



SALAM

Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 8 No. 1 (2021), pp. 33-54

DOI: 10.15408/sjsbs.v8i1.17685

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



Analisis Kinerja Pengelola Aset BMN Pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia

Parikesit Mardianto

Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Veteran Jakarta



[10.15408/sjsbs.v8i1.17685](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i1.17685)

Abstract

The management of assets BMN is a very important part of state finances (Law no.17 / 2003). The phenomenon shows the tendency that the quality of the performance of BMN asset managers in the office Ministry of Health Republic of Indonesia is strongly influenced by its human resources, so it is interesting to study more deeply, the extent of its influence. The aim of this research is to find out and analyze the effect of human resources competence, financial compensation and asset management on the performance of BMN asset managers at the Head Office of the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. The sample of this research is the 120 BMN Asset Managers. While the data analysis uses PLS (Partial Least Square). The results showed that the acquisition of pvalues of $0.105 > 0.05$, it can be seen that the Human Resource competency variable does not have significant effect to the performance of BMN asset managers at the Ministry of Health Headquarters. Thus even though the asset manager has good Human Resource competencies, it has no significant effect or only has a small effect on improving the performance of the asset manager. The variable of financial compensation gets pvalues of $0.121 > 0.05$, so it can be seen that the variable of financial compensation does not have no significant effect the performance of BMN asset managers at the Ministry of Health Headquarters. Thus even though the asset manager is given a large and adequate financial compensation, it has no significant effect or only has a small effect on improving the performance of the asset manager. Asset management variable has a value of $0.023 < 0.05$, it can be seen that the asset management variable has a significant effect on the performance of BMN asset managers at the Ministry of Health Headquarters. Thus this value indicates that the better the implementation of asset management felt by the asset manager, the better the performance of the asset manager will be.

Keywords: Human Resources Competency, Financial Compensation, Asset Management and Performance

Abstrak:

Pengelolaan aset BMN merupakan bagian yang sangat penting dalam keuangan negara (UU No.17 / 2003). Fenomena tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa kualitas kinerja asset manager BMN di kantor Kementerian Kesehatan Republik Indonesia sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, sehingga menarik untuk dikaji lebih dalam, sejauh mana pengaruhnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, kompensasi finansial dan manajemen aset terhadap kinerja pengelola aset BMN di Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Sampel dari penelitian ini adalah 120 Asset Manager BMN. Sedangkan analisis datanya menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan perolehan pvalues sebesar $0,105 > 0,05$ terlihat bahwa variabel kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja asset manager BMN di Kantor Pusat Kementerian

Kesehatan. Dengan demikian meskipun Manajer Aset memiliki kompetensi Sumber Daya Manusia yang baik, namun tidak berpengaruh signifikan atau hanya berpengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja manajer aset. Variabel kompensasi finansial mendapatkan nilai $p = 0,121 > 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN di Kantor Pusat Kementerian Kesehatan. Dengan demikian meskipun pengelola aset diberikan kompensasi finansial yang besar dan memadai, namun tidak berpengaruh signifikan atau hanya berpengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja pengelola aset. Variabel manajemen aset memiliki nilai $0,023 < 0,05$, terlihat bahwa variabel manajemen aset berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN di Kantor Pusat Kementerian Kesehatan. Dengan demikian nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin baik implementasi manajemen aset yang dirasakan oleh pengelola aset maka akan semakin baik pula kinerja pengelola aset tersebut.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kompensasi Finansial, Manajemen Aset dan Kinerja

A. PENDAHULUAN

Perubahan besar dan perbaikan dalam sektor keuangan bermula dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara yang membuat setiap Kementerian Lembaga berkewajiban melaksanakan pengelolaan keuangan negara secara disiplin, efisien, efektif, ekonomis, bertanggung jawab dan transparan berdasarkan keadilan dan kepatutan. Di dalamnya termasuk pengelolaan aset, yang tercantum di dalam pasal 1 UU Nomor 17 Tahun 2003 menyatakan “keuangan negara adalah semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik negara berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut”.

Kementerian Kesehatan adalah salah satu Kementerian/Lembaga dalam Pemerintahan Republik Indonesia yang bertugas dalam sektor kesehatan dipimpin oleh Pejabat Negara Menteri Kesehatan (Menkes) Letjen TNI (Purn) Dr. dr. Terawan Agus Putranto, Sp. Rad semenjak 23 Oktober 2019.

Satuan kerja dalam struktur pemerintahan merupakan instansi yang memiliki kewenangan sebagai kuasa pengguna anggaran/barang dimana merupakan turunan dari salah satu unit organisasi pada Kementerian/Lembaga Negara yang menjalankan salah satu atau beberapa kegiatan teknis dari suatu kebijakan Kementerian tersebut. Satuan kerja pusat adalah instansi yang mempunyai kewenangan dan tanggung jawab untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kantor pusat dengan pengelolaan anggaran pada suatu Kementerian/Lembaga Negara yang lokasinya berada di pusat pemerintahan.

Perkembangan nilai barang milik negara (BMN) dari tahun 2013 sampai tahun 2018 cenderung naik terus. Kenaikan tertinggi pada tahun 2017 yaitu sebesar 62,1% dibanding tahun 2016. Adapun kenaikan tidak terlalu tinggi terjadi tahun 2014 yaitu sebesar 6,16%.

Asset tetap dan asset tidak berwujud yang tidak digunakan dalam operasional pemerintahan dapat didefinisikan merupakan asset BMN yang tidak digunakan lagi

oleh satuan kerja (Kementerian Kesehatan) dikarenakan kondisi rusak berat, barang yang dihibahkan baik hibah droping.

Permasalahan akan timbul bila terdapat aset tetap dan aset tidak berwujud tidak dipergunakan dalam kegiatan pengoperasian pemerintahan masih terdapat dalam neraca, karena masih tercatat sebagai aset milik Kementerian Kesehatan, adapun potensi permasalahan yang dapat ditimbulkan dari akibat barang rusak berat belum di proses hapus, maka berpotensi: (1) Mempengaruhi efektivitas dan aktivitas ruangan kerja karena banyak barang yang rusak tidak dapat digunakan sehingga tidak sesuai (mempengaruhi lingkungan kerja), (2) Mengganggu kinerja pegawai karena barang yang tidak berfungsi dan seharusnya tidak ada, (3) Mempengaruhi pencatatan keuangan karena tidak ada nilai ekonomis, (4) Terjadinya penumpukan barang dan (5) Untuk peralatan penunjang kerja akan terjadi ketidaksesuaian antara barang berbanding pegawai.

Semakin lama barang-barang tersebut tidak diproses dan terjadi proses pembiaran oleh satuan kerja, maka akan semakin menumpuk permasalahan yang akan dihadapi, serta semakin besar sanksi yang akan diterima, terutama apabila barang barang tersebut hilang tanpa sebab dan akan menjadi permasalahan bagi pegawai pengelola barang yang mengalami mutasi karena kebutuhan organisasi.

Permasalahan tersebut bila tidak segera diselesaikan dapat berakibat temuan berulang dan pada akhirnya dapat mempengaruhi opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Kementerian Kesehatan.

Asset tetap yang tidak digunakan kegiatan operasional Pemerintahan adalah sebesar Rp. 3.230.420.413.175. Adapun aset Tak Berwujud yang tidak digunakan dalam Operasional Pemerintahan adalah sebesar Rp.11.377.786.930. Dengan demikian seharusnya tidak ada barang yang tidak dioperasional pemerintah yang masih tercatat dalam neraca.

Terkait Kompetensi, di lingkungan Kementerian Kesehatan, pengelola BMN merupakan salah satu tuisi dan jabatan yang wajib dimiliki oleh setiap satker dikarenakan asset BMN pasti ada di setiap satker dan wajib dikelola. Adapun struktur jabatan pengelola BMN terdiri dari staf petugas BMN yang posisinya secara struktural merupakan bawahan langsung Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Tata Usaha itu sendiri berdiri di bawah Kepala Bagian pada lingkungan Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Sekretariat Badan/Ditjen serta Pusat Penelitian, dan ada Tata Usaha yang langsung berada di bawah Kepala Satker yaitu Direktorat dan Pusat SDM.

Terkait Kompensasi Finansial dalam pengelolaan BMN, para ASN yang menduduki jabatan tersebut mendapatkan kompensasi finansial berupa gaji sesuai masa kerja dan golongan, tunjangan kinerja berdasarkan jabatan yang dibuat berdasarkan latar belakang Pendidikan serta mendapatkan honorarium atas jabatan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 37/PMK.02/2018 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2018 pada lampiran butir 7.4 yang menyebutkan bahwa honor bagi pengelola BMN terdiri dari Penanggung Jawab biasanya Kepala Satker sebesar Rp 300.000, Koordinator yang dijabat Kepala Bagian

sebesar Rp 250.000, Ketua/Wakil Ketua biasanya Kepala Sub Bagian Tata Usaha sebesar Rp 200.000 dan Anggota/Petugas BMN sebesar Rp 150.000 dan nominal tersebut masih tidak berubah sampai tahun 2020 yaitu Peraturan Menteri Keuangan Nomor 78/PMK.02/2019 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2020. Honorarium tersebut banyak dikeluhkan oleh pengelola BMN mengingat beban kerja yang berat dan tanggung jawab yang besar terhadap asset banyak dan bernilai tidak sedikit, dan apabila diberikan tambahan berupa reward seperti perjalanan dinas, tidak semua dapat dilakukan karena tergantung tuisi dan kegiatan karena dalam penugasan seorang ASN harus seusai dengan tuisi dan pekerjaannya dimana untuk Bagian Tata Usaha adalah internal satker sehingga tidak mudah dilakukan.

Terkait Manajemen Aset, Kementerian Kesehatan berpedoman pada Kementerian Keuangan dalam hal ini Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) baik regulasi, tata cara pengelolaan hingga aplikasi sebagai alat bantu pengelolaan BMN seperti SIMAK BMN, SIMANTAP, E-Rekon. Dalam pelaksanaannya, satuan kerja Kemenkes berkoordinasi dengan KPKNL setempat semua kegiatan manajemen aset BMN telah disediakan oleh Kementerian Keuangan yang ditetapkan dalam regulasi peraturan Menteri Keuangan dan pelaksanaannya telah dilakukan wasdal rutin dalam bentuk pelaporan dan rekonsiliasi namun tetap tidak bisa lepas dari peran SDM di satker dalam manajemen aset BMN. Hal ini dikarenakan setiap kegiatan pengelolaan BMN berdasarkan usulan dari satker seperti contohnya usulan penetapan status penggunaan, pemanfaatan, penghapusan dan pemindah tanganan yang akan diproses apabila ada usulan dari satker itu sendiri, oleh karena itu inti dari manajemen aset yang baik adalah SDM yang berkompeten dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Muliati (2019) bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.¹ Penelitian lainnya Paramita dewi bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah.² Penelitian Rande (2016) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi.³ Penelitian Ronald, Simanjuntak dan Munizar (2017) bahwa manajemen aset berpengaruh signifikan terhadap kinerja.⁴ Penelitian Maletic dan Najjar bahwa manajemen aset fisik secara positif mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian

¹ Muliati, 2019, *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 7, Juli, 68-77 ISSN: 2302-2019. Universitas Tadulak.

² Paramitadewi dan Kadek Ferrania, 2017, *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912, Universitas Udayana, Bali.

³ Dina Rande, 2016, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019. Universitas Tadulako

⁴ Ronald, Simanjuntak, Munizar, 2017, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 7, Issue 12, December 2017 588 ISSN 2250-3153, "Preliminary Study of Optimization Model of Local Government Infrastructure Asset Management to Improving the Sustainable Development Performance", Universitas Pelita Harapan.

penelitian sebelumnya belum ditemukan adanya penelitian bahwa kompetensi, kompensasi dan manajemen aset mempengaruhi kinerja dalam satu penelitian, sehingga adanya gap research yang terletak pada manajemen aset, artinya dalam penelitian ini ada perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya variabel manajemen aset sebagai pembedanya.

Gap research lainnya adalah pada Penelitian Novrilia, Widowati dan Hariani (2015) bahwa kinerja karyawan di Departemen Keuangan dan Wilayah Pengelolaan Aset (DPKAD) Semarang dikatakan tidak maksimal. adapun penelitian Achmad dan Hidayat (2015) bahwa manajemen aset secara parsial tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja keuangan, padahal manajemen aset meliputi berbagai macam proses dimulai perencanaan sampai dengan penghapusan dan perlu pengawasan terhadap aset-aset selama umur penggunaannya oleh suatu organisasi, sehingga manajemen aset memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja aset itu sendiri.⁵ Sehingga peneliti dalam penelitian ini akan membahas terkait manajemen aset sebagai variabel pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Setelah dijabarkan sesuai di atas, penelitian berkaitan kinerja asset pengelola BMN di kantor pusat sangat menarik untuk dilakukan dengan kaitan : **“Analisis Kinerja Pengelola Aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia”**.

Tujuan Penelitian ini diantaranya adalah: Menganalisa dan mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi terhadap kinerja pengelola aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Menganalisa dan mengetahui apakah kompensasi finansial mempengaruhi terhadap kinerja pengelola aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Menganalisa dan mengetahui apakah manajemen aset mempengaruhi terhadap kinerja pengelola aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Literatur Review

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kharismawan menyatakan bahwa “pengurus aset pada tingkat Satker atau petugas operator SIMAK BMN sekarang bukanlah sekedar operator biasa, namun merupakan manajer asset”.⁶ Petugas SIMAK BMN harus bisa melakukan analisa dan membuat keputusan secara tepat dalam pengambilan kebijakan. Para pengelola BMN ini adalah para pengambil keputusan pada manajemen asset harus bertanggung jawab untuk memastikan bahwa aset dapat bermanfaat secara optimal dan dapat mempertahankan modal serta menurunkan biaya pemeliharaan pada saat yang sama.

⁵ Noor Achmad, Lukman Hidayat, 2015, *Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan. STIE Kesatuan.

⁶ Qori Kharismawan, 2016, Operator SIMAK BMN bukan sekedar operator biasa. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/operator-simak-bmn-bukan-sekadaroperator-biasa>. Diakses 2 April 2020.

2. Kompensasi Finansial

“Kompensasi merupakan gabungan spesifik berupa finansial dan non finansial yang diterima para pegawai dari pemberi kerja.⁷ United Nations Development Programme (UNDP) menyebutnya sebagai insentif yang banyak diasumsikan sebagai bentuk motivasi, dan dikelompokkan menjadi finansial dan non finansial. “Kompensasi yang diterima masih sebagian besar berupa kompensasi ekstrinsik atau finansial dan belum ada perhitungan yang pasti dalam penerimaan kompensasi non finansial atau intrinsik, padahal kompensasi intrinsik sama pentingnya dengan kompensasi ekstrinsik”. “Perhatian pimpinan dan kesempatan untuk memimpin suatu tugas juga dapat menjadi motivator yang lebih efektif daripada insentif finansial karena membuat pegawai merasa lebih dihargai di tempat kerjanya” Pegawai publik diberikan kompensasi oleh pemerintah sebagai motivasi dalam peningkatan layanan yang bermutu kepada warga Negara.⁸ Sementara, “dalam rangka mempertahankan perilaku, integritas, dan ketekunan SDM, manajemen aset melakukan pemberian insentif”.

3. Manajemen aset

Surminah menyebutkan bahwa “manajemen aset adalah suatu sistem penatalaksanaan atau suatu unit fungsional yang berfungsi/bertugas untuk mengoperasikan seperangkat sumber daya (sumber daya manusia, uang, mesin barang, waktu,) dan seperangkat instrument (metoda, standar/kriteria) untuk mencapai satu tujuan”.⁹

4. Kinerja

Hasibuan berpendapat “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.¹⁰ Kinerja perlu dilakukan penilaian untuk mengukur kinerja secara adil dan obyektif berdasarkan klasifikasi pekerjaan pegawai dimana organisasi dapat mengetahui pegawai yang efektif dan tidak efektif dalam bekerja. Kriteria pegawai efektif dapat dilihat dan dimonitor dari sisi tingkat kehadiran yang optimal sesuai dan jam datang dan pulang kantor, pegawai dapat memanfaatkan waktu di jam kerja dengan baik dan tidak banyak melakukan kesalahan, sementara pegawai dianggap tidak efektif ketika sering terlambat bahkan tidak hadir melanggar jam kerja, tidak maksimal dalam pemanfaatan waktu bekerja dan sering melakukan

⁷ J Igalens, P. Roussel, 2016, A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7) , 1003-1025.

⁸ A.W. Lewin, M. Schiff, 2017, The Impact of People on Budgets. *The Accounting Review*. Vol. 45, pp. 259 -268.

⁹ Lin Surminah, 2016, *Manajemen Aset di Lembaga Litbang*, Warta Kebijakan Iptek & Manajemen Litbang. penerbit Papiptek-LIPI, Jakarta.

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

kesalahan. Organisasi dalam hal ini pemerintah tidak ingin pegawainya memiliki kriteria rendah dan tidak efektif sehingga salah satunya adalah membuat lingkungan kerja menjadi kondusif diikuti penyerahan kompensasi yang sesuai dan layak bagi pegawai tersebut.

5. Kaitan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja

Spencer menyatakan “kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan”. Kompetensi tinggi dianggap dimiliki seorang pegawai yang selalu termotivasi untuk bekerja secara efisien dan efektif serta produktif dari sisi ketrampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan posisi yang didudukinya.

Hal ini dikarenakan pegawai tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan tugas yang ditugaskan kepadanya. Sumber daya yang dimiliki suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut, sumber daya dapat berupa finansial dan sumber daya manusia yang berperan dalam pencapaian target organisasi. Maka apabila instansi mengetahui dan dapat memetakan kompetensi pegawainya, instansi tersebut akan mendapatkan kinerja masing-masing pegawainya secara optimal karena semakin baik kompetensi seorang pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan dapat menjadikan kinerja instansi juga meningkat.

6. Kaitan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan salah satu unsur maksud seseorang ingin bekerja, dengan memperoleh kompensasi berupa gaji dengan nominal yang diasumsikannya sesuai dengan harapannya, tidak banyak organisasi yang memberikan perhatian pada konsep kompensasi. Kalau pun ada yang memperhatikan, hanya dari sisi uang tunai dan mengabaikan aspek lainnya. Sementara menurut Paramita dewi tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh kompetensi.¹¹

7. Kaitan antara variabel Manajemen Aset terhadap Kinerja

Manajemen aset yang baik dapat menjadi solusi untuk mengoptimalkan fungsi dan keberlanjutan aset infrastruktur yang ada, tanpa harus membangun kembali infrastruktur baru yang nantinya akan diabaikan juga karena kelemahan dalam pengelolaan aset infrastruktur ini. Manajemen aset infrastruktur mengarah pada proses sistematis yang memantau, memelihara, meningkatkan, mengoperasikan, dan menyimpan barang-barang berharga bagi entitas atau grup terkait dengan berfungsinya aset. Dalam ilmu Property, muncul teori baru yaitu Manajemen aset dikarenakan kenyataan suatu wilayah khususnya Indonesia yang memiliki kekayaan

¹¹ Paramitadewi, Kadek Ferrania, 2017, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912, Universitas Udayana, Bali.

sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya infrastruktur (Simanjuntak dan Munizar, 2017).¹²

Hipotesis

- H₁ : Kompetensi sumber daya manusia akan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN.
- H₂ : Kompensasi finansial akan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN
- H₃ : Manajemen aset akan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka menguji hipotesis yang dimajukan berdasarkan metode penelitian yang didesain sesuai dengan variabel yang akan diteliti sehingga mendapatkan hasil yang akurat. Penelitian ini berjenis kuantitatif.

Populasi Penelitian

Populasi sasaran dalam penelitian ini terdiri dari 120 pegawai di lingkungan Satuan Kerja Aktif Kantor Pusat Kementerian Kesehatan (lihat tabel 3.1).

Tabel
Populasi Penelitian

Satuan Kerja Aktif di Kantor Pusat Kementerian Kesehatan

No.	Unit Eselon I	Kantor Pusat (KP)
1	Sekretariat Jenderal	13
2	Inspektorat Jenderal	1
3	Ditjen Kesmas	6
4	Ditjen Yankes	6
5	Ditjen P2P	6
6	Ditjen Farmalkes	5
7	Badan Litbangkes	5
8	Badan PPSDM Kes	6
Jumlah		48

Sumber : Bagian Satuan Kerja Aktif Kementerian Kesehatan, 2019 (diolah)

¹² Simanjuntak, Munizar, dkk., 2017, *Preliminary Study of Optimization Model of Local Government Infrastructure Asset Management to Improving the Sustainable Development Performance*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 7, Issue 12, December 2017 589 ISSN 2250-3153, Universitas Tarumanagara – Indonesia

Berdasarkan tabel tersebut, menggambarkan bahwa Petugas Satuan Kerja Kantor Pusat Aktif Barang Milik Negara (BMN) adalah sebanyak 48 Satuan Kerja, dimana terdapat 24 Satuan Kerja ada 3 orang (terdiri dari Petugas BMN, Kepala Sub Bagian dan Kepala Bagian) sehingga : $3 \text{ orang} \times 24 \text{ satuan kerja} = 72 \text{ orang}$ ditambah 24 Satuan Kerja ada 2 orang (terdiri dari Petugas BMN, Kepala Sub Bagian dan tidak memiliki Kepala Bagian namun langsung Kepala Satuan Kerja dimana Kepala Satuan Kerja tidak menjadi sampling) sehingga $2 \text{ orang} \times 24 \text{ satuan kerja} = 48$, menjadikan total populasi sasaran dalam penelitian ini adalah $72 \text{ orang} + 48 \text{ orang} = 120 \text{ orang}$.

Sampel Penelitian

Sugiyono bahwa “teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi diambil dan digunakan sebagai sampel disebut teknik sampling jenuh”. Oleh sebab itu, Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh berdasarkan jumlah populasi yang relatif sedikit yaitu sebanyak 120 orang.¹³

Operasionalisasi Variabel Eksogen

Sugiyono mengatakan bahwa “semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak panah yang menuju ke arahnya” disebut variabel eksogen, selain pada bagian yang mengalami salah pengukuran. Jika antara variabel ini dihubungkan maka hubungan ditunjukkan dengan anak panah berkepala dua yang membangun variabel-variabel tersebut. Variabel ini disebut pula variabel independen, dalam penelitian ini yang termasuk variabel eksogen yaitu kompetensi sumber daya manusia, kompensasi finansial dan manajemen aset.¹⁴

Pertama; Kompetensi Sumber Daya Manusia. Merupakan “kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pengurus barang. Variabel kompetensi menggunakan tiga indikator yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap”.

Kedua; Kompensasi Finansial. Dalam penelitian ini, yang dimaksud kompensasi finansial adalah kompensasi finansial langsung yang memiliki arti bahwa pembayaran berbentuk uang yang diterima karyawan setiap bulan dalam bentuk honor sebagai insentif/pendapatan dikarenakan menjabat sebagai petugas simak BMN Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Barang (UAKPB). Selain gaji yang diterima rutin setiap bulan sesuai dengan masa kerja dan golongan.¹⁵ (Rivai, 2016)

Ketiga; Manajemen Aset. Yang dimaksud dalam penelitian ini terkait Manajemen Aset adalah pengetahuan karyawan mengenai manajemen aset, yang

¹³ Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : PT Alfabet. Hal. 118.

¹⁴ Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : PT Alfabet. Hal. 39.

¹⁵ Veithzal Rivai, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

termasuk: penilaian, inventarisasi, legal audit, optimalisasi, pengawasan dan pengendalian.¹⁶

Variabel Endogen

Kinerja pada penelitian ini adalah termasuk dalam variabel endogen. Kinerja Pengelola Aset BMN dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pengelola Aset BMN dimana kinerja tersebut dalam organisasi sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya.¹⁷

Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mengukur instrumen penelitian jenis skala yang dipergunakan adalah penggunaan skala Likert. Skala Likert ini, nantinya dijumlahkan untuk mendapatkan gambaran mengenai persepsi setiap responden. Ketentuan pengukuran instrumen adalah untuk pertanyaan dengan jawaban “sangat setuju (SS)” maka memiliki bobot nilai 4, untuk pertanyaan dengan jawaban “setuju (S)” maka memiliki bobot nilai 3, untuk pertanyaan dengan jawaban “tidak setuju (TS)” maka memiliki bobot nilai 2, untuk pertanyaan dengan jawaban “sangat tidak setuju (STS)” maka memiliki bobot nilai 1.

Metode Analisis Data

Analisis Outer Model

Analisis yang dilakukan untuk penilaian validitas atau reliabilitas model disebut evaluasi model pengukuran atau outer model. Outer model dengan indikator reflektif di evaluasi melalui “validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruksi laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya”.¹⁸ (Ghozali, 2016). Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

1. *Convergent Validity*: Nilai *convergent validity* dapat dilihat dari korelasi antar skor item atau indikator dengan konstruksinya. Indikator dianggap *reliabel* jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70, namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, nilai loading faktor 0,5 – 0,6 masih dapat diterima.
2. *Discriminant Validity*: Untuk mengetahui konstruk memiliki diskriminasi yang memadai dapat diketahui dengan nilai *cross loading* faktor yang dibandingkan nilai loading pada konstruk tujuan harus lebih tinggi bila dibandingkan dengan nilai loading konstruk lainnya

¹⁶ D. Siregar, 2016, 2016. *Manajemen Aset. Strategi Penataan Konsep Pembangunan Berkelanjutan Secara Nasional dalam Konteks Kepala Daerah Sebagai CEO's pada Era Globalisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

¹⁷ Harbani Pasolong, 2016, *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta.

¹⁸ Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

3. *Average Variance Extracted* (AVE): Nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$.
4. *Composite Reliability*: nilai *compsite reliability* harus $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.
5. *Cronbach Alpha*: Nilai diharapkan $> 0,7$ untuk semua konstruk, namun untuk penelitian yang bersifat *exploratory* $> 0,6$ masih dapat diterima.

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten.¹⁹ Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 $0,75$ baik, $0,50$ moderat, sedangkan $0,25$ lemah.

2. *Effect Size* (F^2)

Di samping melihat besarnya nilai R-square, evaluasi hasil model struktural dapat juga dilakukan dengan menggunakan *Effect Size* (F^2) yang dikembangkan oleh Stone dan Geisser. *Effect Size* f^2 yang disarankan adalah $0,02$ dianggap kecil, $0,15$ dianggap sedang, dan $0,35$ dianggap besar. Semakin mendekati angka 1 maka mempunyai penilaian prediksi yang semakin baik.

3. Penilaian *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of fit (GoF) dikembangkan oleh Tenenhaus et al untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural, di samping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Apabila nilai yang di dapatkan $0,1$ dianggap kecil, $0,25$ dianggap sederhana dan $0,36$ dianggap besar. Untuk alasan ini GoF indeks dihitung dari akar kuadrat AVE dan akar kuadrat dari R-square.

Pengujian Hipotesis

Peneliti setelah melakukan bermacam macam evaluasi, berupa *outer model* dan *inner model* maka penelitian selanjutnya yaitu melaksanakan pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan karena perlu penjelasan arah hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. "Pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistiknya. Untuk nilai probabilitas, nilai *p-value* dengan alpha

¹⁹ Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

5%".²⁰ (Ghozali, 2016). Penerimaan atau penolakan hipotesis secara statistik dapat di kalkulasikan melewati pengukuran tingkat signifikansinya. 5% merupakan angka rujukan tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian. Bila memilih tingkat signifikansi 5% maka untuk menolak suatu hipotesis dibuat tingkat signifikasi atau tingkat kepercayaan 0,05. Apabila dalam penelitian ini sebesar 5% adalah kemungkinan mengambil keputusan yang salah dan sebesar 95% adalah kemungkinan mengambil keputusan yang benar.

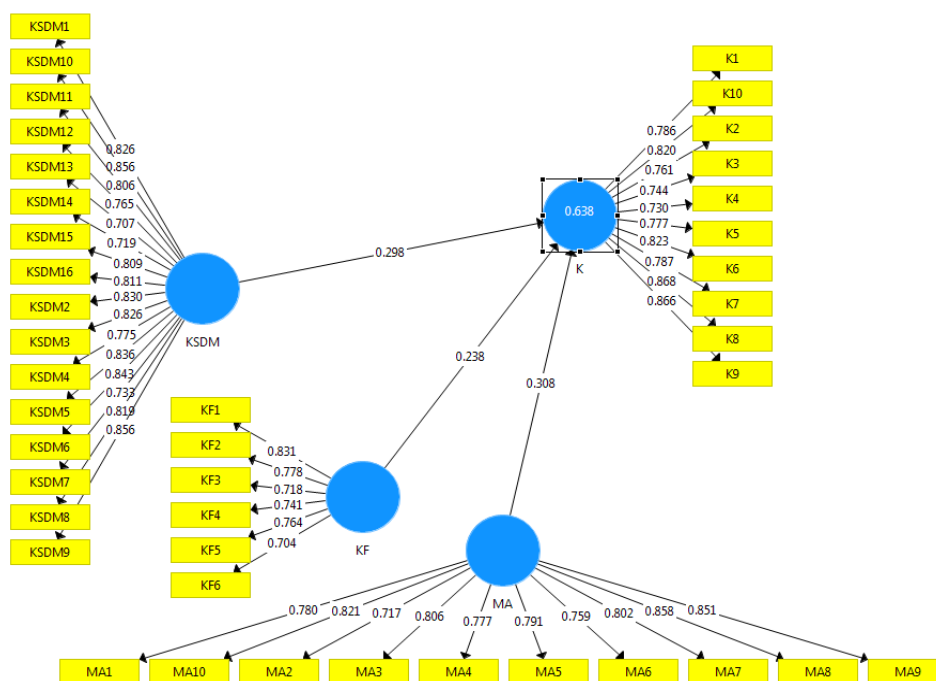
D. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Pertama; Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability* adalah tahap pengujian model pengukuran. Hipotesis dapat menggunakan hasil analisis PLS dalam penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas koonvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas komposit.

Kedua; Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)



Gambar. Hasil Estimasi Model PLS (*Algorithm*)

Sumber: Data diolah (2020)

²⁰ Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator kompetensi SDM, indikator kompensasi finansial, manajemen aset dan kinerja menunjukkan pengukuran konstraknya valid.

Adapun perolehan nilai AVE sebesar 0,574, konstruk manajemen aset telah mempunyai nilai AVE sebesar 0,635, dan konstruk kinerja telah memiliki nilai AVE sebesar 0,636 yang artinya masing-masing konstruk telah sesuai kriteria validitas konvergen yang baik.

1. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua konstruk atau variabel laten telah mempunyai discriminant validity yang bagus, hal ini ditunjukkan indikator pada blok indikator konstruk lebih tinggi dari pada indikator di blok lainnya dikarenakan hasil estimasi *cross loading* memperlihatkan bahwa nilai *loading* dari setiap item indikator terhadap konstraknya (Kompetensi SDM, kompensasi finansial dan manajemen aset) lebih tinggi dari pada nilai *cross loading*.

2. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Tabel. Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Kompetensi SDM	0,963	0,966
Kompensasi Finansial	0,850	0,889
Manajemen Aset	0,936	0,946
Kinerja	0,936	0,946

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel tersebut bahwa perolehan nilai *cronbach's alpha* konstruk kompetensi SDM 0,963 > 0,7, nilai *composite reliability* konstruk kompetensi SDM 0,966 > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk kompetensi SDM telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik. Nilai *cronbach's alpha* konstruk kompensasi finansial 0,850 > 0,7, nilai *composite reliability* konstruk kompensasi finansial 0,889 > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk kompensasi finansial telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik. Nilai *cronbach's alpha* konstruk manajemen aset 0,936 > 0,7, nilai *composite reliability* konstruk manajemen aset 0,946 > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk manajemen aset telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik. Nilai *cronbach's alpha* konstruk kinerja 0,936 > 0,7, nilai *composite reliability* konstruk kinerja 0,946 > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk kinerja telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

1. Uji Goodnes Of Fit Model

Tabel Hasil Uji Goodness Of Fit Model

	Saturarated Model	Estimated Model
SRMR	0,065	0,065

Sumber: Data diolah (2020)

Pada tabel tersebut menyatakan model PLS (*Partial Least Square*) dipastikan *fit*, sehingga dapat dipergunakan pada pengujian hipotesis penelitian dikarenakan hasil uji *goodness of fit* model PLS (*Partial Least Square*) memperlihatkan bahwa nilai SRMR model PLS (*Partial Least Square*) di bawah 0,10 yaitu sebesar 0,065.

2. Effect Size (f2)

Tabel. Nilai f_{Square}

Variabel	Kinerja
Kompetensi SDM	0,054
Kompensasi Finansial	0,040
Manajemen Aset	0,057

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel tersebut diperoleh sejumlah hasil membuktikan manajemen aset merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

3. Koefisien determinasi (R²)

Tabel. Nilai R_{Square}

	R _{Square}	R _{Square} Adjusted
Pengaruh kompetensi SDM, kompensasi finansial dan manajemen terhadap kinerja	0,638	0,629

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai adjusted R_{Square} variabel kinerja adalah sebesar 0,629, hal ini memperlihatkan bahwa kinerja pengelola aset dapat

dipengaruhi oleh variabel kompetensi SDM, kompensasi finansial dan manajemen aset dengan kontribusi sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebanyak 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel. Path Coefficient

Pengaruh antar variabel yang diteliti	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics	P-Values
Kompetensi SDM → Kinerja	0,298	0,286	0,184	1,625	0,105
Kompensasi Finansial → Kinerja	0,238	0,252	0,153	1,552	0,121
Manajemen Aset → Kinerja	0,308	0,314	0,136	2,274	0,023

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel tersebut maka :

1. Besarnya koefisien parameter untuk variabel kompetensi SDM sebesar 0,298 yang berarti terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pengelola aset. Signifikansi dapat dilihat dari nilai p-values. Nilai p values $0,105 > 0,05$. Sehingga ini menunjukkan bahwa komponen variabel kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola aset BMN di Kantor Pusat Kementerian Kesehatan, maka H_0 diterima sehingga H_1 ditolak.
2. Besarnya koefisien parameter untuk variabel kompensasi finansial sebesar 0,238 yang berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pengelola aset. Signifikansi dapat dilihat dari nilai p-values. Nilai p values $0,121 > 0,05$. Sehingga ini menunjukkan bahwa komponen variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola aset BMN di Kantor Pusat Kementerian Kesehatan, maka H_0 diterima sehingga H_2 ditolak.
3. Besarnya koefisien parameter untuk variabel manajemen aset sebesar 0,308 yang berarti terdapat pengaruh manajemen aset terhadap kinerja pengelola aset. Signifikansi dapat dilihat dari nilai p-values. Nilai p values $0,023 < 0,05$. Sehingga ini menunjukkan bahwa komponen variabel manajemen aset berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN di Kantor Pusat Kementerian Kesehatan, maka H_0 ditolak sehingga H_3 diterima.

5. Pengaruh Kompetensi SDM (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Kompetensi SDM berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terbukti mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN

pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, hipotesis ditolak. Dengan demikian bahwa kompetensi SDM tidak mampu untuk meningkatkan kinerja setiap pengelola aset.

Indikator tertinggi dalam variabel kompetensi sumber daya manusia yaitu mengenai "Pengelola Aset selalu tanggung jawab dan amanah guna meningkatkan kinerja". Adapun Indikator terendah terkait kompetensi sumber daya manusia yaitu mengenai "kemampuan pengelola aset dalam menjalankan pekerjaan dengan baik". Hal ini menunjukkan bahwa petugas pengelola BMN dilingkungan Kantor Pusat walaupun sebagian besar berlatar belakang pendidikan kesehatan dan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan untuk pengelola aset BMN tetap memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan amanah untuk meningkatkan kinerjanya sementara yang perlu diperhatikan sesuai dengan indikator terendah, bahwa diperlukan pelatihan pelatihan terkait pengelolaan aset BMN agar kemampuan dan pengetahuan terkait BMN meningkat serta pelatihan khusus terkait pengembangan diri dan perilaku dalam bekerja untuk meningkatkan rasa memiliki dan mencintai akan pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini banyak tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yang peneliti masukkan menjadi komparasi penelitian, seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh: Penelitian Rande pada tahun 2016 bahwa kompetensi sangat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.²¹ Penelitian pada tahun 2015 bahwa kompetensi sangat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Penelitian Kurniawan, Gunadi dan Sodikin hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Sinar Amity. Penelitian Martini menyatakan bahwa kompetensi karyawan dan komitmen organisasi menunjukkan sangat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²² Penelitian Zaim bahwa kompetensi tampaknya memiliki paling banyak pengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian Atan dan Mahmood bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur makanan.²³

6. Pengaruh Kompensasi Finansial (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Kompensasi Finansial berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terbukti mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pengelola aset

²¹ Dina Rande, 2016, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019. Universitas Tadulako.

²² Martini, dkk, 2018, *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), Faculty of Economics and Business Universitas

²³ Atan bin Atana, Mahmood Hasnaa, 2019, *The role of transformational leadership style in enhancing employees' competency for organization performance*. Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Jalan Sultan Yahya Petra, 54100 Kuala Lumpur, Malaysia.

BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, hipotesis ditolak. Dengan demikian bahwa kompensasi finansial tidak mampu untuk meningkatkan kinerja pengelola aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Indikator tertinggi dalam kompensasi finansial yaitu mengenai “Adanya kompensasi finansial berupa gaji bagi para pengelola”. Adapun Indikator terendah terkait “Setiap tahunnya penghargaan selalu diberikan kepada pegawai yang berprestasi”. Dengan demikian bahwa pemberian gaji dan tunjangan kinerja selama ini sudah dapat dikatakan cukup dan memuaskan namun yang perlu diperhatikan dapat berupa pemberian penghargaan terhadap pegawai yang prestasi kerja di Kantor Pusat Kementerian Kesehatan yang selama ini dilaksanakan sebaiknya dipertahankan dan di tingkatkan lagi baik dari sisi penilaiannya maupun periode penilaiannya, serta level pemberian penghargaan secara berjenjang di berikan supaya kinerja pengelola aset lebih terpantau lagi. Agar respons pegawai terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan instansi tersebut lebih baik lagi, Instansi sebaiknya memberikan penjelasan mengenai sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh instansi, agar pegawai tersebut mengerti akan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh instansi serta penilaian yang dilakukan harus jujur dan objektif, sehingga diharapkan peningkatan kinerja dapat terwujud dimasa mendatang.

Hasil penelitian ini banyak tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yang peneliti masukkan menjadi komparasi penelitian, seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh:

Penelitian Muliati bahwa kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah.²⁴ Penelitian Paramitadewi bahwa kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah daerah Kabupaten Tabanan.²⁵ Penelitian Akter dan Husain yang menunjukkan bahwa mempengaruhi secara positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja.²⁶

Penelitian Kim dan Jang bahwa peningkatan kompensasi karyawan meningkatkan pertumbuhan pendapatan (profitabilitas) serta meningkatkan pertumbuhan pendapatan (profitabilitas), yang berarti kompensasi mampu meningkatkan kinerja.²⁷

²⁴ Muliati. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 7, Juli, 68-77 ISSN: 2302-2019. Universitas Tadulak.

²⁵ Paramitadewi dan Kadek Ferrania, 2017, *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912, Universitas Udayana, Bali.

²⁶ Nuray Akter dan Moazzam Husain, 2016, *Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study*. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences Volume 4, Issue 8, ISSN 2349-4476. University of Chittagong University of Chittagong, Bangladesh.

²⁷ Hong Soon Kim dan Soochoo Jang, 2020, *The Effect of Increasing Employee Compensation on firm performance: Evidence form the restaurant industry*. Journal of Hospitality Management.

7. Pengaruh Manajemen Aset (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Menurut hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa manajemen aset terbukti mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, sehingga Hipotesis diterima. Dengan kata lain, manajemen aset mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Indikator tertinggi dalam variabel manajemen aset yaitu mengenai “Perlu diadakan *early warning system* dalam aplikasi untuk membantu meningkatkan pengelola BMN”. Adapun Indikator terendah yaitu mengenai “BMN melakukan inventarisasi berkala setiap tahun”. Dengan demikian bahwa Aset BMN melakukan inventarisasi berkala setiap tahun yaitu dengan cara melakukan inventarisasi secara rutin melalui penanggung jawab pemegang barang berdasarkan daftar barang ruangan (DBR) dan melakukan pemeriksaan fungsi barang sehingga dapat diketahui kondisi terakhir dan sebagai bahan monitoring terhadap barang kondisi rusak berat yang harus segera diusulkan penghapusannya.

Hasil penelitian ini banyak sejalan dengan penelitian terdahulu yang peneliti masukkan menjadi komparasi penelitian, seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Simanjuntak dan Munizar yang menunjukkan bahwa manajemen aset sangat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pembangunan berkelanjutan.²⁸ Penelitian Maletic dan Najjar bahwa Manajemen aset fisik secara positif mempengaruhi hasil kinerja keberlanjutan, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial yang terkait dengan kinerja.

D. KESIMPULAN

1. Kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengelola aset memiliki kompetensi SDM yang baik, hal tersebut tidak mempengaruhi secara signifikan atau hanya memberikan pengaruh yang tidak besar terhadap peningkatan pada kinerja pengelola aset, namun Kementerian Kesehatan dapat menambahkan pelatihan terkait pengelolaan aset BMN dengan melibatkan Kementerian Keuangan sebagai pengelola barang dan pelatihan terkait sikap dan perilaku dalam pekerjaan dengan harapan akan meningkatkan kinerja pegawai dari sisi kompetensi teknis, manajemen dan sosial kultural nya
2. Kompensasi finansial tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pengelola aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Dapat disimpulkan meskipun pengelola aset diberikan kompensasi finansial

²⁸ Ronald, Simanjuntak, Munizar, 2017, International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 7, Issue 12, December 2017 588 ISSN 2250-3153, “Preliminary Study of Optimization Model of Local Government Infrastructure Asset Management to Improving the Sustainable Development Performance”, Universitas Pelita Harapan.

yang besar dan memadai, hal tersebut tidak memberikan pengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh yang tidak besar terhadap peningkatan kinerja pengelola aset. Namun Kementerian Kesehatan dapat meningkatkan kinerja pengelola aset dari pemberian penghargaan dari level unit utama atau Eselon 1 setiap triwulanan atau semesteran yang memilih pemenang dari masing-masing Satuan kerja dilingkungan Eselon I serta menjadikan pemenang sebagai calon nominasi yang didaftarkan ketingkat Kementerian Kesehatan bersaing antar perwakilan Eselon I, hingga tingkat Kementerian Kesehatan, bahkan bila dapat memberikan usulan kepada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan agar mengadakan pemberian penghargaan rutin setiap tahun kepada pengelola aset BMN di tingkat Kementerian/Lembaga maka pemenang di Kementerian Kesehatan dapat menjadi wakil Kementerian yang akan bersaing dalam pengelolaan aset dengan perwakilan Kementerian/Lembaga lainnya,

3. Manajemen aset sangat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pengelola aset BMN pada Kantor Pusat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Dengan demikian nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan pada manajemen aset yang dirasakan oleh pengelola aset, maka akan semakin baik pula kinerja pengelola aset tersebut tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan alat bantu berupa tools atau sistem secara komputerisasi pada era 4.0 dan digitalisasi ini sangat berperan dalam manajemen aset, dikarenakan dengan adanya sumber daya yang mumpuni tanpa didukung dengan saran dan prasarana yang kurang memadai maka akan membuat kinerja pengelolaan aset secara global akan menurun. Dapat kita lihat saat ini segala sesuatu mengandalkan perangkat komputer beserta tool nya yang sangat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dan kemajuan teknologi saat ini sangat pesat dan diikuti oleh semua organisasi bahkan Kementerian / Lembaga dalam pengelolaan keuangan dan barang milik Negara, Kementerian Keuangan sendiri telah mengeluarkan banyak tools dan aplikasi sebagai alat bantu muali dari pelaporan hingga pengelolaan yang memudahkan kementerian / lembaga.

REFERENSI:

- Amstrong, Michael. 2016. *Human Resource Management*. Great Britain and The United States:Kogan Page Limited.
- Achmad, Noor dan Hidayat Lukman. 2015. *Pengaruh Manajemen Aset Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan. STIE Kesatuan
- Akter, Nuray dan Husain Moazzam. 2016. *Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study*. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences Volume 4, Issue 8, ISSN 2349-4476. University of Chittagong University of Chittagong, Bangladesh.

- Atan bin Atana dan Mahmood Hasnaa. 2019. *The role of transformational leadership style in enhancing employees' competency for organization performance*. Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Jalan Sultan Yahya Petra, 54100 Kuala Lumpur, Malaysia
- Armstrong, M. and Baron, A. 2016. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Anderson, R. C. dan D. M. Reeb. 2016. Founding-Family Ownership and Firm Performance: Evidence from the S & P 500. *Journal of Finance*. Vol. 58 (3): 1301-1328.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Igalens, J., & Roussel, P. 2016. A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7) , 1003-1025.
- Kismono, Gugup. 2016. *Bisnis Pengantar*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta
- Kurniawan, Donatus Ardi, Guswandi dan Sodikin, Akhmad. 2018. *International Journal of Research Science & Management*, ISSN: 2349-5197. "The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity". Faculty of Economics Krisnadwipayana University Jakarta.
- Kharismawan, Qori. 2016. Operator SIMAK BMN bukan sekedar operator biasa. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/operator-simak-bmn-bukan-sekedaroperator-biasa>. Diakses 2 April 2020.
- Kim, Hong Soon dan Jang, Soochoo. 2020. *The Effect of Increasing Employee Compensation on firm performance : Evidence form the restaurant industry*. *Journal of Hospitality Management*.
- Larbi, Annor. 2016. The Effect of compensation on employee performance AT The ST Michael's Catholic Hospital Pramoso. Di akses 11 April 2020 <http://ejournalr.knust.edu>.
- Lewin, A.W dan Schiff, M. 2017. The Impact of People on Budgets. *The Accounting Review*. Vol. 45, pp. 259 -268
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehariono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Muliati. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 7, Juli, 68-77 ISSN: 2302-2019. Universitas Tadulak.
- Martini, Rahyuda, Sintaasih, Piartrini. 2018. *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), Faculty of Economics and Business Universitas
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912, Universitas Udayana, Bali.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Priyatno, Dwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 219/PMK.05/2013 tentang Kebijakan Akuntansi Pemerintah Pusat terkait Aset Lain-lain
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 181/PMK.06/2016 Tentang Penatausahaan Barang Milik Negara terkait Pengelolaan
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Negara Di Lingkungan Kementerian Kesehatan
- Ronald, Simanjuntak dan Munizar.(2017. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 7, Issue 12, December 2017 588 ISSN 2250-3153, "Preliminary Study of Optimization Model of Local Government Infrastructure Asset Management to Improving the Sustainable Development Performance", Universitas Pelita Harapan
- Rande, Dina. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019. Universitas Tadulako
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyama, Gima A. 2013. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Edisi Pertama, Bandung: Guardaya Intimarta.
- Simanjuntak, Ronald, Manlian dan Munizar. 2017. *Preliminary Study of Optimization Model of Local Government Infrastructure Asset Management to Improving the Sustainable Development Performance*. *International Journal of Scientific and*

Research Publications, Volume 7, Issue 12, December 2017 589 ISSN 2250-3153,
Universitas Tarumanagara – Indonesia

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 2016. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Surminah, Lin. 2016. *Manajemen Aset di Lembaga Litbang, Warta Kebijakan Iptek & Manajemen Litbang*. penerbit Papiptek-LIPI, Jakarta.

Siregar, D. D. 2016. *Manajemen Aset. Strategi Penataan Konsep Pembangunan Berkelanjutan Secara Nasional dalam Konteks Kepala Daerah Sebagai CEO's pada Era Globalisasi dan Otonomi Daerah*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

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