

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KOMPETENSI DAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KUALITAS PENGELOLAAN ASET DAERAH DI PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

Hendra Gunawan¹⁾

¹⁾ Dosen STIM Yapim, Maros

ABSTRACT

One of the most important things in the management of regional assets or wealth is the existence of institutions that are able to manage the regional assets properly and in accordance with applicable regulations. The role of institutions and human resources greatly affect the quality management of assets or property owned by the region because no matter how good the system is available if not supported by good institutional and human resource quality, the management of assets or property of the region will not run properly. Conditions of organizational governance applied by the Government of Makassar City in relation to the implementation of Asset Manager performance assessment has not shown synergy that supports the improvement of asset management. The facts show that due to poor organizational governance in the field of asset management causes the performance of asset management realization is not in accordance with the expected target. Problems that arise regarding the administration of local assets, one of them is because not yet apply the guidance of good governance or good governance in presenting information and data about asset. Of course, the governance adopted by the Government of Makassar City should be based on the actualization of good governance principles or sound organizational governance to improve the performance of local government asset management. This study aims to analyze the effect of organizational commitment, competence, and good governance on the quality of asset management. This study uses primary and secondary data. The sampling technique used is simple random sampling on the employees in the Finance and Asset Management Board of Makassar City and 52 SKPD (consisting of Agency, Agency, Regional Hospital and District). The number of samples in this study is 125 employees. Data analysis used is descriptive statistical analysis and inferential statistics Structural Equation Modeling (SEM).

Keywords: Commitment; Competence; Governance; Management

1. PENDAHULUAN

Optimalisasi manajemen aset daerah merupakan kebijakan penting bagi pemerintah daerah karena didalamnya terdapat sasaran strategis yang bisa diwujudkan dan dapat ditempuh dengan identifikasi dan inventarisasi nilai dan potensi aset daerah; penerapan system informasi manajemen aset daerah; pengawasan dan pengendalian pemanfaatan aset; dan pelibatan berbagai profesi atau keahlian yang terkait seperti auditor internal dan penilai independen (Muhlis, 2014).

Salah satu yang penting dalam pengelolaan barang milik daerah adalah adanya kelembagaan berkualitas yang mampu mengelola aset daerah dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada. Yang dimaksud dengan kelembagaan disini adalah institusi termasuk sumber daya manusia yang mengelola barang milik daerah tersebut. Peranan institusi ini sangat berpengaruh terhadap baik buruknya pengelolaan barang milik daerah karena sebagus apapun sistem yang tersedia bila tidak didukung oleh kualitas kelembagaan yang baik maka pengelolaan barang milik daerah tidak akan berjalan dengan baik.

Komitmen organisasi mempunyai tiga komponen, yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (Rahmat, 2013).

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowlwdge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Holmes, 2007). Keterampilan, pengetahuan dan kemampuan sangat diperlukan, karena ketiga hal ini merupakan hal pokok yang harus dimiliki. Kualitas laporan pengelolaan aset yang disusun, dikelola dan dilaporkan sangat bergantung pada ketiga hal ini. Rothwell (2007) menjelaskan bahwa kompetensi di definisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Dalam literatur psikologi, pengetahuan spesifik dan lamanya bekerja sebagai faktor penting untuk meningkatkan kompetensi.

¹ Korespondensi: hendramanajemen@gmail.com

Salah satu hal yang paling penting dalam pengelolaan aset atau barang milik daerah adalah adanya kelembagaan yang mampu mengelola aset daerah dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peranan institusi dan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kualitas pengelolaan aset atau barang milik daerah karena sebegitu apapun sistem yang tersedia bila tidak didukung oleh kualitas kelembagaan dan sumber daya manusia yang baik maka pengelolaan aset atau barang milik daerah tidak akan berjalan dengan baik.

Kondisi tata kelola organisasi yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Makassar dalam kaitannya dengan pelaksanaan penilaian kinerja Pengelola Aset belum menunjukkan sinergitas yang menunjang peningkatan pengelolaan Aset. Fakta menunjukkan bahwa akibat tata kelola organisasi yang kurang dibidang pengelolaan aset menyebabkan kinerja pengelolaan aset realisasinya tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Permasalahan yang muncul mengenai penatausahaan aset daerah, salah satunya disebabkan karena belum menerapkan pedoman *good governance* atau tata kelola yang baik dalam menyajikan informasi dan data mengenai aset. Tentunya tata kelola yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Makassar seharusnya berpatokan pada aktualisasi prinsip tata kelola pemerintahan yang baik atau tata kelola organisasi yang sehat untuk meningkatkan kinerja pengelolaan aset pemerintah daerah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan (1) *Exploratory*, yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relatif baru, dan *explanatory* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu objek penelitian. (2) *Ex post facto*, yaitu penelitian yang bersifat pencarian empirik yang sistematis, di mana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya karena peristiwa telah terjadi atau sifatnya tidak dapat dimanipulasi. (3) Studi kausal, yaitu peneliti berusaha menjelaskan hubungan kausal pengaruh komitmen organisasional, kompetensi, dan *good governance* (tata kelola yang baik) terhadap kualitas pengelolaan aset di Pemerintah Kota Makassar.

Waktu penelitian dijadwalkan selama 8 (delapan) bulan mulai dari Maret - Oktober 2017. Lokasi penelitian dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Pemerintah Kota Makassar dan 52 SKPD (terdiri Dinas, Badan, Rumah Sakit Daerah dan Kecamatan).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* pada pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Pemerintah Kota Makassar dan 52 SKPD (terdiri Dinas, Badan, Rumah Sakit Daerah dan Kecamatan). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 orang pegawai.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan dari sumber pertamanya dalam hal ini adalah pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Pemerintah Kota Makassar dan 52 SKPD. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mengambil data yang sudah ada pada instansi terkait, buku-buku, catatan dan laporan yang ada kaitannya dengan topik penelitian. Untuk mengumpulkan data digunakan tiga macam teknik, yaitu observasi, pencatatan dan wawancara (kuesioner).

Metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa kerja. Dan juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh komitmen organisasional, kompetensi, dan *good governance* (tata kelola yang baik) terhadap kualitas pengelolaan aset.

Analisis statistik inferensial yang digunakan ialah analisis *Structural Equation Model* (SEM) yaitu teknik analisis statistik yang menggabungkan beberapa aspek yang terdapat pada analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori untuk mengestimasi beberapa persamaan secara simultan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kualitas Pengelolaan Aset

Komitmen organisasi merupakan aktualisasi diri terhadap loyalitas organisasi melalui kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, bertahan di dalam organisasi dan bangga menjadi bagian dari organisasi. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Variabel komitmen organisasi diukur dengan tiga indikator yakni :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen yang berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan di dalam organisasi.
- b. Komitmen normatif (*normative commitment*), keyakinan individu tentang kewajiban berkontribusi kepada organisasi.
- c. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi yang dihadapi individu jika berhadapan dengan keputusan untuk tetap bergabung dalam organisasi atau hendak keluar dari organisasi.

Hal ini memberi gambaran bahwa indikator komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang dominan dilihat dari nilai reratanya 4,24 memiliki kontribusi terbesar terhadap pembentukan Variabel Komitmen Organisasi. Sebaliknya indikator yang paling kecil kontribusinya ialah indikator pertama, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*, X1-1) dengan nilai rerata 4,06.

Hasil uji konstruk variabel komitmen organisasi dievaluasi berdasarkan goodness of fit indices pada Tabel 1 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 1. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Komitmen Organisasi

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	45.872 < (0,05:200 = 233,9943)	Baik
Probability	≥ 0.05	0.003	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.994	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.070	Baik
GFI	≥ 0.90	0.953	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.908	Baik
TLI	≥ 0.95	0.944	Baik
CFI	≥ 0.95	0.964	Baik

Tabel 1 menunjukkan bahwa model pengukuran komitmen organisasi maka kriteria model telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fit yang ada, sudah ada tujuh yang telah memenuhi kriteria. Yang kurang baik hanya elemen probabilitas. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa model dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari komitmen organisasi dapat diamati dari nilai loading faktor (λ) dan tingkat signifikansinya, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator komitmen organisasi tampak pada Tabel 1.

Loading faktor (λ) pengukuran variabel komitmen organisasi pada Tabel 3 menunjukkan hasil uji pengukuran variabel komitmen organisasi dari setiap indikator guna menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*). Hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator signifikan, sehingga seluruh indikator diikutkan dalam pengujian berikutnya.

Hasil analisis pengukuran dengan confirmatory factor analysis memperlihatkan bahwa Variabel laten Komitmen Organisasi, diukur dengan 3 indikator dan 11 item menggunakan teori totalitas dari Allen dan Meyer (2009) yang membagi komitmen organisasi atas tiga komponen yaitu Komitmen afektif, Komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Indikator komitmen afektif diukur dengan menggunakan 4 item, sementara indikator komitmen normatif diukur dengan 4 item serta indikator komitmen berkelanjutan diukur dengan 3 item. Dari hasil pengujian, memperlihatkan bahwa semua indikator memiliki CR ≥ 2 sehingga dapat dikemukakan bahwa korelasi antara seluruh indikator tersebut dapat membentuk variabel dengan baik.

Komitmen organisasi merupakan aktualisasi diri terhadap loyalitas organisasi melalui kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, bertahan di dalam organisasi dan bangga menjadi bagian dari organisasi. Ukuran yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi mengacu pada indikator yang terdapat pada teori totalitas oleh Allen dan Meyer (2009) yaitu X1.1 Komitmen afektif, X1.2 Komitmen normatif, dan X1.3 Komitmen berkelanjutan.

Hasil analisis konfirmatori menunjukkan faktor penting atau dominan yang merefleksikan variabel komitmen organisasi adalah indikator komitmen berkelanjutan, yaitu suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi yang dihadapi individu jika berhadapan dengan keputusan untuk tetap bergabung dalam organisasi atau hendak keluar dari organisasi. Dengan adanya rasa setia pada organisasi, maka akan lahir komitmen berkelanjutan yang kondusif. Rasa setia tersebut berimplikasi kepada setiap pegawai pengelola aset bahwa dalam melaksanakan tugasnya, dilandasi oleh pertimbangan yang ikhlas, bukan untung rugi finansial. Apapun masalah yang dihadapi, pegawai konsisten untuk tetap bergabung dalam organisasi dan tidak berkeinginan untuk keluar.

Kondisi empiris menunjukkan pentingnya upaya untuk memberikan perhatian serius pada indikator afektif. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai pengelola aset perlu ditingkatkan kinerjanya dengan memberikan keyakinan untuk menjaga sikap emosional, mampu meningkatkan identifikasi kerja dan senantiasa terlibat dalam kegiatan organisasi. Antecedent komitmen afektif terdiri dari: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat antecedent tersebut, antecedent yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang memiliki mean atau kontribusi terkecil dalam merefleksikan variabel komitmen organisasi adalah komitmen afektif, pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai pengelola aset sadar akan pentingnya iklim organisasi yang baik yaitu kualitas lingkungan di dalam suatu organisasi yang secara relatif bertahan dan dapat dialami oleh pegawai serta mampu mempengaruhi tingkah laku pegawai. Adapun yang tercakup dalam iklim organisasi terdiri dari struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, dukungan, standar kerja, konflik, dan identitas.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Pengelolaan Aset

Kompetensi adalah kemampuan profesional yang dimiliki oleh pengelola aset. Variabel kompetensi diukur dengan tiga indikator yakni :

- Motif yaitu tuntutan kemampuan untuk tertarik menekuni bidang pengelolaan aset.
- Konsep diri yaitu mengenal kemampuan diri dalam mengelola bidang pengelolaan aset.
- Pengetahuan yaitu wawasan tentang berbagai khasanah keilmuan bidang pengelolaan aset.

Hasil uji konstruk variabel kompetensi dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 5 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 2 menunjukkan bahwa model pengukuran kompetensi maka kriteria model telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fix yang ada, sudah ada tujuh yang telah memenuhi kriteria. Yang kurang baik hanya elemen probabilita. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa model dapat diterima.

Tabel 2. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* Kompetensi

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	45.872 < (0,05:200 = 233,9943)	Baik
Probability	≥ 0.05	0.003	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.994	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.070	Baik
GFI	≥ 0.90	0.953	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.908	Baik
TLI	≥ 0.95	0.944	Baik
CFI	≥ 0.95	0.964	Baik

Hasil analisis pengukuran dengan confirmatory factor analysis memperlihatkan bahwa variabel laten kompetensi, diukur dengan 3 indikator dan 15 item menggunakan teori orientasi kemampuan (ability oriented theory) dikemukakan oleh Spencer and Spencer (1993). Indikator motif diukur dengan menggunakan 5 item, sementara indikator konsep diri diukur dengan 5 item serta indikator pengetahuan diukur dengan 5 item. Dari hasil pengujian, memperlihatkan bahwa semua indikator memiliki $CR \geq 2$, sehingga dapat dikemukakan bahwa korelasi antara seluruh indikator tersebut dapat membentuk variabel dengan baik.

Hasil analisis faktor konfirmatori menunjukkan faktor penting atau dominan yang merefleksikan variabel kompetensi aparatur adalah indikator pengetahuan. Kompetensi pegawai operasional (kinerja) dikenal dengan 3 pilar utama yaitu mutu personal, pengetahuan umum yang memadai serta keahlian khusus dibidangnya, karena ketiga hal ini merupakan hal pokok yang harus dimiliki. Kualitas pengelolaan aset yang dilakukan oleh pengelola aset SKPD sangat tergantung pada ketiga hal ini.

Kondisi empiris menunjukkan pentingnya upaya untuk memberikan perhatian serius pada indikator konsep diri. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai pengelola aset dalam meningkatkan kompetensinya belum sepenuhnya berasal dari kesadaran diri sendiri, kurangnya dorongan serta keinginan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Umumnya mereka berdiam diri dan bersifat menunggu dari pimpinan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan nilai bobot faktor (factor loading) dan nilai rata-rata (mean) dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berdasarkan kondisi empiris dan faktor dominan dalam mencerminkan kompetensi aparatur ditunjukkan pada indikator pengetahuan dan motif. Penelitian ini, dengan mengacu pada fakta empiris yaitu kompetensi pegawai saat ini berdasarkan pernyataan pegawai pegawai bahwa dimensi pengetahuan yang menggambarkan kemampuan pegawai dalam mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, mentaati peraturan dan prosedur, mampu menggunakan sistem informasi, peralatan dan tehnik yang tepat dan benar, juga indikator motif diharapkan pegawai pengelola aset mampu memiliki kemandirian dalam menentukan motif kerja, bakat yang menjadi sifat bawaan dalam menyenangkan pekerjaan, memiliki konsep diri tentang pekerjaan yang diminati, mempunyai pengetahuan dan keterampilan atas bidang yang ditekuni.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang memiliki mean atau kontribusi terkecil dalam merefleksikan variabel kompetensi adalah indikator konsep diri. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai pengelola aset pada pemerintahan kota Makassar dalam meningkatkan kompetensinya belum sepenuhnya berasal dari kesadaran diri sendiri, kurangnya dorongan serta keinginan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Umumnya mereka berdiam diri dan bersifat menunggu dari pimpinan tempat mereka bekerja.

Pengaruh Tata Kelola (*Good Governance*) Terhadap Kualitas Pengelolaan Aset

Tata kelola adalah metode atau cara dalam mengelola organisasi sesuai prinsip ketatalaksanaan di bidang pengelolaan aset daerah. Variabel tata kelola diukur dengan tiga indikator yakni:

- a. Partisipasi yaitu prinsip keikutsertaan mengelola bidang pengelolaan aset secara profesional.
- b. Responsibilitas yaitu kehandalan dalam mengelola bidang pengelolaan aset secara profesional.
- c. Akuntabilitas yaitu pertanggungjawaban bidang pengelolaan aset sesuai program dan kegiatan yang terlaksana.

Hasil uji konstruk variabel tata kelola dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 8 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 3 menunjukkan bahwa model pengukuran tata kelola maka kriteria model telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fix yang ada, sudah ada tujuh yang telah memenuhi kriteria. Yang kurang baik hanya elemen probabilita. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa model dapat diterima.

Hasil analisis pengukuran dengan confirmatory factor analysis memperlihatkan bahwa variabel laten tata kelola, diukur dengan 3 indikator dan 15 item menggunakan teori prinsip tata kelola (*governance principle theory*) dari Arthur (2006). Indikator Partisipasi diukur dengan menggunakan 5 item, sementara indikator Responsibilitas diukur dengan 5 item serta indikator Akuntabilitas diukur dengan 5 item. Dari hasil

pengujian, memperlihatkan bahwa semua indikator memiliki $CR \geq 2$, sehingga dapat dikemukakan bahwa korelasi antara seluruh indikator tersebut dapat membentuk variabel dengan baik.

Tabel 3. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Tata Kelola

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	45.872 < (0,05:200 = 233,9943)	Baik
Probability	≥ 0.05	0.003	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.994	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.070	Baik
GFI	≥ 0.90	0.953	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.908	Baik
TLI	≥ 0.95	0.944	Baik
CFI	≥ 0.95	0.964	Baik

Tata kelola (good governance) yang dimaksud dalam penelitian adalah tata kelola pengelolaan aset secara baik dengan prinsip-prinsip keterbukaan, keadilan dan dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian Tata kelola (good governance) yaitu berdasarkan teori prinsip tata kelola (*governance principle theory*) dari Arthur (2006) sebagai berikut: Partisipasi, Responsibilitas, dan Akuntabilitas.

Hal ini terbukti dengan banyaknya masyarakat yang ikut berpartisipasi, mereka menyalurkan aspirasinya melalui media yang disediakan oleh pemerintah daerah itu sendiri, selain itu pula mereka menyampaikan apa yang menjadi keluhannya kepada pemerintah. Dimana dari keluhan tersebut dapat dijadikan sebagai masukan bagi pemerintah agar pemerintah lebih memperhatikan masyarakat. Dan dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa pemerintah daerah menyediakan media komunikasi untuk masyarakat seperti melalui media massa dan hal ini merupakan upaya pemerintah untuk menampung aspirasi masyarakat. Masyarakat harus mendapatkan akses yang luas untuk menyampaikan pendapat.

Hasil analisis faktor konfirmatori menunjukkan faktor penting atau dominan yang merefleksikan variabel tata kelola adalah indikator responsibilitas. Hasil ini membuktikan bahwa keberhasilan implementasi tata kelola disebabkan oleh kehandalan dalam mengelola bidang pengelolaan aset secara professional sehingga dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat dan tanggap kepada pihak yang berkepentingan.

Kondisi empiris menunjukkan pentingnya upaya memberikan perhatian serius kepada pada indikator responsibilitas walaupun nilai rerata mean tinggi, indikator responsibilitas sangat rendah kontribusi dimensi atau loading faktor responsibilitas hal ini disebabkan karena para pengelola aset belum memiliki perencanaan yang jelas kedepan serta kejelasan setiap tujuan kebijakan program yang dibuat. Terkadang perencanaan yang dibuat tidak mencerminkan realita serta kebutuhan prioritas. Kebijakan yang dibuat terkadang dihasilkan oleh satu orang saja dan lebih menonjolkan kepentingan tertentu.

Indikator akuntabilitas yang memiliki mean atau kontribusi terkecil dalam merefleksikan variabel tata kelola. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya untuk memberikan perhatian serius kepada indikator akuntabilitas. Untuk itu perlu lebih memahami visi dan misi organisasi serta aturan yang berlaku sehingga program yang telah dibuat dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi dan ketentuan yang berlaku. Sub-indikator yang dominan kontribusinya dalam pembentukan indikator akuntabilitas adalah sub-indikator kedua, yaitu senantiasa menjalankan pedoman, sistem, dan prosedur kerja yang tersedia secara lengkap sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku. Dalam permasalahan akuntabilitas proses hendaknya bidang aset melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyusunan laporan barang yang dilakukan oleh Satuan Kerja (SKPD) agar pada saat penyusunan laporan aset tidak terjadi kesalahan maupun keterlambatan dalam penyampaian laporan tersebut.

Pengelolaan aset/barang milik daerah di pemerintah kota Makassar belum optimal. Yang mempengaruhi belum optimalnya pengelolaan aset di kota Makassar dapat dilihat dari permasalahan legal yaitu pada akuntabilitas hukum, akuntabilitas proses yang terkait dengan belum dipatuhinya prosedur dalam penatausahaan laporan atas barang milik daerah, sumber daya manusia (SDM) terlihat dari kualitas pegawai yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan dan juga kuantitas pegawai bidang aset yang tidak sebanding

dengan jangkauan pengelolaan aset daerah yaitu seluruh aset yang dimiliki pemerintah kota Makassar. sedangkan pada Permasalahan anggaran terlihat pada anggaran yang digunakan untuk pemeliharaan aset daerah.

Berdasarkan nilai bobot faktor (factor loading) dan nilai rata-rata (mean) dapat disimpulkan bahwa tata kelola berdasarkan kondisi empiris dan faktor dominan dalam mencerminkan tata kelola ditunjukkan pada indikator partisipasi dan responsibilitas maka pengelolaan aset negara yang professional dan modern melalui sistem informasi dengan mengedepankan tata kelola (good governance) diharapkan akan mampu meningkatkan kepercayaan pengelolaan keuangan negara dari masyarakat karena penerapan good governance dalam pengelolaan aset sudah mulai menjadi tuntutan masyarakat. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa pemerintah daerah yang telah menetapkan suatu tujuan yang dirancang secara partisipatif dan responsibilitas, hal ini akan ditindaklanjuti oleh para pegawainya dalam bentuk internalisasi tujuan. Hal lain adalah bahwa pegawai juga memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena mereka ikut serta terlibat dalam penyusunan tujuan. Semakin tinggi partisipasi/keterlibatan pegawai dalam proses penyusunan kegiatan akan semakin meningkatkan penerapan tata kelola dalam organisasi.

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 4 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

HIP	Variabel Penelitian			P-Value	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Ket.
	Variabel Eksogen	Variabel Intervening	Variabel Endogen					
1	Komitmen Organisasi	-	Kualitas Pengelolaan Aset	0.914	-0,012	-	-0,012	Tidak Signifikan
2	Kompetensi	-	Kualitas Pengelolaan Aset	0.025	0,352	-	0,352	Signifikan
3	Tata kelola	-	Kualitas Pengelolaan Aset	0.220	0,128	-	0,128	Tidak Signifikan

4. SIMPULAN

- 1) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kualitas pengelolaan aset dengan $p\text{-value} = 0.914 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar -0.012. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pengelolaan aset. Koefisien pengaruh langsung dimaksud bertanda negatif. Hal ini berarti, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, cenderung untuk menurunkan kualitas pengelolaan aset di tempat penelitian. Hal ini berarti, komitmen organisasi tidak secara langsung meningkatkan kualitas pengelolaan aset. Dengan demikian, hipotesis keempat penelitian ditolak.
- 2) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan aset karena $p\text{-value} = 0.025 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.352. Koefisien kompetensi ini bertanda matematik positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kualitas pengelolaan aset akan semakin baik. Dengan demikian, hipotesis kelima penelitian ini diterima.
- 3) Tata kelola mempunyai pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kualitas pengelolaan aset karena $p\text{-value} = 0.220 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.128. Koefisien tata kelola ini memiliki tanda matematik positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan tata kelola yang baik yang dimiliki pegawai, belum mampu meningkatkan kualitas pengelolaan aset. Namun demikian tata kelola tersebut berpengaruh langsung dan positif terhadap kualitas pengelolaan aset. Hal ini berarti bahwa jika pengetahuan tata kelola aset yang dimiliki pegawai meningkat, maka akan mendorong meningkatnya kualitas pengelolaan aset. Dengan demikian hipotesis keenam penelitian ini ditolak.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aeras, Marco, 2006. *Internal Auditing as Implementation of Governance*. Englewood, Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.
- Aisworth, Smith, Anthony and Millership, Paty, 2012. *Basic Internal Auditing*. Eight Edition, Prentice Hall Inc.
- Ashmir Shah, 2012. *The Affect of Internal Control System toward Finance Management and Corporate Governance in increasing of Performance*. International Journal of Performance Management Vol. 18 No. 8, 2012, pp. 133- 154.
- Dessler, G, 2007. *Human Resources Management*. Ninth Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- Gimbart, Moore, 2008. *Theories of Human Resource Style by Employee*, Published by Thompson Press, USA.
- Holmes, Douglas, 2007. *Human Resources Management*. Ninth Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- Handy, Hadiansyah, 2007. *Tanggungjawab Kerja dan Komitmen*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Ibrahim, 2008. *Manajemen dan Kinerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Lois, Frederickson and Tom, Morgan, 2007. *Organization Theory, A Macro Perspective for management*, Prentice-Hall, New York.