	44	0	1	0	99	270	176	0	0	0	446	4,51	Sangat Memadai
X14	55	38	6	0	0	99	275	152	18	0	0	445	4,49	Sangat Memadai
X15	41	55	3	0	0	99	205	220	9	0	0	434	4,38	Sangat Memadai
X16	61	38	0	0	0	99	305	152	0	0	0	457	4,62	Sangat Memadai
X17	58	41	0	0	0	99	290	164	0	0	0	454	4,59	Sangat Memadai
Jumlah Rata-rata Mean													4,40	Sangat Memadai

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap masing–masing pernyataan variabel penerapan SIMAK BMN yang dikategorikan berdasarkan rata–rata jawaban responden yang dihitung menggunakan rumus mean. Pada pernyataan pertama yaitu "Aplikasi SIMAK BMN dapat mengakses informasi dengan mudah dan cepat" dengan nilai rata–rata sebesar 4,58 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Kedua yaitu "Aplikasi SIMAK BMN memiliki keamanan dalam penyimpanan data" dengan nilai rata–rata sebesar 4,43 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketiga yaitu "Aplikasi SIMAK BMN sangat mudah digunakan dalam pekerjaan terkait dengan pengelolaan aset" dengan nilai rata–rata sebesar 4,48 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00.

Keempat yaitu "Aplikasi SIMAK BMN menghasilkan informasi yang tepat dan akurat" dengan nilai rata–rata sebesar 4,39 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Kelima yaitu "Informasi yang dihasilkan oleh aplikasi SIMAK BMN dapat dipercaya" dengan nilai rata–rata sebesar 4,33 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Keenam yaitu "Aplikasi SIMAK BMN yang digunakan menyediakan laporan seperti yang butuhkan" dengan nilai rata–rata sebesar 4,44 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketujuh yaitu "SIMAK BMN didukung oleh teknisi profesional" dengan nilai rata–rata sebesar 3,92 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Kedelapan yaitu "Adanya respon yang cepat terhadap permintaan user ketika SIMAK BMN mengalami gangguan"

dengan nilai rata–rata sebesar 4,00 dikategorikan memadai karena berada pada interval 3,41–4,20.

Kesembilan yaitu "Memberikan informasi yang cepat kepada pengguna SIMAK BMN" dengan nilai rata–rata sebesar 4,11 dikategorikan memadai karena berada pada interval 3,41–4,20. Kesepuluh yaitu "Aplikasi SIMAK BMN ini membantu operator dalam pelayanan informasi pengelolaan aset" dengan nilai rata–rata sebesar 4,43 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Kesebelas yaitu "Aplikasi SIMAK BMN membantu operator dalam mengurus dan mengelola aset" dengan nilai rata–rata sebesar 4,56 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Kedua belas yaitu "Aplikasi SIMAK BMN membantu dalam pengurusan administras pekerjaan operator" dengan nilai rata–rata sebesar 4,57 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00.

Ketiga belas yaitu "Aplikasi SIMAK BMN ini dapat membantu saya secara efektif terkait dengan data-data aset" dengan nilai rata–rata sebesar 4,51 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Keempat belas yaitu "Saya sangat puas terhadap informasi yang dihasilkan oleh SIMAK BMN" dengan nilai rata–rata sebesar 4,49 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Kelima belas yaitu "SIMAK BMN ini mampu memberikan kepada saya informasi sesuai dengan format yang dibutuhkan" dengan nilai rata–rata sebesar 4,38 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Keenam belas yaitu "Aplikasi SIMAK BMN ini membantu saya dalam menyelesaiakan pekerjaan dengan lebih cepat" dengan nilai

rata–rata sebesar 4,62 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketujuh belas yaitu "Informasi yang dihasilkan oleh SIMAK BMN dapat meningkatkan kinerja organisasi" dengan nilai rata–rata sebesar 4,59 dikategorikan sangat memadai karena berada pada interval 4,21–5,00.

Selanjutnya, dari nilai rata-rata setiap indikator pernyataan pada varibel penerapan SIMAK BMN di atas kemudian dihitung untuk total nilai rata-rata indikator variabel penerapan SIMAK BMN dengan menggunakan rumus *Grand Mean*, sebagai berikut:

$$\textit{Grand Mean } (x) = \frac{\text{Total rata-rata hitung}}{\text{Jumlah Pernyataan}} = \frac{74{,}84}{17} = 4{,}40$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai rata-rata pada variabel penerapan SIMAK BMN sebesar 4,40. Oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa penerapan SIMAK BMN pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara dikategorikan sangat memadai dalam pelaksanaan pengelolaan aset, karena berada pada interval 4,21–5,00.

4. Data angket variabel Komitmen Pimpinan

Data angket atau kuisioner yang disebarkan melalui google form pada Subbag Renmin dan Subbag Sarpras jajaran Polda Sumatera Utara untuk mengetahui komitmen pimpinan melalui 9 item pernyataan. Variabel komitmen pimpinan digolongkan menjadi 9 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah dan sangat rendah. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner dapat dijabarkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Pernyataan Variabel komitmen Pimpinan

Kode	Indikator
X1	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan tugas yang telah diberikan
X2	Saya sangat nyaman dan senang bekerja dalam institusi ini, saya akan berusaha maksimal dan berkomitmen untuk memajukan pengembangan institusi ini
X3	Saya merasa terikat secara emosional dengan institusi tempat saya bekerja
X4	Saya menetap pada organisasi karena sebagai pemenuhan kebutuhan serta untuk memajukan institusi ini
X5	Saya memberikan dedikasi yang besar untuk institusi ini
X6	Saya merasa wajib untuk tetap loyal kepada institusi.
X7	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pencapaian pekerjaan

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka peneliti memperoleh hasil dari penyeberan kuesioner terhadap variabel komitmen pimpinan. Berikuti ini adalah hasil jawaban responden terhadap setiap indikator variabel komitmen pimpinan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Analisis Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel komitmen pimpinan

Indikator	Jumlah responden					JLH	Nilai Kuesioner					JLH	Mean	Ket
	ST	S	CT	KS	TS		ST	S	CT	KS	TS			
X1	55	41	3	0	0	99	275	164	9	0	0	448	4,53	Sangat Tinggi
X2	59	40	0	0	0	99	295	160	0	0	0	455	4,60	Sangat Tinggi
X3	59	35	5	0	0	99	295	140	15	0	0	450	4,55	Sangat Tinggi
X4	59	36	4	0	0	99	295	144	12	0	0	451	4,56	Sangat Tinggi
X5	57	37	3	0	2	99	285	148	9	0	2	444	4,48	Sangat Tinggi
X6	60	39	0	0	0	99	300	156	0	0	0	456	4,61	Sangat Tinggi
X7	63	36	0	0	0	99	315	144	0	0	0	459	4,64	Sangat Tinggi
Jumlah Rata-rata Mean													4,56	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap masing–masing pernyataan variabel komitmen pimpinan yang dikategorikan berdasarkan rata–rata jawaban responden yang dihitung menggunakan rumus mean. Pada pernyataan pertama yaitu "Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan" dengan nilai rata–rata sebesar 4,53 dikategorikan sangat tinggi karena berada pada interval 4,21–5,00. Kedua yaitu "Saya sangat nyaman dan senang bekerja dalam institusi ini" dengan nilai rata–rata sebesar 4,60 dikategorikan sangat tinggi karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketiga yaitu "Saya merasa terikat secara emosional dengan institusi tempat saya bekerja" dengan nilai rata–rata sebesar 4,55 dikategorikan sangat tinggi karena berada pada interval 4,21–5,00.

Keempat yaitu "Saya menetap pada organisasi karena sebagai pemenuhan kebutuhan" dengan nilai rata–rata sebesar 4,56 dikategorikan sangat tinggi karena berada pada interval 4,21–5,00. Kelima yaitu "Saya memberikan dedikasi yang besar untuk institusi ini" dengan nilai rata–rata sebesar 4,48 dikategorikan sangat tinggi karena berada pada interval 4,21–5,00. Keenam yaitu "Saya merasa wajib untuk tetap loyal kepada institusi" dengan nilai rata–rata sebesar 4,61 dikategorikan sangat tinggi karena berada pada interval 4,21–5,00. Ketujuh yaitu "Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pencapaian pekerjaan" dengan nilai rata–rata sebesar 4,64 dikategorikan sangat tinggi karena berada pada interval 4,21–5,00.

Selanjutnya, dari nilai rata-rata setiap indikator pernyataan pada varibel komitmen pimpinan di atas kemudian dihitung untuk total nilai rata-rata indikator

variabel komitmen pimpinan dengan menggunakan rumus *Grand Mean*, sebagai berikut:

$$\textit{Grand Mean (x)} = \frac{\text{Total rata-rata hitung}}{\text{Jumlah Pernyataan}} = \frac{31{,}95}{7} = 4{,}56$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai rata-rata pada variabel komitmen pimpinan sebesar 4,56. Oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen pimpinan pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara dikategorikan sangat tinggi pengaruhnya dalam pelaksanaan pengelolaan aset, karena berada pada interval 4,21–5,00.

4.1.2.2 Analisa Model Pengukuran (*Outer Model)*

Analisa outer model ini dilakukan untuk memastikan pengukuran yang digunakan apakah layak untuk dijadikan pengukuran, yang artinya valid dan reliabel. Berikut ini adalah hasil dari uji outer loading dari setiap variabel yakni sebagai berikut :

1. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan *refleksif indicator* dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dengan PLS. Pengujian dengan menggunakan evaluasi *measurement (outer)* model yaitu dengan menggunakan *convergent validity* besarnya loading factor untuk masing-masing > 0,50 sudah dianggap memadai terhadap variabel yang dituju. Berikut dibawah ini adalah nilai *Outer Loading* dari masing-masing variabel penelitian :

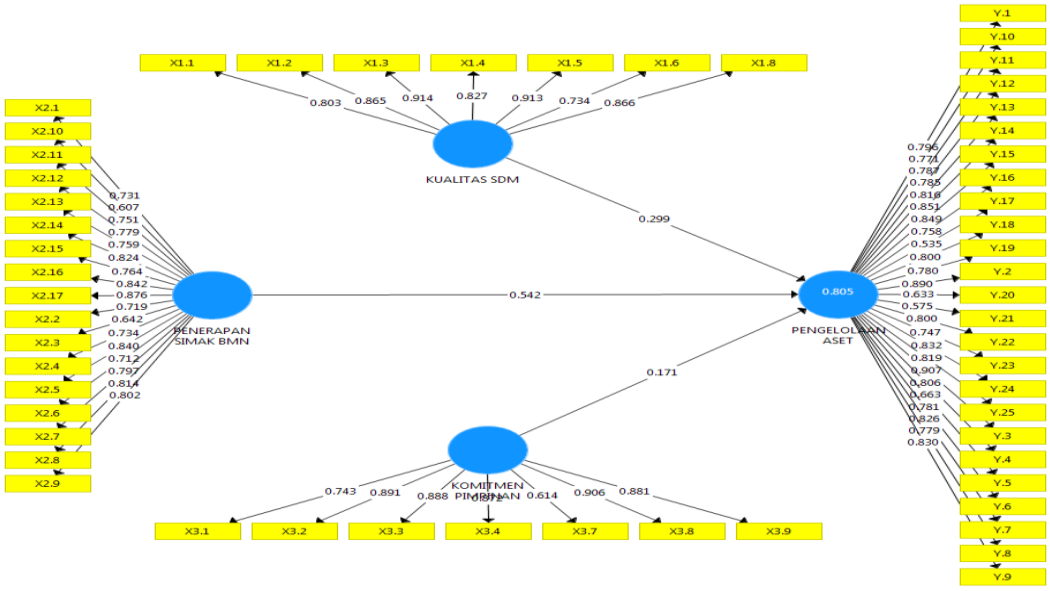
Tabel 4.11
Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Kode	*Loading Factor (LF)*	Ket
Pengelolaan Aset	Y.1	0.796	valid
	Y.2	0.890	valid
	Y.3	0.907	valid
	Y.4	0.806	valid
	Y.5	0.663	valid
	Y.6	0.781	valid
	Y.7	0.826	valid
	Y.8	0.779	valid
	Y.9	0.830	valid
	Y.10	0.771	valid
	Y.11	0.787	valid
	Y.12	0.785	valid
	Y.13	0.816	valid
	Y.14	0.851	valid
	Y.15	0.849	valid
	Y.16	0.758	valid
	Y.17	0.535	valid
	Y.18	0.800	valid
	Y.19	0.780	valid
	Y.20	0.633	valid
	Y.21	0.575	valid
	Y.22	0.800	valid
	Y.23	0.747	valid
	Y.24	0.832	valid
	Y.25	0.819	valid
Kualitas SDM	X1.1	0.803	valid
	X1.2	0.865	valid
	X1.3	0.914	valid
	X1.4	0.827	valid
	X1.5	0.913	valid
	X1.6	0.734	valid
	X1.8	0.866	Valid
Penerapan SIMAK BMN	X2.1	0.731	valid
	X2.2	0.719	valid
	X2.3	0.642	valid
	X2.4	0.734	valid
	X2.5	0.840	valid
	X2.6	0.712	valid
	X2.7	0.797	valid
	X2.8	0.814	valid
	X2.9	0.802	valid
	X2.10	0.607	valid
	X2.11	0.751	valid
	X2.12	0.779	valid
	X2.13	0.759	valid

Variabel	Kode	*Loading Factor (LF)*	Ket
	X2.14	0.824	valid
	X2.15	0.764	valid
	X2.16	0.842	valid
	X2.17	0.876	valid
Komitmen Pimpinan	X3.1	0.743	valid
	X3.2	0.891	valid
	X3.3	0.888	valid
	X3.4	0.872	valid
	X3.7	0.614	Valid
	X3.8	0.906	valid
	X3.9	0.881	valid

Sumber : Output Smart PLS (2021)

Dapat dilihar dari gambar 4.11 bahwa nilai *outer loading* dari indikator Pengelolaan Aset, Kualitas SDM, Penerapan SIMAK BMN dan Komitmen Pimpinan sebesar > 0,5 sesuai yang telah ditentukan. Hal ini menunjukan bahwa indikator bisa diakatakan layak atau valid untuk digunakan didalam penelitian dan dapat dianalasis lebih lanjut, sebab semua indikator sudah memenuhi kriteria nilai *outer loading* > 0,5. Dari penjelasan di atas maka dapat digambarkan hasil dari pengujian dari outer model pls seperti pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1 Outer Model variabel

2. ***Discriminant Validity***

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan *Cross loading* pengukuran dengan indikator. Jika korelasi indikator dengan variabel harus lebih besar dari pada nilai korelasi antara indikator dengan variabel lainnya. Berikut dibawah ini adalah nilai *Cross loading* dari masing-masing indikator dengan variabelnya :

Tabel 4.12
***Cross Loading* antar variabel**

Kode	Kualitas SDM	Penarapan SIMAK BMN	Komitmen Pimpinan	Pengelolaan Aset
Y.1	0.427	0.760	0.689	0.796
Y.2	0.668	0.675	0.688	0.890
Y.3	0.781	0.759	0.673	0.907
Y.4	0.444	0.781	0.683	0.806
Y.5	0.361	0.708	0.436	0.663
Y.6	0.424	0.733	0.582	0.781
Y.7	0.522	0.664	0.459	0.826
Y.8	0.702	0.518	0.500	0.779
Y.9	0.752	0.619	0.549	0.830
Y.10	0.524	0.638	0.530	0.771
Y.11	0.569	0.700	0.512	0.787
Y.12	0.697	0.486	0.499	0.785
Y.13	0.683	0.542	0.556	0.816
Y.14	0.631	0.670	0.587	0.851
Y.15	0.597	0.668	0.583	0.849
Y.16	0.386	0.649	0.503	0.758
Y.17	0.159	0.535	0.438	0.535
Y.18	0.571	0.637	0.703	0.800
Y.19	0.581	0.584	0.502	0.780
Y.20	0.379	0.726	0.704	0.633
Y.21	0.357	0.782	0.683	0.757
Y.22	0.654	0.620	0.756	0.800
Y.23	0.725	0.560	0.643	0.747
Y.24	0.724	0.720	0.653	0.832
Y.25	0.596	0.669	0.579	0.819
X1.1	0.803	0.490	0.724	0.551
X1.2	0.865	0.372	0.495	0.516
X1.3	0.914	0.566	0.592	0.658
X1.4	0.827	0.347	0.314	0.544
X1.5	0.913	0.613	0.558	0.733
X1.6	0.734	0.565	0.321	0.680
X1.8	0.866	0.524	0.503	0.687
X2.1	0.411	0.731	0.681	0.680
X2.2	0.410	0.719	0.369	0.526
X2.3	0.134	0.642	0.376	0.366

Kode	Kualitas SDM	Penarapan SIMAK BMN	Komitmen Pimpinan	Pengelolaan Aset
X2.4	0.130	0.734	0.413	0.437
X2.5	0.218	0.840	0.501	0.532
X2.6	0.110	0.712	0.407	0.422
X2.7	0.576	0.797	0.652	0.705
X2.8	0.540	0.814	0.637	0.721
X2.9	0.639	0.892	0.589	0.767
X2.10	0.762	0.607	0.598	0.756
X2.11	0.477	0.751	0.625	0.708
X2.12	0.477	0.779	0.744	0.736
X2.13	0.569	0.759	0.558	0.747
X2.14	0.404	0.824	0.574	0.709
X2.15	0.606	0.764	0.634	0.612
X2.16	0.362	0.842	0.631	0.621
X2.17	0.397	0.876	0.629	0.629
X3.1	0.414	0.754	0.743	0.639
X3.2	0.687	0.676	0.891	0.715
X3.3	0.626	0.629	0.888	0.711
X3.4	0.439	0.629	0.906	0.704
X3.7	0.239	0.363	0.614	0.359
X3.8	0.606	0.629	0.906	0.704
X3.9	0.337	0.682	0.881	0.636

Sumber : Hasil pengelolahan SmartPLS3 (2021)

Berdasarkan data gambar di atas, dilihat bahwa dari hampir semua indikator memiliki nilai korelasi yang lebih besar dengan varibelnya dari pada nilai korelasi indkator dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukan bahwa tidak ada permasalahan pada *Discriminant Validity*, yang berarti bahwa vairbel yang di uji dengan *Cross loading* telah memenuhi syarat dari *Discriminant Validity*.

Metode lain untuk menilai Discriminant Validity adalah membadingkan nilai *Root Of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Ghozali (2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibdaning dengan composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus > 0,50. Berikut dibawah ini adalah nilai AVE dari masing-masing variabel pada penelitian ini :

Gambar 4.13
***Average Variance Extracted (AVE)* setiap variabel**

Variabe	*Average Variance Extracted (AVE)*	Ket
Pengelolaan Aset	0.611	Valid
Kualitas SDM	0.719	Valid
Penerapan SIMAK BMN	0.589	Valid
Komitmen Pimpinan	0.695	Valid

Sumber : Hasil pengelolahan SmartPLS3 (2021)

Berdasarkan data gambar di atas, dilihat bahwa nilai AVE dari semua variabel yang menunjukan berada di atas nilai standart AVE yaitu > 0,5. Hal ini menunjukan bahwa setiap variabel memiliki indikator yang lebih baik dan layak untuk dilanjutkan kedalam pengujian selanjutnya didalam penelitian.

3. *Composite Reliability*

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency menurut Ghozali (2015). *Composite reliability* adalah uji terhadap rebilitas suatu variabel apakah idnikator dari satu variabel realiber atau dapat dipercaya. Standart ukuran yang harus dicapai dalam nilai *Composite reliability* yakni > 0,7. Berikut dibawah ini adalah nilai *Composite reliability* dari masing-masing variabel pada penelitian ini.

Gambar 4.14
***Composite Reability* setiap variabel**

Variabe	*Average Variance Extracted (AVE)*	Ket
Pengelolaan Aset	0.975	Realibel
Kualitas SDM	0.947	Realibel
Penerapan SIMAK BMN	0.960	Realibel
Komitmen Pimpinan	0.940	Realibel

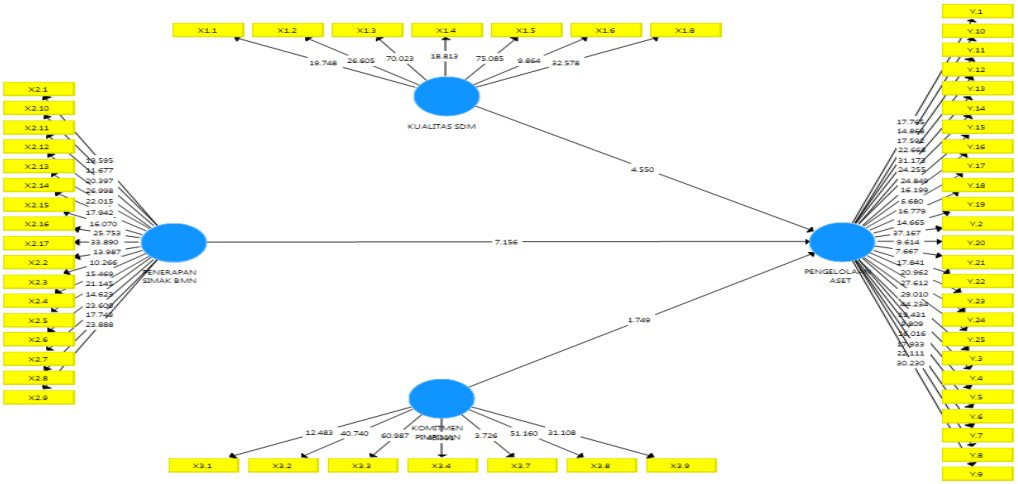
Sumber : Hasil pengelolahan SmartPLS3 (2021)

Berdasarkan data gambar di atas, dilihat bahwa nilai *Composite reliability* dari masing-masing variabel diatas standart yakni > 0,7. Hal ini menunjukan bahwa variabel yang telah diuji realibel dan dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

4.1.2.3 Analisa Inner Model atau Model Struktural

Inner Model atau *model structural* adalah bagian pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji variabel *laten eksogen (independen)* terhadap variebel *laten eksogen (dependen*) apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Analisis model struktural ***(****Inner Model)* ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya (Juliandi 2015).

Pengujian dengan menggunakan inner model dibuat untuk dengan tujuan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian, dapat dilihat melalui gambar 4.2 di bawah ini.



Gambar 4.2 Model analisis inner Model

1. ***R-Square***

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah sebagai berikut :

a. Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah kuat

b. Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang

c. Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

Tabel 4.15
R-Square Variabel

Konstruk	R Square	Kategori
Y (Intention to Apply)	0.805	Tinggi

Sumber : Hasil pengelolahan SmartPLS3 (2021)

Dari gambar tersebut di dapat dijelaskan bawah bahwa variabel Y (Pengelolaan Aset) dipengaruhi oleh variabel Kualitas SDM, Penerapan SIMAK BMN dan Komitmen Pimpinan sebesar 80,5%, artinya bahwa variabel Kualitas SDM, Penerapan SIMAK BMN dan Komitmen Pimpinan sangat kuat mempengaruhi pengelolaan aset. Dimana sisanya yang 19,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain untuk mempengaruhi Penngeloaan Aset.

2. ***F-Square***

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi. Kriteria dalam penilaian *F-Square* adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

2) Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
3) Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

Tabel 4.16
F-Square

	Pengelolaan Aset
Kualitas SDM	0.275
Penerapan SIMAK BMN	0.591
Komitmen Pimpinan	0.059

Sumber : Hasil pengelolahan SmartPLS3 (2021)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk pengujian nilai *F-Square* yakni sebagai berikut :

1. Variabel Kualitas SDM memberikan dampak yang tidak begitu besar yaitu sebesar 0,275 terhadap variabel Pengelolaan Aset.
2. Variabel Penerapan SIMAK BMN memberikan dampak yang besar yaitu sebesar 0,591 terhadap variabel Pengelolaan Aset.
3. Variabel Komitmen memberikan dampak yang kecil yaitu sebesar 0.059 terhadap variabel Pengelolaan Aset.

4.1.2.4 Analisis *Dirrect Effect*

Adapun penelitian ini melakukan analisis secara *dirrect effect* yang berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain:

1) Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
2) Hubungan antara variabel memiliki nilai *P-value* < 0,05 atau *T-Statistic* > 1,96 maka hubungan variabel tersebut adalah siginifikan. Begitu juga sebaliknya jika nilai *P-Value* > 0,05 atau *T-Statistic* < 1,96 maka hubungan antara variabel adalah tidak signifikan.

Gambar 4.17
***Path Coefficients* terhadap Pengelolaan Aset**

Variabel	*Original Sampel*	*T. Statistics*	*P-Values*
Kualitas SDM	0.299	4.550	0.000
Penerapan SIMAK BMN	0.542	7.156	0.000
Komitmen Pimpinan	0.171	1.749	0.081

Sumber : Hasil pengelolahan SmartPLS3 (2021)

Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan untuk pengujian *dirrect effect* yakni sebagai berikut :

1. Hubungan variabel Kualitas SDM terhadap variabel Pengelolaan Aset, memiliki nilai original sample yakni sebesar 0,299 yang menunjukan hubungan antar variabel tersebut searah. Selanjutnya nilai T-Statistik sebesar 4,550 > 1,96 dan *P-Value* sebesar 0,000 < 0,05 yang yang menunjukan hubungan antar variabel signifikan. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan siginifikan terhadap Pengelolaan Aset. Dengan demikian dapat tarik kesimpulan bahwa Hipotesis 1 diterima.

2. Hubungan Penerapan SIMAK BMN terhadap Pengelolaan Aset, memiliki nilai original sample yakni sebesar 0.542 yang menunjukan hubungan antar variabel tersebut searah. Selanjutnya nilai T-Statistik sebesar 7.156 > 1,96 dan *P-Value* sebesar 0,000 < 0,05 yang yang menunjukan hubungan antar variabel signifikan. Hal ini dapat dsimpulkan bahwa Penerapan SIMAK BMN berpengaruh positif dan siginifikan terhadap Pengelolaan Aset. Dengan demikian dapat tarik kesimpulan bahwa Hipotesis 2 diterima.
3. Hubungan Komitmen Pimpinan terhadap variabel Pengelolaan Aset, memiliki nilai original sample yakni sebesar 0.171 yang menunjukan hubungan antar variabel tersebut searah. Selanjutnya nilai T-Statistik sebesar 1.749 < 1,96 dan *P-Value* sebesar 0.067 > 0,05 yang yang menunjukan hubungan antar variabel tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Aset. Dengan demikian dapat tarik kesimpulan bahwa Hipotesis 3 ditolak.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Pengelolaan Aset

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai pengaruh Kualitas SDM terhadap Pengelolaan Aset, hasil uji pengaruh langsung (*dirrect effect*) menunjukan bahwa nilai *original sample* yakni sebesar 0.299 yang

menunjukan hubungan antar variabel tersebut searah atau positif. Selanjutnya nilai T-Statistik sebesar 4.550 > 1,96 dan *P-Value* sebesar 0,000 < 0,05 yang yang menunjukan hubungan antar variabel signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan siginifikan terhadap Pengelolaan Aset .

Berdasarkan penelitian ini, Kualitas SDM diukur dengan berbagai indikator sesuai yang telah dibahas sebelumnya. Hasil uji *inner modle, loading factor* masing-masing indikator dapat diketahui bahwa *loading factor* dari kualitas SDM menghasilkan nilai terendah yaitu sebesar 9.864 dengan indikator pengalaman yang dimiliki dalam menjalankan tugas di bidang pengelolaan aset dan *loading factor* tertinggi adalah 75.085 pada indikator materi pelatihan yang diikuti diberikan sesuai dengan kebutuhan.

Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden terkait dengan pengalaman kerja terhadap dibidang pengelolaan aset bahwa, ditemukan sejumlah SDM yang memiliki pengalaman dibawah 5 tahun sebanyak 15 responden (15,15%) sedangkan pengalaman diatas 5 tahun sebanyak 84 responden (84,85%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya SDM yang berpengalaman dibidang pengelolaan aset sangat mempengaruhi dalam pengelolaan aset, sehingga dapat menghasilkan kualitas dalam pengelolaan aset yang baik serta memberikan kinerja yang baik terhadap organisasi.

Hasil pada penelitian ini didukung oleh (Sartika 2015) dimana pegawai yang berpengalaman dalam bekerja tentunya dapat memahami seluruh pekerjaan yang diberikan baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Dengan kata lain adalah pegawai tidak akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas

meskipun dalam bidang yang baru dijalaninya, karena pegawai yang memiliki pengalaman kerja, akan memiliki pengetahuan yang lebih luas terhadap pekerjaan sehingga memahami apa dan bagaimana tugas tersebut harus dilaksanakan. Pengetahuan dan ketrampilan seringkali tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang tinggi namun tidak memiliki ketrampilan yang baik akan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Loading Factor tertinggi untuk indikator Kualitas SDM adalah 75.085 pada indikator materi pelatihan yang diikuti diberikan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini sangat bermanfaat yang bertujuan untuk untuk menyiapkan sumber daya manusia berupa aparat pemerintahan yang profesional, beretika dan bertanggungjawab dalam pengelolaan Barang Milik Negara. Dengan pelatihan ini diharapkan SDM akan mempunyai pengetahuan dan keahlian dasar dalam pengelolaan Barang Milik Negara. Adanya pelaksanaan pelatihan diharapkan adalah akan meningkatkan kualitas SDM pada umumnya dan khususnya bagi para pegawai yang berpraktik di dalam pengelolaan Barang Milik Negara. Hasil Penelitian ini sejalan dengan (Taufeni Taufik, Yunieta Anisma, Yusralaini 2019) bahwa dengan adanya kegiatan pelatihan bertujuan agar dapat memahami makna manajemen aset, ruang lingkup dan prinsip-prinsip pengelolaan aset serta bermanfaat agar untuk meningkatkan kualiltas pengelolaan aset dengan baik.

Kondisi ini tentu memperlihatkan bahwa kualitas sumber daya manusia di Kepolisian Daerah Sumatera Utara masih rendah jika dilihat dari tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diemban serta pendidikan pengembangan bagi personel Polri. Dimana dalam pengelolaan aset seharusnya

diemban oleh personel yang memiliki pendidikan dalam bidang ekonomi guna untuk meningkatkan kualitas dalam pengelolaan aset dan diperlukan peningkatan pendidikan pengembangan personel Polri. Dapat kita lihat dari deskripsi responden bahwa pendidikan yang dimiliki kebanyakan yang berkualifikasi pendidikan diluar pendidikan Ekonomi dan masih minimnya pendidikan pengembangan bagi personel Polri. Secara normatif pendidikan dan pengembangan personel merupakan modal dasar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu tujuan dari pendidikan dan pengembangan personel ini untuk menyiapkan personel agar mampu dan terampil dalam suatu bidang pekerjaannya. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan dan pengembangan bagi personel akan mencerminkan pengetahuan dan keterampilan sebagai suksesor dalam bidang pekerjaan. Pada tingkat pendidikan dan pengembangan pendidikan pada dasarnya akan memberikan kontribsi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sehingga berdampak pada kinerja pegawai/personil khususnya dalam pengelolaan aset yang telah disusun secara terstruktur dan sistematis. Untuk itu diperlukan suatu usaha peningkatan pendidikan dan pengembangan bagi personel dalam membidangi pengelolaan aset yang akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas dalam pengelolaan aset.

Guna untuk menjembatani segala kemungkinan kondisi yang terdapat pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara dalam rangka meningkatkan profesionalisme personel dalam pengelolaan aset, pimpinan Kepolisian Daerah Sumatera Utara perlu menyelenggarakan program pendidikan Sarjana (S-1) bidang Ekonomi dan

peningkatan pendidikan pengemban bagi personel Polri yang berguna untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan ekonomi dan meningkatkan keterampilan dan pengengetahuan personel dengan tidak mengganggu tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini dapat menciptakan kualitas SDM yang terampil dan berkompeten dalam bidang pekerjaan yang diemban. Untuk Peningkatan pendidikan pengembangan bagi personel diperlukan banyak pelatihan secara rutin dan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pimpinan Kepolisian Daerah Sumatera Utara perlu menyiapkan berbagai model peningkatan pendidikan dan pengembangan bagi personel Polri melalui model tugas belajar jarak jauh dan metode pelatihan secara berkala guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kualitas SDM pemerupakan salah satu faktor yang menunjukkan bahwa pengelolaan aset pada Polda Sumatera Utara akan menciptakan suatu sistem tata kelola yang baik bagi isntitusi sehingga akan membuat penataan pengelolaan aset pada Polda Sumatera Utara akan semakin baik.Kualitas SDM yang berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Pengelolaan Aset, yang berarti bahwa Kualitas SDM yang berkompeten pada Polda Sumatera Utara akan menghasilkan penataan pengelolaan aset yang semakin baik dan terarah sesuai dengan ketentuan. Semakin tinggi Kualitas SDM maka pengelolaan aset juga akan semakin baik. Hal ini menunjukan bahwa dengan Kualitas SDM yang tinggi sangat berperan penting dalam pengelolaan aset dalam suatu organisasi,maka akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Paranga 2020), yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengelolaan aset pada Institut Pemerintahan Dalam Negari Kampus Papua dan menurut (Mita Arlini, Darwanis 2014) yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengelolaan aset pada satuan kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencan Nasional di Indonesia dimana semakin tinggi kompetensi SDM maka manajemen aset pada satker akan semakin baik dan tertib. Menurut (Rosihan, R., Bharanti, B. E., & Ratang 2017) yang menyatakan bahwa kualitas aparatur berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen aset pada Pemerintah Provinsi Papua, dimana kualitas aparatur sangat menentukan dalam pengelolaan manejemen aset pada Provinsi Papua.

2. Pengaruh Penerapan SIMAK BMN terhadap Pengelolaan Aset

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai pengaruh Penerapan SIMAK BMN terhadap Pengelolaan Aset, hasil uji pengaruh langsung (*dirrect effect*) menunjukan bahwa nilai *original sample* yakni sebesar 0.542 yang menunjukan hubungan antar variabel tersebut searah atau positif. Selanjutnya nilai T-Statistik sebesar 7.047 > 1,96 dan *P-Value* sebesar 0,000 < 0,05 yang yang menunjukan hubungan antar variabel signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Penerapan SIMAK BMN berpengaruh positif dan siginifikan terhadap Pengelolaan Aset.

Berdasarkan penelitian ini, variabel penerapan SIMAK BMN diukur dengan berbagai indikator sesuai yang telah dibahas sebelumnya. Hasil uji *inner modle*, loading factor masing-masing indikator dapat diketahui bahwa *loading factor* dari penerapan SIMAK BMN menghasilkan nilai terendah yaitu sebesar 10.266 dengan indikator Aplikasi SIMAK BMN sangat mudah digunakan dalam pekerjaan terkait dengan pengelolaan aset dan loading factor tertinggi adalah 33.890 pada Informasi yang dihasilkan oleh SIMAK BMN dapat meningkatkan kinerja organisasi. Bahwa penerapan SIMAK BMN sangat berperan penting dalam dalam pengelolaan aset hal ini dapat mempermudah pekerjaan serta mendapatkan informasi yang cepat dan akurat terhadapa aset yang dikelola.

Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden terkait dengan indikator Aplikasi SIMAK BMN sangat mudah digunakan dalam pekerjaan terkait dengan pengelolaan aset menunjukan skor yang tinggi yaitu 4,48 (sangat memadai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan aplikasi SIMAK BMN ini sangat mudah digunakan dan mudah dipahami dalam mengaplikasikannya. Hal ini akan mempermudah operator dalam mengoperasionalkan aplikasi SIMAK BMN ini, sehingga dapat mempermudah pekerjaan terkait dalam pengelolaan aset.

Hasil pada penelitian ini didukung (Nasrudin 2015) bahwa Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara jika dilihat dari sisi user atau pengguna, telah berjalan dengan efektif dengan catatan pegawai yang ditempatkan sebagai operator sistem memiliki bekal pengetahuan yang memadai dalam mengoperasikan aplikasi SIMAK BMN. Efektif disini dalam arti SIMAK BMN dapat dengan mudah digunakan oleh pengguna dalam melakukan

pendokumentasian ataupun penatausahaan terhadap barang-barang milik negara yang mereka kelola dengan baik dan minim error.

Loading Factor tertinggi untuk indikator penerapan SIMAK BMN adalah 33.890 pada Informasi yang dihasilkan oleh SIMAK BMN dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sangat bermanfaat yang bertujuan untuk untuk mendapatkan informasi yang tepat guna, *(relevance)*, lengkap dan terpercaya. Dengan kata lain bahwa informasi yang diperoleh dapat dengan cepat dan tepat memberikan informasi yang diperlukan. Informasi yang dihasilkan sangat membantu dalam pengambilan keputusan, pembuatan laporan, untuk kegiatan-kegiatan rutin, perencanaan dan pengendalian.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan (Intan 2017) dalam Jones dan Rama bahwa informasi yang diperleh dalam SIMAK BMN harus tepat guna, lengkap dan terpercaya untuk membantu pengambilan suatu keputusan sehingga dapat membantu dalam memberikan informasi yang cepat dan tepat.

Temuan penelitian ini tentunya tidak terlepas dari permasalahan yang dikemukakan sebelumnya pada lingkungan Kepolisian Daerah Sumatera Utara bahwa penerapan SIMAK BMN sering terjadinya pembaruan versi SIMAK BMN, Sistem pengolahan data aset yang tidak maksimal dimana tidak ditemukannya jumlah total aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara dan masih ada aset yang bernilai 0 (nol) tidak dapat merekam untuk segera dihapus serta belum validnya sistem pencatatan aset dalam SIMAK BMN dengan bukti fisik yang ada. Hal ini mengakibatkan kesulitan para operator dalam mengaplikasikan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN), ini

mengakibatkan terjadinya kesalahan data dalam SIMAK BMN ini dikarenakan adanya perbedaan data dengan bukti fisik aset yang ada. Sehingga ketika dalam pembuatan pelaporan tentang pengelolaan aset mengalami kendala yang berakibat penyajian sistem pelaporan yang disusun mengalami kesalahan. Sehingga informasi yang diberikan oleh SIMAK BMN ini tidak valid dan mengakibatkan penyajian laporan tidak tepat.

Untuk pengembangan perbaikan SIMAK BMN ini Biro Logistik Polda Sumatera Utara selaku pembina fungsi Pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara dapat memberikan saran masukan kepada pimpinan tentang kelemahan dari aplikasi SIMAK BMN guna untuk pengembangan aplikasi ini ke tingkat pusat. Hal ini berguna untuk penyempurnaan aplikasi SIMAK BMN agar aplikasi ini dapat lebih sempurna dan dapat memberikan informasi yang lebih lengkap dan valid dan dapat dengan mudah dalam mengoperasionalkannya. Penyempurnaan SIMAK BMN ini bermanfaat dalam meningkatkan efektivitas penyajian pelaporan dan memberikan informasi yang tepat sehingga dalam pengambilan keputusan dapat memberikan manfaat dalam organisasi.

Untuk mengantisipasi terjadinya kesalahan yang terjadi dalam permasalahan SIMAK BMN ini maka pengemban fungsi pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara dapat melakukan pelatihan dan sosialisasi terhadap update versi SIMAK BMN. Dengan pelaksanaan pelatihan dan sosialisasi terhadap permasalahan SIMAK BMN ini akan memberikan kemudahan dan pemahaman terhadap personel pada satuan kerja pada jajaran Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Hal ini dapat menciptakan kesesuaian penyajian laporan SIMAK BMN,

sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja pada organisasi Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Adapun manfaat dari pelatihan dan sosisialisasi ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan produktifitas kinerja personel dalam bidang pekerjaan yang diemban khususnya dalam mengelola aset pada satuan kerja pada Kepolisian Daerah Sumataera Utara.

Hasil penjelasan di atas bahwa Penerapan SIMAK BMN SDM merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pengelolaan aset pada Polda Sumatera Utara, dengan adanya SIMAK BMN ini maka semua aset BMN pada instansi akan terkelola dengan baik. Penerapan SIMAK BMN ini akan menciptakan suatu sistem informasi yang jelas dan akurat terhadap data aset yang ada pada instansi serta dapat mempermudah mendapatkan informasi denga cepat dan akurat. Penerapan SIMAK BMN yang berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Pengelolaan Aset, yang berarti bahwa penerapan SIMAK BMN pada Polda Sumatera Utara sangat dibutuhkan dalam penataan aset instansi sehingga akan menghasilkan informasi yang cepat dan akurat. Semakin baik penerapan SIMAK BMN ini maka pengelolaan aset juga akan semakin baik. Hal ini menunjukan bahwa penerapan SIMAK BMN yang baik akan sangat berperan penting dalam pengelolaan aset dalam suatu organisasi, maka akan memperoleh informasi yang berkualitas.

Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rachmawati 2010), yang menyatakan bahwa penerapan SIMAK BMN berpengaruh secara signifikan dimana penerapan SIMAK BMN yang baik menjadi solusi untuk mengatasi pengelolaan aset BMN serta menurut (Suprapti

2019) yang menyatakan bahwa aplikasi SIMAK BMN berpengaruh secara signifikan dimana aplikasi SIMAK BMN sangat penting untuk menghasilkan informasi dalam manajemen aset. Menurut (Azhar 2013) menyatakan bahwa aplikasi SIMAK BMN berpengaruh secara signifikan dimana semakin baik penerapan SIMAK BMN maka akan semakin baik pula sistem manajemen aset yang dilakukan pada SKPD.

3. Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset, hasil uji pengaruh langsung (*dirrect effect*) menunjukan bahwa nilai *original sample* yakni sebesar 0.171 yang menunjukan hubungan antar variabel tersebut searah atau positif. Selanjutnya nilai T-Statistik sebesar 1.838 < 1,96 dan *P-Value s*ebesar 0,067 > 0,05 yang yang menunjukan hubungan antar variabel tidak signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Pimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pengelolaan Aset.

Berdasarkan penelitian ini, variabel komitmen pimpinan diukur dengan berbagai indikator sesuai yang telah dibahas sebelumnya. Hasil uji *inner modle,* loading factor masing-masing indikator dapat diketahui bahwa *loading factor* dari komitmen pimpinan menghasilkan nilai terendah yaitu sebesar 3.726 dengan indikator memberikan dedikasi yang besar untuk institusi ini dan *loading factor* tertinggi adalah 60.987 pada merasa terikat secara emosional dengan institusi tempat saya bekerja.

Dari hasil uji penelitian di atas dijelaskan bahwa *loading factor* dengan nilai rendah yaitu sebesar 3.726 pada indikator memberikan dedikasi yang besar untuk institusi ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen pimpinan terhadap institusi sangat rendah hal ini diakibatkan pimpinan kurang memberikan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan aset. Hal ini disebabkan karena komitmen dari pimpinan tidak memahami terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga memberikan efek terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan terkait dengan pengelolaan aset.

Temuan penelitian bahwa komitmen pimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengelolaan aset dapat dilihat dari indikator komitmen normatif yaitu pada pernyataan bahwa memberikan dediksi yang besar untuk institusi. Dapat dilihat dari deskriptif penelitian variabel komitmen pimpinan bahwa yang menduduki jabatan pada Kasubbag Log pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara sebagian besar berumur di atas 50 tahun yang hampir memasuki masa pensiun, ini akan berdampak suatu kinerja seorang pimpinan yang berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi. Dimana dari hasil wawancara bahwa apabila seseorang yang telah memasuki masa pensiun akan berdampak pada kualitas kinerja pada organisasi sehingga dedikasi untuk institusi akan berkurang.

Untuk meningkatkan motivasi komitmen pimpinan pada level Kasubbagrenmin/Kasubbag Log ini dalam hal pengelolaan aset maka perlu perhatian oleh pimpinan puncak memberikan dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu kepedulian pimpinan puncak terhadap keberadaan dan kesejahteraan dan

menghargai kontribusi personal anggota/pegawai, maka komitmen anggota/pegawai akan meningkat terhadap organisasi dimana seseorang bekerja.

Maka itu disaat komitmen pimpinan pada level Kasubbagrenmin/kasubbag log pada satuan kerja di Kepolisian Daerah Sumatera Utara kurang mempengaruhi terhadap pengelolaan aset, faktor komitmen pimpinan puncak disini memberikan peran yang sangat penting dimana komitmen pimpinan puncak yang memberikan keputusan maupun kebijakan terkait dengan kegiatan pengelolaan aset. Hal ini juga didukung oleh kualitas SDM yang berkompeten dalam menangani pengelolaan aset serta sistem aplikasi SIMAK BMN yang sudah sangat memadai yang sangat membantu kinerja organisasi dalam pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Maka pada saat komitmen pimpinan pada level Kasubbagrenmin/Kasubbag Log pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara tidak memberikan pengaruh terhadap pengelolaan aset pada satuan kerja di lingkungan Polda Sumatera Utara salah satunya disebabkan komitmen pimpinan sangat rendah dalam melaksanakan aktivitas kerja. Maka dalam upaya mengoptimalkan komitmen pimpinan pada satuan kerja di lingkungan Polda Sumatera Utara perlunya diberikan dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dimana peran komitmen pimpinan puncak dapat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi yang didukung oleh kualitas SDM dan aplikasi SIMAK BMN yang sangat memadai sehingga membantu

dalam pelaksanaan kegiatan operasional dalam Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Gunawan 2017) yang menyatakan bahwa komitmen pimpinan dalam organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pengelolaan aset dimana komitmen pegawai dalam organisasi tidak secara langsung mempengerahui kualitas pengelolaan aset. Hal sejalan juga dengan penelitian (Syahruni Syukri 2015) yang menyatakan bahwa komitmen pimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengelelolaan aset pada Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagiai berikut :

a. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kualistas SDM terhadap pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara

b. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel penerapan SIMAK BMN terhadap pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

c. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel komitmen pimpinan terhadap pengelolaan aset pada level Kasubbagrenmin/Kasubbag Log di Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil dari penelitan ini, bahwa pembahasan dan kesimpulan yang menujukan pengaruh hubungan antara Kualitas SDM, Penerapan SIMAK BMN dan Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan aset pada Kepolisian Daerah Sumatera Utara, maka diperlukan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Institusi/Organisasi

a. Dalam melaksanakan tugas dapat diharapkan lebih meningkatkan kualitas SDM dalam mengelola aset pada satuan kerja yang berguna untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

b. Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM diperlukan personel yang berpengalaman dalam menjalankan tugas dalam bidang pengelolaan aset, agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik serta personel tersebut tidak dengan cepat dipindahtugaskan guna untuk meningkatkan pengalaman dalam membidangi pengelolaan aset

c. Dalam rangka meningkatkan kualitas dari SIMAK BMN diperlukan adanya perawatan dalam aplikasi guna untuk mendukung kinerja dan tujuan organisasi.

d. Perlunya meningkatkan konsistensi komitmen pimpinan untuk lebih memperhatikan tujuan organisasi dan fokus dalam menangani pengelolaan aset pada satuan kerja.

2. Untuk Penelitan Lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan adanya penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam yang berkenaan mengenai Pengelolaan aset. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengelolaan aset berdasarkan dimensi-dimensi lainnya misalnya pentatatausahaan, Legal Audit, Perencanaan, Penghapusan BMN sehingga dapat diketahui dengan jelas dari dimensi tersebut yang berpengaruh positif dan berpengaruh negatif terhadap pengelolaan aset.

DAFTAR PUSTAKA

A. Haryono. 2007. "Modul Prinsip Dan Teknik Manajemen Kekayaan Negara." Tangerang.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azhar, I., & Darwanis, S. A. 2013. "Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah, Regulasi, Dan Sistem Informasi Terhadap Manajemen Aset (Studi Pada SKPD Pemerintah Kota Banda Aceh)." *Jurnal Akuntansi* 2 (1): 15–26.

Azhar, Susanto. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*. Edisi Perd. Bandung: Linggar Jaya.

Belo, B. R., Asnawi, M., & Wijaya, A. H. 2018. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Daerah Pada OPD Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Waropen Dengan Komitmen Pimpinan Sebagai Variabel Moderating." *JURNAL AKUNTANSI, AUDIT, DAN ASET (AAA)* 1 (2): 1–33.

Bodnar, George H and William S Hopwood. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: ANDI.

Chin, W. W., & Todd, P. A. 1995. "On the Use, Usefulness, and Ease of Use of Structural Equation Modeling in MIS Research: A Note of Caution." *MIS Quarterly*, 237–46.

Djumara, Noorsyamasa. 2007. *Modul Prinsip-Prinsip Manajemen Aset/Barang Milik Daerah*. Jakarta: Departemen Dalam Negeri dan Lembaga Administrasi Negara.

Erizul dan Febri Yuliani. 2014. "Pelaksanaan Pengelolaan Aset Daerah." *Jurnal Administrasi Pembangunan* 2 (2): 115–20.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.

———. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam & Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0.* Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen*. Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Gunawan, Hendra. 2017a. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompetensi Dan Good Governance Terhadap Kualitas Pengeloaan Aset Daerah Di Pemerintah Kota Makasar." *Prosiding Seminar Hasil Penelitian*, 106–13.

———. 2017b. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompetensi Dan Good Governance Terhadap Kualitas Pengelolaan Aset Daerah Di Pemerintah Kota

Makassar," 106–13.

Hambali. 2010. *Inventarisasi Barang Milik Negara*. Bandung: Politeknik Negeri.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hartono, Bambang. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara.

Hastings, Nicholas A. J. 2010. *Physical Aset Management*. London: Springer.

Hidayat, Muchtar. 2012. *Manajemen Aset (Privat Dan Publik)*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.

Hidayati, Y., Darmayanti, Y., & Meihendri, M. 2016. "Pengaruh Siklus Pengelolaan Barang Milik Daerah Terhadap Kalitas Laporan Keuangan." *Jurnal Fakultas Ekonomi* 8 (1).

Hutahaean, Jeperson. 2014. *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Intan, Rizki Eka Putra. 2017. "Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pengelolaan Aset Negara Dan Penyajian Laporan Keuangan Berbasis Akrual Terhadap PP NO. 71 Tahun 2010 Pada Kantor Imigrasi Kelas II Belakan Padang." *Measurement* 11 (1): 107–19.

Ismail, Sachlan Effendi, & Moh. Sa'id. 2014. "Pentingnya Komitmen Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di UPT Puskesmas Pasongsongan." *Public Corner* 6 (2): 34–39.

Isti'anah. 2011. "Sistem Informasi Managemen Dan Akuntansi Barang Milik Negara Dalam Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual." *Urnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik* 6 (2): 97–144.

Jogoyanto, Hartono. 2007. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.

Juliandi, Azuar dan irfan. 2015. *Metode Penelitian Bisnis.* II. Medan: Umsu Press.

Kaganova, O., dan McKellar, J. 2006. *Managing Government Property Assets: International Experiences*. Washington DC: The Urban Insitute.

Krismiaji. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Keempat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

M. Dawam Rahardjo. 2010. *Intelektual, Intelegasi, Dan Perilaku Politik Dan Bangsa*. Bandung: Mizan.

Mangkunegara, AP. 2015. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfika Aditama.

Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

Matindas, Rudolf. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan Dan Usaha*. II. Jakarta: Grafiti.

Matutina. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Mita Arlini, Darwanis, Syukriy Abdullah. 2014. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi, Regulasi, Dan Kompensasi Terhadap Manajemen Aset." *Magister Akuntansi* 3 (4).

Mulyanto, Agus. 2009. *Sistem Informasi Konsep Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Mursyidi. 2009. *Akuntansi Pemerintahan Di Indonesia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mustika, Rasyidah. 2015. "Evaluasi Penatausahaan Aset Tetap Pemerintah Kota Padang." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Politeknik Negeri Andalas* 10 (1): 73466.

Nasrudin, Edy. 2015. "Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) Terhadap Pengelolaan Aset Negar." *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* 13 (2): 45–56.

Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Noviandini, Ekawati dan Kurniawan. 2017. "Analisis Komitmen Pimpinan Terhadap Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Keamanan Kerja (SMK3)Di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 3 (3): 639–50.

Pamungkas, B., & Kusumahdinata, A. 2011. "Evaluasi Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) Kaitannya Dalam Pencatatan Nilai Aset Tetap Pemerintah Studi Kasus Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Tanaman Pangan Bogor." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen Ranggagading* 11 (2): 082–090.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Pengembangan SDM*. Ketiga. Jakarta: PT. Rineka Revisi.

Paranga, Juliessi. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Aset Di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Papua." *Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah* 5 (1).

Parulian, Hutapea dan Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi Yang Dinamin*. Jakarta: Gramedia Pustakan Utama.

Pasolong, Harbani. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi, Cetakan Keempat*. Bandung: CV. Alfabeta.

Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Prince, Alan. 2011. *Human Resource Management*. USA: Cengage Learning EMEA.

Pulungan, Riva Ubar Harahap; Khairul Anwar. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Salah Saji Material Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 19 (1): 183–99.

Rachmawati. 2010. "Pengaruh Komitmen Pimpinan Dan Penerapan Pilar Dasar Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Mebel Di Kabupaten Ngaw." *Jurnal Media Soerjo* 7 (2): 55–68.

Romney, Steinbart dan Marshall. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edited by Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari. 13th ed. Jakarta: Salemba Empat.

Rosihan, R., Bharanti, B. E., & Ratang, W. 2017. "Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah, Regulasi, Sistem Informasi Dan Komitmen Terhadap Manajemen Aset." *JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH* 2 (1).

Rudianto, Simamora & Halim, Abdul. 2012. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Aset Pasca Pemekaran Wilayah Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Di Kab. Tapanuli Selatan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 10 (01).

Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sari, Eka Nurmala. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Aparatur Daerah Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap Good Governance." *Master of Economic Sciences* 2: 133.

Sartika, Amwiarni. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu." *E-Jurnal Katalogis* 3 (1): 54–65.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

———. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Setiawan, Guntur. 2004. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Siagian, Sondang. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Siregar, D.D. 2004. *Manajemen Aset : Strategi Penataan Konsep Pembangunan Berkelanjutan Secara Nasional Dalam Konteks Kepala Daerah Sebagai CEO's Pada Era Globalisasi Dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.

Sugiama, A. Gima. 2013. *Manajemen Aset Pariwisata : Pelayanan Berkualitas Agar Wisatawan Puas Dan Loyal*. Bandung: Guardaya Intimarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: PT. Alfabet.

Suprapti, Endang. 2019. "SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENGELOLAAN ASET BARANG MILIK NEGARA (BMN) STUDI KASUS DI BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 1 (3).

Syahruni Syukri, Haliah dan Kartini. 2015. "Pengaruh Inventarisasi Aset, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Optimalisasi Pengelolaan Aset Dan Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Takala." TesisFakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Taufeni Taufik, Yunieta Anisma, Yusralaini, Susilatri. 2019. "Pelatihan Manajemen Aset Desa Di Desa Merempan Hulu Kecamatan Siak, Kabupaten Siak." *Pengabdian Untuk Mu NegeRI* 3 (2): 191–95.

Taufiq, Rohmat. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Bandung: CV. Sinar Baru.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

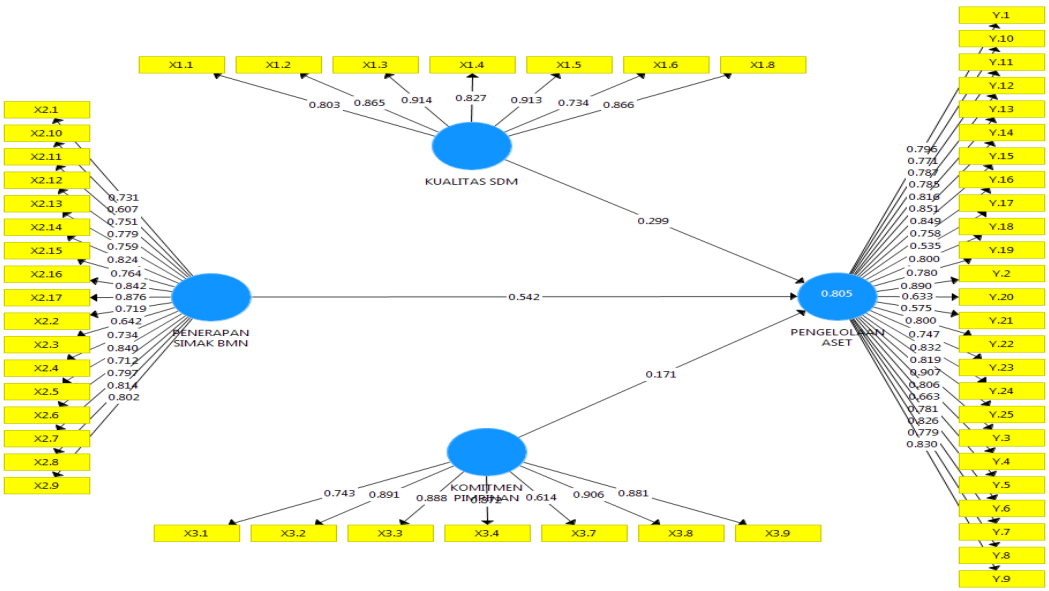
HASIL OUTPUT SMART PLS

1. a. Lampiran Analisis *Outer Model*

Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Kode	*Loading Factor (LF)*	Ket
Pengelolaan Aset	Y.1	0.796	valid
	Y.2	0.890	valid
	Y.3	0.907	valid
	Y.4	0.806	valid
	Y.5	0.663	valid
	Y.6	0.781	valid
	Y.7	0.826	valid
	Y.8	0.779	valid
	Y.9	0.830	valid
	Y.10	0.771	valid
	Y.11	0.787	valid
	Y.12	0.785	valid
	Y.13	0.816	valid
	Y.14	0.851	valid
	Y.15	0.849	valid
	Y.16	0.758	valid
	Y.17	0.535	valid
	Y.18	0.800	valid
	Y.19	0.780	valid
	Y.20	0.633	valid
	Y.21	0.575	valid
	Y.22	0.800	valid
	Y.23	0.747	valid
	Y.24	0.832	valid
	Y.25	0.819	valid
Kualitas SDM	X1.1	0.803	valid
	X1.2	0.865	valid
	X1.3	0.914	valid
	X1.4	0.827	valid
	X1.5	0.913	valid
	X1.6	0.734	valid
	X1.8	0.866	Valid
Penerapan SIMAK BMN	X2.1	0.731	valid
	X2.2	0.719	valid
	X2.3	0.642	valid
	X2.4	0.734	valid
	X2.5	0.840	valid

Variabel	Kode	*Loading Factor (LF)*	Ket
	X2.6	0.712	valid
	X2.7	0.797	valid
	X2.8	0.814	valid
	X2.9	0.802	valid
	X2.10	0.607	valid
	X2.11	0.751	valid
	X2.12	0.779	valid
	X2.13	0.759	valid
	X2.14	0.824	valid
	X2.15	0.764	valid
	X2.16	0.842	valid
	X2.17	0.876	valid
Komitmen Pimpinan	X3.1	0.743	valid
	X3.2	0.891	valid
	X3.3	0.888	valid
	X3.4	0.872	valid
	X3.7	0.614	Valid
	X3.8	0.906	valid
	X3.9	0.881	valid



Gambar *Outer Loading*

Tabel *Outer Model*

Kode	Komitmen Pimpinan	Kualitas SDM	Penerapan SIMAK BMN	Pengelolaan Aset
X1.1		0.803		
X1.2		0.865		
X1.3		0.914		
X1.4		0.827		
X1.5		0.913		
X1.6		0.734		
X1.8		0.866		
X2.1			0.731	
X2.2			0.719	
X2.3			0.642	
X2.4			0.734	
X2.5			0.840	
X2.6			0.712	
X2.7			0.797	
X2.8			0.814	
X2.9			0.802	
X2.10			0.607	
X2.11			0.751	
X2.12			0.779	
X2.13			0.759	
X2.14			0.824	
X2.15			0.764	
X2.16			0.842	
X2.17			0.876	
X3.1	0.743			
X3.2	0.891			
X3.3	0.888			
X3.4	0.872			
X3.7	0.614			
X3.8	0.906			
X3.9	0.881			
Y.1				0.796
Y.2				0.890
Y.3				0.907
Y.4				0.806
Y.5				0.663
Y.6				0.781
Y.7				0.826
Y.8				0.779
Y.9				0.830
Y.10				0.771
Y.11				0.787
Y.12				0.785

Kode	Komitmen Pimpinan	Kualitas SDM	Penerapan SIMAK BMN	Pengelolaan Aset
Y.13				0.816
Y.14				0.851
Y.15				0.849
Y.16				0.758
Y.17				0.535
Y.18				0.800
Y.19				0.780
Y.20				0.633
Y.21				0.575
Y.22				0.800
Y.23				0.747
Y.24				0.832
Y.25				0.819

b. Diskriminat Validity

***Cross Loading* antar variabel**

Kode	Kualitas SDM	Penarapan SIMAK BMN	Komitmen Pimpinan	Pengelolaan Aset
Y.1	0.427	0.760	0.689	0.796
Y.2	0.668	0.675	0.688	0.890
Y.3	0.781	0.759	0.673	0.907
Y.4	0.444	0.781	0.683	0.806
Y.5	0.361	0.708	0.436	0.663
Y.6	0.424	0.733	0.582	0.781
Y.7	0.522	0.664	0.459	0.826
Y.8	0.702	0.518	0.500	0.779
Y.9	0.752	0.619	0.549	0.830
Y.10	0.524	0.638	0.530	0.771
Y.11	0.569	0.700	0.512	0.787
Y.12	0.697	0.486	0.499	0.785
Y.13	0.683	0.542	0.556	0.816
Y.14	0.631	0.670	0.587	0.851
Y.15	0.597	0.668	0.583	0.849
Y.16	0.386	0.649	0.503	0.758
Y.17	0.159	0.535	0.438	0.535
Y.18	0.571	0.637	0.703	0.800
Y.19	0.581	0.584	0.502	0.780
Y.20	0.379	0.726	0.704	0.633
Y.21	0.357	0.782	0.683	0.757
Y.22	0.654	0.620	0.756	0.800
Y.23	0.725	0.560	0.643	0.747
Y.24	0.724	0.720	0.653	0.832
Y.25	0.596	0.669	0.579	0.819
X1.1	0.803	0.490	0.724	0.551

Kode	Kualitas SDM	Penarapan SIMAK BMN	Komitmen Pimpinan	Pengelolaan Aset
X1.2	0.865	0.372	0.495	0.516
X1.3	0.914	0.566	0.592	0.658
X1.4	0.827	0.347	0.314	0.544
X1.5	0.913	0.613	0.558	0.733
X1.6	0.734	0.565	0.321	0.680
X1.8	0.866	0.524	0.503	0.687
X2.1	0.411	0.731	0.681	0.680
X2.2	0.410	0.719	0.369	0.526
X2.3	0.134	0.642	0.376	0.366
X2.4	0.130	0.734	0.413	0.437
X2.5	0.218	0.840	0.501	0.532
X2.6	0.110	0.712	0.407	0.422
X2.7	0.576	0.797	0.652	0.705
X2.8	0.540	0.814	0.637	0.721
X2.9	0.639	0.892	0.589	0.767
X2.10	0.762	0.607	0.598	0.756
X2.11	0.477	0.751	0.625	0.708
X2.12	0.477	0.779	0.744	0.736
X2.13	0.569	0.759	0.558	0.747
X2.14	0.404	0.824	0.574	0.709
X2.15	0.606	0.764	0.634	0.612
X2.16	0.362	0.842	0.631	0.621
X2.17	0.397	0.876	0.629	0.629
X3.1	0.414	0.754	0.743	0.639
X3.2	0.687	0.676	0.891	0.715
X3.3	0.626	0.629	0.888	0.711
X3.4	0.439	0.629	0.906	0.704
X3.7	0.239	0.363	0.614	0.359
X3.8	0.606	0.629	0.906	0.704
X3.9	0.337	0.682	0.881	0.636

***Average Variance Extracted (AVE)* setiap variabel**

Variabe	*Average Variance Extracted (AVE)*	Ket
Pengelolaan Aset	0.611	Valid
Kualitas SDM	0.719	Valid
Penerapan SIMAK BMN	0.589	Valid
Komitmen Pimpinan	0.695	Valid

c. *Composite Reliability*

***Composite Reability* setiap variabel**

Variabe	*Average Variance Extracted (AVE)*	Ket
Pengelolaan Aset	0.975	Realibel
Kualitas SDM	0.947	Realibel
Penerapan SIMAK BMN	0.960	Realibel
Komitmen Pimpinan	0.940	Realibel

2. a. Gambar Hasil Analisis *Inner Model*

b. Hasil *Output Bootsraping*

***Path Coefficients* terhadap Pengelolaan Aset**

Variabel	*Original Sampel*	*T. Statistics*	*P-Values*
Kualitas SDM	0.299	4.449	0.000
Penerapan SIMAK BMN	0.542	7.047	0.000
Komitmen Pimpinan	0.171	1.838	0.067

c. *R-Square*

R-Square Variabel

Konstruk	R Square	Kategori
Y (Intention to Apply)	0.805	Tinggi

d. *F-Square*

F-Square variabel

	Pengelolaan Aset
Kualitas SDM	0.275
Penerapan SIMAK BMN	0.591
Komitmen Pimpinan	0.059

Daftar Hasil Jawaban Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	3	5	1	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5					
4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5			
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5			
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3			
4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4			
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			

4	3	4	3	3	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5

5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	2	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

FORM A

KUESIONER PENELITIAN

KATA PENGANTAR

Kepada Yth. :

Bapak/Ibu

1. **Kasubag Renmin/Kasubbaglog Jajaran Polda Sumatera Utara**
2. **Para Operator SIMAK BMN Jajaran Polda Sumatera Utara**

di

Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pengumpulan data yang akan dilakukan dalam rangka penyusunan Tesis Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di bawah bimbingan Ibu Dr. Eka Nurmalasari, M.Si. Ak, CA dan Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA.,CPA dengan judul penelitian: ***Pengaruh Kualitas SDM, Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) dan Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Aset pada Polda Sumatera Utara"***, dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu agar berkenan meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner terlampir.

Atas bantuan serta kerjasama yang diberikan oleh Bapak dan Ibu untuk pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Aristo Bastian Sianipar

FORM B

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
2. Usia : .....
3. Jenis Kelamin : ❑ Pria ❑Wanita
4. Pendidikan Terakhir : ❑ SMA/SEDERAJAT ❑ S-1 ❑ S-2 ❑ S-3
5. Masa Kerja : ❑< 5 Thn ❑ 5-10 Thn ❑ 10-15 Thn ❑>15 Thn
6. Jabatan saat ini : .....
7. Satuan Kerja : .....
8. Lama menjabat : .....

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi, oleh sebab itu semua pilihan jawaban dan pendapat yang Bapak/Ibu berikan akan menjadi kerahasiaan oleh peneliti.

2. Bapak/Ibu dapat memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi lingkungan Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Setiap pernyataan diberikan 5 (lima) buah alternatif jawaban, dengan kriteria sebagai berikut :

- SM	:	Sangat Memadai	- SS	:	Sangat Setuju
- M	:	Memadai	- S	:	Setuju
- CM	:	Cukup Memadai	- CS	:	Cukup Setuju
- KM	:	Kurang Memadai	- KS	:	Kurang Setuju
- TM	:	Tidak Memadai	- TS	:	Tidak Setuju
- SB	:	Sangat Baik	- ST	:	Sangat Tinggi
- B	:	Baik	- T	:	Tinggi
- CB	:	Cukup Baik	- R	:	Rendah
- KB	:	Kurang Baik	- CR	:	Cukup Rendah
- TB	:	Tidak Baik	- SR	:	Sangat Rendah

3. Apabila terjadi kesalahan dalam pengisian jawaban dan akan melakukan perubahan jawaban, maka dapat mencoret dengan garis dua (===) pada jawaban semula dan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang baru.

FORM C

KUESIONER PENELITIAN

KUALITAS SDM		**SS**	**S**	**CS**	**KS**	**TS**
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya, didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai					
2	Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar pendidikan yang saya miliki					
3	Saya telah mendapatkan bimbingan pelatihan untuk dapat menunjang kemampuan saya dalam melaksanakan tugas					
4	Saya memperoleh pendidikan dan pelatihan untuk menunjang kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Materi pelatihan yang Saya ikuti diberikan sesuai dengan kebutuhan sebagai fungsi pengelola aset					
6	Saya memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas di bidang pengelolaan aset					
7	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki					
8	Saya menguasai teknologi untuk menunjang pekerjaan saya					
PENERAPAN SIMAK BMN						
***System Quality* (Kualitas Sistem)**		**SM**	**M**	**CM**	**KM**	**TM**
1	Aplikasi SIMAK BMN dapat mengakses informasi dengan mudah dan cepat					
2	Aplikasi SIMAK BMN memiliki keamanan dalam penyimpanan data					
3	Aplikasi SIMAK BMN sangat mudah digunakan dalam pekerjaan terkait dengan pengelolaan aset					

	***Information Quality* (Kualitas Informasi)**	**SM**	**M**	**CM**	**KM**	**TM**
4	Aplikasi SIMAK BMN menghasilkan informasi yang tepat dan akurat					
5	Informasi yang dihasilkan oleh aplikasi SIMAK BMN dapat dipercaya					
6	Aplikasi SIMAK BMN yang digunakan menyediakan laporan seperti yang saya butuhkan.					
	***Service Quality* (Kualitas Pelayaan)**	**SM**	**M**	**CM**	**KM**	**TM**
7	SIMAK BMN didukung oleh teknisi profesional yang dapat dihubungi pada saat terjadi masalah					
8	Adanya respon yang cepat terhadap permintaan user ketika SIMAK BMN mengalami gangguan					
9	Memberikan informasi yang cepat kepada pengguna SIMAK BMN ketika ada update terbaru					
	***Use* (Penggunaan)**	**SM**	**M**	**CM**	**KM**	**TM**
10	Aplikasi SIMAK BMN ini membantu operator dalam pelayanan informasi pengelolaan aset pada satuan kerja secara cepat dan tepat waktu					
11	Aplikasi SIMAK BMN membantu operator dalam mengurus dan mengelola aset dalam satuan kerja					
12	Aplikasi SIMAK BMN membantu dalam pengurusan administras pekerjaan operator dalam mengelola aset dalam satuan kerja					
	***User satisfaction* (Kepuasan Pemakai)**	**SM**	**M**	**CM**	**KM**	**TM**
13	Aplikasi SIMAK BMN ini dapat membantu saya secara efektif terkait dengan data-data aset pada satuan kerja					
14	Saya sangat puas terhadap informasi yang dihasilkan oleh SIMAK BMN sehingga mempermudah pekerjaan saya					
15	SIMAK BMN ini mampu memberikan kepada saya informasi sesuai dengan format yang dibutuhkan					

Net Benefit (Keuntungan Organisasi)		SM	M	CM	KM	TM
16	Aplikasi SIMAK BMN ini membantu saya dalam menyelesaiakan pekerjaan dengan lebih cepat					
17	Informasi yang dihasilkan oleh SIMAK BMN dapat meningkatkan kinerja organisasi					
KOMITMEN PIMPINAN						
Komitmen Afektif		**ST**	**T**	**R**	**CR**	**SR**
1.	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan tugas yang telah diberikan					
2.	Saya sangat nyaman dan senang bekerja dalam institusi ini, saya akan berusaha maksimal dan berkomitmen untuk memajukan pengembangan institusi ini					
3	Saya merasa terikat secara emosional dengan institusi tempat saya bekerja					
Komitmen Kontinu		**ST**	**T**	**R**	**CR**	**SR**
4	Saya menetap pada organisasi karena sebagai pemenuhan kebutuhan serta untuk memajukan institusi ini					
Komitmen Normatif		**ST**	**T**	**R**	**CR**	**SR**
5	Saya merasa wajib untuk tetap loyal kepada institusi.					
6	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pencapaian pekerjaan					
PENGELOLAAN ASET						
Perencanaan Kebutuhan dan penganggaran		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
1	Mengajukan rencana kebutuhan dan penganggaran Barang Milik Negara sesuai dengan kebutuhan satuan kerja					
2	Pentingnya penyusunan rencana kebutuhan anggaran Barang Milik Negara untuk mengoptimalkan semua kebutuhan satuan kerja					

Pengadaan		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
3	Satuan Kerja dalam melakukan proses pengadaan barang milik negara memperhatikan prinsip-prinsip: efisien, efektif, transparan dan terbuka, bersaing, adil/tidak diskriminatif dan akuntabel					
4	Pengadaan Barang Milik Negara disertai rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi					
5	Pengadaan Barang Milik Negara dilaksanakan sesuai Perpres No.54 Tahun 2010					
Penggunaan		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
6	Pengelola Barang membuat penerbitan surat keputusan penetapan penggunaan barang milik negara sebagai bukti kepemilikan untuk penggunaan aset					
7	Penggunaan Barang Milik Negara harus digunakan untuk keperluan organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi					
Pemanfaatan		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
8	Pendayagunaan terhadap barang milik negara yang sudah tidak digunakan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi berupa: sewa, pinjam pakai, kerjasama pemanfaatan, bangun serah guna, dan bangun guna serah					
9	Pemanfaatan Barang Milik Negara dilakukan apabila ada barang yang tidak digunakan tetapi memiliki nilai guna					
Pengamanan dan pemeliharaan		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
10	Melakukan pengamanan terhadap barang milik negara baik secara administratif, fisik, maupun hukum agar terhindar dari kehilangan, kerusakan, penyalahgunaan, penyerobotan, dan pengambilalihan atau klaim pihak lain					
11	Barang Milik Negara harus memiliki alat dokumen yang digunakan sebagai bukti kepemilikan aset negara					

Penilaian		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
12	Pengguna barang melakukan penilaian terhadap barang milik negara untuk memperoleh nilai wajar dalam rangka penyusunan neraca, pemanfaatan dan pemindahtanganan BMN					
13	Penilaian terhadap Barang Milik Negara harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan					
Pemindahtanganan		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
14	Proses pemindahtanganan barang milik negara dalam bentuk penjualan,tukar menukar, hibah, dan penyertaaan modal dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
15	Proses pemindahtanganan Barang Milik Negara harus melalui persetujuan Pimpinan					
Pemusnahan		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
16	Proses pemusnahan aset Barang Milik Negara sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku					
17	Pengguna barang membuat usulan pemusnahan barang milik negara kepada pimpinan					
Penghapusan		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
18	Pengguna Barang membuat usulan penghapusan barang milik negara yang rusak berat, hilang, dan sudah tidak berada dalam penguasaan pengguna barang kepada Pimpinan					
19	Penghapusan Barang Milik Negara dilakukan apabila barang tersebut tidak dapat digunakan, tidak dapat dimanfaatkan dan tidak dapat dipindahtangankan sesuai dengan ketentuan Perundang-Udangan					

Pentatausahaan		SB	B	CB	KB	TB
20	Pengguna barang menyiapkan data yang akurat atas barang milik negara di satuan kerja berupa kartu inventaris barang (KIB), kartu inventaris ruangan (KIR), buku inventaris dan daftar mutasi barang					
21	Pentatausahaan dilakukan dengan cara pembukuan, inventarisasi dan pelaporan kepada pimpinan					
Pembinaan, pengawasan dan pengendalian		**SB**	**B**	**CB**	**KB**	**TB**
22	Pembina fungsi membuat petunjuk teknis dalam pelaksanaan sistem pengelolaan aset BMN					
23	Penyajian laporan mutasi barang, laporan pengguna barang semesteran, tahunan untuk disampaikan kepada pembina fungsi					
24	Pengguna aset/barang melakukan pemantauan dan penertiban terhadap penggunaan, pemanfaatan, pemindahtanganan, pemeliharaan, pengamanan, dan penatausahaan barang milik negara yang berada dalam penguasaannya					
25	Inspektorat Pengawasan Daerah melakukan audit secara berkala untuk menindaklanjuti hasil pemantauan dan penertiban terhadap penggunaan, pemanfaatan, pemindahtanganan, pemeliharaan, pengamanan, dan penatausahaan barang milik negara					