

---

## **SISTEM INFORMASI, KEUANGAN, AUDITING DAN PERPAJAKAN**

<http://jurnal.usbykp.ac.id/index.php/sikap>

---

### **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI APARATUR TERHADAP KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI BARANG MILIK NEGARA**

**Lucky Nugroho**

*Universitas Mercubuana*

Jl. Meruya Selatan No.1, Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta 11650

[lucky.nugroho@mercubuana.ac.id](mailto:lucky.nugroho@mercubuana.ac.id)

**Dewi Eva Kiranti**

*Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*

Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51 Kuningan Timur., Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota  
Jakarta 12950

[ranti\\_eva\\_dewi@yahoo.com](mailto:ranti_eva_dewi@yahoo.com)

---

#### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja dan kompetensi aparatur terhadap kualitas informasi akuntansi Barang Milik Negara pada Satuan Kerja yang ada di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi target yang diteliti ialah Satuan Kerja yang ada di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Teknik sampel yang digunakan ialah random sampling. Model pengaruh dianalisa menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modeling) dengan metode alternative PLS (Partial Least Square) yang bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi aparatur terhadap kualitas informasi akuntansi Barang Milik Negara yang ada di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi Barang Milik Negara. Begitu pula dengan kompetensi aparatur yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi Barang Milik Negara. Secara simultan motivasi kerja dan kompetensi aparatur berpengaruh terhadap kualitas informasi akuntansi barang milik nagara, hal ini berarti bahwa dengan motivasi kerja yang baik dan juga aparatur yang berkompeten maka akan menghasilkan informasi akuntansi barang milik Negara yang berkualitas.*

**Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Aparatur, Kualitas Informasi Akuntansi Barang Milik Negara**

---

### **INFLUENCE OF MOTIVATION AND HUMAN CAPITAL COMPETENCY ON QUALITY OF ACCOUNTING INFORMATION OF STATE-OWNED GOODS**

#### ***Abstract***

*This research aims to identify and examine the effect of kerja motivation and competence of personnel on the quality of accounting information of BMN in the Ministry of Manpower and Transmigration. The method used is descriptive and associative. Target population studied is Unit in*

*the Ministry of Manpower and Transmigration. Sampling technique used is random sampling. Model influence analyzed using SEM analysis (Structural Equation Modeling) with alternative method PLS (Partial Least Square) which aims to examine the relationship and influence between motivation and competence of personnel working on the quality of accounting information of BMN in the Ministry of Manpower and Transmigration. The results of the analysis showed that the work motivation partially positive and significant impact on the quality of accounting information of BMN. Similarly, the competence of personnel that is partially positive and significant impact on the quality of accounting information of BMN. Simultaneously, work motivation and competence of personnel affects the quality of accounting information BMN this means that with good motivation and competent personnel also will produce accounting information BMN quality.*

**Kata kunci: Work Motivation, Competence of Administrative, Accounting Information Quality of BMN**

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi, privat atau publik perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya secara profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkompotensi tinggi akan menjadikan modal untuk organisasi tersebut dalam bersaing di era globalisasi dan juga sebagai daya dukung dalam menghadapi lingkungan kerja serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami pertumbuhan begitu cepat (Nugroho et al., 2017). Manajemen asset sebetulnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen keuangan dan secara umum terkait dengan administrasi pembangunan khususnya yang berkaitan dengan nilai asset, pemanfaatan asset, pencatatan nilai asset dalam neraca, maupun dalam penyusunan prioritas pembangunan.

Sejak reformasi keuangan negara bergulir pada awal tahun 2003, Pemerintah Pusat telah membangun komitmen yang kuat untuk memenuhi prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) melalui pengelolaan keuangan yang sehat dan modern. Lingkup perubahan yang terjadi sangat mendasar dan menyeluruh yang termasuk didalamnya adalah pengelolaan aset Negara. Hal ini dimulai dengan lahirnya 3 (tiga) paket undang-undang Bidang Keuangan Negara yang terdiri dari Undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara dan Undang-undang Nomor 15 tahun 2005 tentang Pemeriksaan Pengelolaan Dan Tanggung Jawab Keuangan Negara yang telah menjadikan lokomotif bagi perubahan paradigma manajemen aset negara (Daniri, 2005; Anggraita, 2012).

Kementerian Keuangan melalui Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, menunjukkan pentingnya pengelolaan Barang Milik Negara (BMN). Salah satu pengelolaan aset Dana Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (DEKON/TP) sangat penting untuk mewujudkan 3T yakni tertib administrasi, tertib fisik dan tertib hukum yang merupakan strategik aset manajemen yang didalam pelaksanaannya mensinergikan antara fungsi perencanaan, penganggaran, pengelolaan dan pertanggungjawaban yang selanjutnya diharapkan akan memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian) atas laporan keuangan. Sebagai organisasi nirlaba, kementerian/lembaga juga harus dapat berorientasi pada peningkatan kinerja dan pelayanan masyarakat. Oleh karenanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau nantinya kita sebut sebagai aparatur dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti apa yang ada dalam perspektif bekerja sesuai imbalannya, akan tetapi juga diharapkan memiliki motivasi bekerja melebihi apa yang seharusnya ia lakukan (Sulistiyani, 2004; Rahmawati et al., 2006; Efendy, 2010) persuasif terutama dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Motivasi ini sendiri memegang peranan yang cukup penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Disamping itu pembangunan di Indonesia dapat berjalan dengan baik bila didukung dengan adanya perencanaan yang tepat. Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam membuat suatu perencanaan pembangunan adalah tersedianya dana yang cukup memadai. Di

Indonesia pemerintah setiap tahunnya menyusun anggaran pendapatan dan belanja Negara (APBN) dan sebagai bentuk pertanggung jawaban pengelolaan APBN ini adalah dengan menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP). Hal ini nantinya yang akan diaudit terlebih dahulu oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI sebelum diserahkan ke DPR. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) RI sendiri dalam hal ini pernah mendapatkan penilaian *disclaimer* untuk laporan keuangan tahun 2006 dan 2007. Hal ini juga yang mendorong Kemenakertrans menandatangani kesepakatan atau MoU (*memorandum of understanding*) dengan BPKP untuk memperbaiki laporan keuangannya. Namun sayangnya sampai dengan tahun 2013 Kemenakertrans pun masih mendapatkan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Selain itu menurut Nugraheni dan Subaweh (2011), pada dasarnya laporan keuangan memiliki empat karakteristik yang merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar memenuhi kualitas yang dikehendaki, hal ini juga terdapat dalam lampiran II Peraturan Pemerintah nomor 71 tahun 2010 pasal 35 tentang Kualitas Laporan Keuangan di Indonesia. Keempat karakteristik berikut adalah: (1) Relevan; (2) Andal; (3) Dapat dibandingkan, (4) Dapat dipahami.

Permasalahan lain terkait penatausahaan di lingkungan Kementerian adalah adanya perubahan nomenklatur terkait dengan kodifikasi barang, yaitu Peraturan Menteri Keuangan Nomor 29/PMK.06/2010 tentang Penggolongan dan Kodifikasi BMN. Disamping itu, tersebarnya aset serta beragam jenis aset yang mana satuan kerja (satker) satu dengan yang lainnya berbeda, sangat bergantung akan sifat tupoksi dari satker yang bersangkutan. Masalah lainnya adalah Sumber daya manusia yang juga sangat beragam sedangkan standarisasi pelaksanaan pengelolaan dan penatausahaan BMN diperlukan SDM yang andal, disamping itu harus mengerti konsep dan filosofi BMN, baik pada saat inventarisasi pengamanan maupun pada saat memasukan ke dalam sistem perangkat lunak BMN. Dalam interaksi pengelolaan BMN, selain melibatkan pihak internal juga diharuskan berkolerasi dengan pihak luar, antara lain dengan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL), Badan Pertanahan Negara RI (BPN RI), sehingga diperlukan koordinasi yang lebih intens. Selain itu, penyimpangan arsip/dokumen penting perlu diperhatikan, mengingat dalam penatausahaan BMN terdapat surat-surat penting, seperti sertifikat, berita acara serah terima, dan lainnya yang penting untuk pemanfaatan aset.

Barang Milik Negara (BMN) adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau dari perolehan yang sah. Oleh karena itu pengelolaan barang milik Negara berbeda dan terpisah dengan pengelolaan barang milik daerah. Namun dalam pengelolaannya harus tetap mengacu pada asas yang sama. Namun sayangnya, dewasa ini muncul banyak sekali permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan Barang Milik Negara (BMN). Pengelolaan BMN dalam rangka mewujudkan tertib administrasi termasuk menyusun laporan BMN yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan neraca pemerintah pusat. Sedangkan pengelolaan BMN dalam rangka mendukung terwujudnya tertib BMN adalah menyediakan data agar pelaksanaan pengelolaan BMN dapat dilaksanakan sesuai dengan azas-azas sebagai mana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2006. Seperti pada Laporan Barang Pengguna Semester I Kemenakertrans RI 2014, dimana Kemenakertrans masih berpredikat WDP (Wajar Dengan Pengecualian). Hal tersebut disebabkan adanya permasalahan pelaksanaan penatausahaan BMN, diantaranya:

1. Terdapat beberapa Satker yang belum mengirimkan Laporan BMN Semester I tahun 2014 ke unit Eselon I
2. Progres tindak lanjut temuan pemeriksaan BPK. RI TA 2013 sebagai berikut:
  - Temuan pemeriksaan pada pemeriksaan LK Kemenakertrans TA 2012 yang belum sepenuhnya disusun melalui proses konsolidasi, belum selesai ditindak lanjuti senilai Rp. 50,69 Milyar.

- Penatausahaan dan pengelolaan persediaan di satu Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) dan tiga Satuan Kerja (Satker) Dekonsentrasi/Tugas Pembantu belum memadai.
  - Aset dana Tugas pembantuan dan Dekonsentrasi yang akan diserahkan kepada masyarakat dan/atau Pemda masih disajikan sebagai aset tetap dalam neraca per 31 Desember 2013 dan aset senilai Rp. 6,6 Milyar pada Set. Ditjen PHI Jamsos tidak tercatat secara rinci sesuai dengan jumlah dan kode barang yang seharusnya.
  - Mutasi kurang koreksi normalisasi senilai Rp. 9,30 Milyar belum diverifikasi serta terdapat aset yang tidak terdaftar dalam SIMAK BMN senilai RP. 499,84 Juta dan penyusutan yang lenih besar dari nilai asetnya senilai Rp. 826,00 Juta.
  - Aset dengan nilai penyusutan lebih besar dari nilai asetnya sebanyak 24 Satker senilai (Rp. 779.428.304,-), yang telah selesai ditindak lanjuti sebanyak 7 Satker senilai (Rp. 50.201.662,-), Sehingga sisa yang belum selesai ditindaklanjuti sebanyak 17 Satker senilai (Rp. 729.226.642,-)
3. Terdapat perubahan saldo awal pada neraca kementerian, perubahan tersebut disebabkan adanya penyusutan yang tidak wajar pada beberapa satker, sehingga harus dilakukan pengiriman saldo awal. Perubahan tersebut terdiri dari:

Tabel 1 Perubahan Saldo

No	Eselon I	Tahun Anggaran		Selisih
		Saldo Audited 2013	Saldo Awal 2014	
1.	Ditjen Binapenta	120.553.826.147	120.556.956.172	3.130.025
2.	Ditjen PHI dan Jamsos	17.646.210.190	17.665.376.869	19.166.679
3.	Balitfo	40.917.440.493	40.905.051.839	-12.388.654
Jumlah				9.908.050

Sumber : Laporan Barang Pengguna Kemenakertrans TA 2014 Sem. I

Dari Laporan diatas tampak bahwasanya Laporan SIMAK BMN memiliki peran yang cukup penting dalam menghambat kualitas laporan keuangan yang dihasilkan Kemenakertrans. Selain kurangnya sumberdaya manusia yang berkompeten dalam bidang akuntansi keuangan maupun dalam melaksanakan penyusunan laporan keuangan dan Simak BMN, masih terdapat kekurangan lain yang menjadikan hambatan untuk Kemenakertrans mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK. Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Keuangan (SIMAK) adalah aplikasi keuangan berdasarkan sistem akuntansi keuangan (SAK). Sedangkan aplikasi SIMAK- Barang Milik Negara (BMN) berdasarkan pada Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN) yang diselenggarakan dengan tujuan untuk menghasilkan informasi yang diperlukan sebagai alat pertanggung jawaban atas pelaksanaan APBN serta pengelolaan/pengendalian BMN yang dikuasai oleh suatu unit akuntansi pengguna barang. Dari beberapa faktor penting yang dianggap mampu menunjang keberhasilan suatu organisasi, di Kemenakertrans sendiri tertuang data LAKIP 2012 bahwasanya terdapat hambatan dan kendala bahwa kurangnya petugas penyusunan laporan pada satuan kerja eselon I dan banyaknya temuan BPK yang belum ditindak lanjuti serta belum disusunnya standar prosedur operasional (SOP) dan juga petugas akuntansi yang telah mengikuti diklat dimutasi ke unit kerja lainnya. Berdasarkan kondisi tersebut, SDM/aparatur yang ada belum kompeten dalam menduduki posisi tersebut. Upaya untuk menangani masalah tersebut adalah dengan memanfaatkan pegawai yang telah mengikuti diklat Program Percepatan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah (PPAKP) untuk ditempatkan sebagai petugas penyusun laporan keuangan

Usaha menata aset secara akurat dan akuntabel memang memerlukan komitmen yang tinggi dari seluruh jajaran, mulai dari tingkat Satker sampai dengan tingkat Pengguna Barang Eselon I agar seluruh BMN dapat dipertanggungjawabkan, baik secara fisik maupun administrasi

pelaporannya. Untuk itu, perlu dilakukan usaha peningkatan Sumber Daya Manusia secara terus-menerus terhadap seluruh petugas terkait penatausahaan dan pengelola BMN, serta mengintensifkan pembelajaran para petugas BMN di tingkat Satker dalam rangka mengoptimalkan pemanfaatan BMN serta tercatat dan ditertibkannya seluruh aset Kementerian dan lembaga sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 17/2007 tentang Tim Penertiban BMN. Dengan diselenggarakannya kegiatan pengelolaan dan penatausahaan oleh Pusat Pengelolaan BMN, diharapkan seluruh jajaran Kementerian dan Lembaga dapat mengelola BMN secara tertib sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 39/2008 tentang Kementerian Negara (Rahardiyanti & Abdurachman, 2012; Puspitarini et al., 2017)

Selain masalah SIMAK BMN ada juga masalah sumberdaya manusia dimana motivasi aparatur dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, apakah memiliki keinginan yang kuat untuk berhasil atautkah hanya sekedar menjalankan tugas tanpa hasrat keinginan atau semangat juang yang kokoh. Dimana motivasi ini adalah sesuatu yang mampu mendorong kita untuk bertindak atau menghasilkan sesuatu dan sangat mempengaruhi semangat kerja aparatur. Menurut Mulalinda dan Tangkuman (2014) serta Urip (2017), untuk mewujudkan pengelolaan Barang Milik Negara yang ideal diperlukan serangkaian perubahan-perubahan yang berkelanjutan dalam berbagai aspek, yaitu (1) aspek sistem, melalui serangkaian kebijakan-kebijakan publik yang bermanfaat dalam bentuk peraturan perundang-undangan tentang pengelolaan barang milik negara; (2) aspek organisasi/kelembagaan, yang mendukung dalam pengelolaan barang milik negara tersebut; (3) aspek sumber daya manusia, yang mempunyai peranan penentu sangat penting dalam pengelolaan barang milik negara (*the man behind the gun*) dan; (4) aspek sarana prasarana, yang tidak kalah pentingnya. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Darno (2012) pada satuan kerja (satker) wilayah kerja KPPN Malang menunjukkan bahwasanya kemampuan SDM dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan barang pengguna. Sedangkan menurut Bastian (2014), akuntansi sektor publik adalah proses pengelolaan BMN terutama dalam inventarisasi belum berjalan dengan baik, sehingga belum dapat mengidentifikasi aset dalam bentuk fisik secara pasti.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik meneliti kembali variabel motivasi dan kompetensi yang digunakan oleh Putri (2014) pada pemerintah daerah kota Padang. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan variabel dependennya berupa kualitas informasi akuntansi Barang Milik Negara. Selain itu lokasi penelitian sebelumnya pada Pemerintah daerah Kota Padang namun dipenelitian ini akan mencoba meneliti pada pemerintah pusat yaitu pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi**

Motivasi adalah proses untuk tercapainya suatu tujuan, dengan kata lain bisa dikatakan sebagai suatu rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan atau menghindari kegagalan. Seseorang bisa dikatakan memiliki motivasi manakala dia mempunyai kekuatan untuk dapat memperoleh kesuksesan dalam hidup. Menurut Wexley dan Yukl, (1984) motivasi didefinisikan sebagai suatu proses dimana perilaku digerakan dan diarahkan. Motivasi itu sendiri berasal dari kata “motif” yang sering diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatan itu mempunyai tujuan. Sedangkan pendapat lain motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2001; Gagné & Deci, 2005).

Selain itu menurut Deci (1992) dan Krapp (2002), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Namun juga merupakan subyek

yang membingungkan karena motif tidak dapat dilihat atau diukur secara langsung namun harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah:

- Dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku;
- Sering digunakan untuk memahami perilaku;
- Motivasi merupakan dugaan, yang hasilnya akurat jika informasi cukup banyak tersedia.

### **Teori Motivasi**

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan kedalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (content theory), teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat presistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Plant & Devine, 1998; Dovidio et al., 2002). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Dari berbagai jenis teori motivasi, teori yang sekarang banyak dianut adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Ahli yang mencoba merumuskan kebutuhan-kebutuhan manusia, di antaranya adalah Abraham Maslow (1943-1970). Selanjutnya, Maslow telah menyusun “tingkatan kebutuhan manusia”, yang pada pokoknya didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut (Maslow et al., 1970; Efendy, 2010):

- Kebutuhan mempertahankan hidup (Physiological Needs). Manifestasi kebutuhan ini tampak pada tiga hal yaitu sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
- Kebutuhan rasa aman (Safety Needs). Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, di mana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun, dan jaminan hari tua.
- Kebutuhan sosial (Social Needs). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (sense of belonging), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (sense of achievement), kekuatan ikut serta (sense of participation).
- Kebutuhan akan penghargaan/prestise (esteem needs), semakin tinggi status, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal, misalnya mobil mercy, kamar kerja yang full AC, dan lain-lain.
- Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (self actualization), kebutuhan ini bermanifestasi pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kerja

Berdasarkan konsep tentang motivasi yang sudah dijelaskan di atas maka indikator dari motivasi dari para peneliti-peneliti sebelumnya dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2 Indikator Motivasi Kerja

No	Nama Peneliti (Tahun)	Dimensi	Indikator
1	Daniati (2014)	Derajat/tingkat individu melaksanakan tugasnya dengan baik	Keinginan bersama mencapai tujuan Kesetiaan pada organisasi dan pimpinan Disiplin kerja yang tinggi dan baik Mampu menghadapikesulitan dalam melaksanakan pekerjaan Minat dan kecintaan pekerjaan yang tinggi
2	Sutrisno (2009)	Faktor Intern	Keinginan untuk hidup

No	Nama Peneliti (Tahun)	Dimensi	Indikator
3	Hapsari (2012)	Faktor Ekstern	Penghargaan
			Pengakuan
			Kondisi lingkungan kerja (cahaya yang cukup, bersih, strategis)
			Adanya jaminan pekerjaan
			Sikap
			Bakat
		Faktor Intern	Minat
			Kepuasan
			Pengalaman
		Faktor Ekstern	Pengawasan
			Gaji
			Lingkungan kerja
			Kepemimpinan

### **Kualitas informasi akuntansi Barang Milik Negara**

Menurut Reeves dan Bednar (1994) kualitas adalah sebagai derajat atau tingkatan karakteristik yang melekat pada produk yang mencukupi persyaratan atau keinginan (Suardi, 2003). Sedangkan menurut McLeod dan George Schell, (2004) mendefinisikan kriteria kualitas informasi sebagai berikut:

- Relevan, informasi manajemen BMN dapat dikatakan relevan jika informasi yang disajikan dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa sekarang, dan memprediksi masa depan serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi di masa lalu. Dengan demikian informasi manajemen BMN yang relevan dapat dihubungkan dengan maksud penggunaannya.
- Akurat, informasi BMN harus bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasikan. Informasi mungkin relevan, tetapi jika penyajiannya tidak akurat maka penggunaan informasi tersebut berpotensi untuk menyesatkan.
- Tepat waktu, informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan. Indikator informasi dikatakan tepat waktu ialah: tersedia pada saat dibutuhkan dan informasi yang disajikan terbaru (up to date)
- Lengkap, informasi disajikan selengkap mungkin, yaitu mencakup semua informasi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Informasi yang melatar belakangi setiap butir informasi utama yang memuat dalam informasi manajemen BMN diungkap dengan jelas agar tidak terjadi kekeliruan oleh para pengguna. Indikator informasi dikatakan lengkap ialah: Disajikan dengan lengkap dan sesuai dengan ketentuan serta kebutuhan

Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SAPP) adalah serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran sampai dengan pelaporan posisi keuangan dan operasi pemerintah pusat. SAPP mempunyai dua sub sistem, yaitu Sistem Akuntansi Bendahara Umum Negara (SA-BUN) yang dilaksanakan oleh departemen keuangan selaku bendahara umum negara dan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) dilaksanakan oleh Menteri atau kepala lembaga (Mulyani & Suryawati, 2013).

Bagian ini memuat literatur-literatur yang relevan terkait dengan penelitian dan pengembangan hipotesis yang diajukan. Bagian ini juga membahas secara ringkas teori yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar konsep (disajikan dalam sub judul) dan hubungan antar konsep tersebut disajikan dalam bentuk gambar kerangka konseptual. Selanjutnya SA-BUN mempunyai delapan sub sistem yaitu: Sistem Akuntansi Pusat (SiAP), yang terdiri dari Sistem Akuntansi Umum (SAU) dan Sistem Akuntansi Umum Kas Negara (SAKUN); Sistem Akuntansi Utang dan Hibah (SAUP&H); Sistem Akuntansi Investasi Pemerintah (SAIP); Sistem Akuntansi Penerus Pinjaman (SAPP); Sistem Akuntansi Kas Daerah (SA-TD); sistem Akuntansi Badan Lainnya (SA-BL). Sistem Akuntansi Instansi (SAI) mempunyai dua sub sistem yaitu Sistem Akuntansi Keuangan (SAK) dan Sistem Informasi manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN). SIMAK BMN memproses transaksi perolehan, perubahan dan penghapusan BMN untuk mendukung SAK dalam rangka menghasilkan Laporan Neraca. Disamping itu SIMAK BMN menghasilkan laporan, buku-buku serta kartu-kartu yang memberikan informasi manajerial dalam mengelola BMN. Sebagai Sub Sistem dari SAI selain sistem akuntansi keuangan disajikan untuk meningkatkan pemahaman serta kontrol yang sistematis bagi mereka yang pernah atau yang memang berada dalam lingkup tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari satuan kerja pada bagian tata usaha khususnya sub bagian umum sehingga sesuai struktur unit akuntansi barang melekat kewajiban untuk penyusunan laporan barang milik negara dalam rangka penyusunan laporan keuangan Kementerian negara/lembaga (Nasrun et al., 2012).

### **Barang Milik Negara dalam SAPP**

Sistem Akuntansi Pemerintah Pusat (SAPP), BMN merupakan bagian dari aset pemerintah pusat yang berwujud. Aset pemerintah adalah sumber daya ekonomi yang dikuasai dan/atau dimiliki oleh pemerintah maupun masyarakat, serta dapat diukur dalam satuan uang, termasuk sumber daya non keuangan yang diperlukan untuk menyediakan jasa bagi masyarakat umum dan sumber-sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya. BMN meliputi unsur-unsur aset lancar, aset tetap, aset lainnya dan aset bersejarah. Aset lancar adalah aset yang diharapkan segera untuk di realisasikan, dipakai, atau dimiliki untuk dijual dalam waktu dua belas bulan sejak tanggal pelaporan. Aset tetap adalah aset berwujud yang mempunyai masa manfaat lebih dari dua belas bulan untuk digunakan dalam kegiatan pemerintah atau dimanfaatkan oleh masyarakat umum. Sedangkan aset lainnya adalah aset yang tidak bisa dikelompokkan ke dalam aset lancar maupun aset tetap. Adapun aset sejarah merupakan aset yang mempunyai ketetapan hukum sebagai aset bersejarah dikarenakan kepentingan budaya, lingkungan dan sejarah. Aset bersejarah tidak wajib disajikan di dalam neraca tetapi harus diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan-PP No. 71 tahun 2010 (Mentu & Sondakh, 2016).

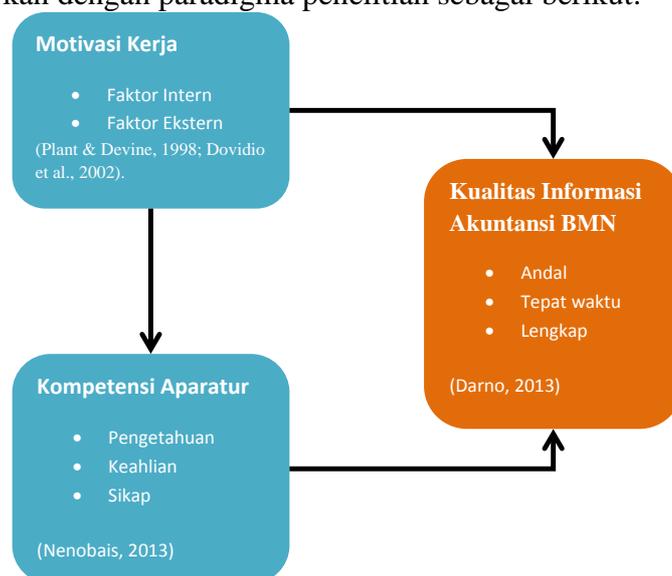
BMN yang berupa aset lancar adalah persediaan. Sedangkan BMN yang berupa aset tetap meliputi tanah; peralatan dan mesin; gedung dan bangunan; jalan, irigrasi dan jaringan; aset tetap lainnya; serta konstruksi dalam pengerjaan. BMN yang berupa aset tetap yang tidak digunakan lagi/dihentikan dari penggunaan aktif pemerintah dimasukkan ke dalam pos aset lainnya sesuai dengan nilai tercatatnya. Secara tersurat, Undang-undang Nomor 1 tahun 2004 menyatakan bahwa dalam pengelolaan keuangan di Kementerian/Lembaga atau instansi dikenal adanya Pengguna Anggaran dan Kuasa Pengguna Barang di pihak lain. Menurut Nasrudin, (2015) dalam rangka pertanggungjawaban, Pengguna Anggaran dan Kuasa Pengguna Anggaran melaksanakan Sistem Akuntansi Keuangan, sedangkan Pengguna Barang dan Kuasa Pengguna Barang melaksanakan Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN).

### Hubungan Motivasi Aparatur dengan Kualitas Informasi Akuntansi BMN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway & Lodge, 1999). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (motivation factor) yang disebut juga dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor kesehatan (hygienes) yang juga disebut disatisfier atau ekstrinsic motivation. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreaktivitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Siagian, 2002). Selanjutnya untuk mengukur variabel motivasi aparatur, digunakan dua jenis faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dua faktor tersebut adalah faktor intern dan faktor ekstern (Hapsari, 2012).

### Hubungan Kompetensi Aparatur dengan Kualitas Informasi Akuntansi BMN

Pada dasarnya kualitas informasi akuntansi BMN yang baik tergantung pada sumberdaya manusia yang ada dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Hal ini berlaku pula pada aparatur pengelola BMN, bahwa aparatur harus memberikan laporan langsung kepada kepala satuan kerja berupa laporan kegiatan dan laporan BMN setiap semesteran dan tahunan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki aparatur dan semakin sesuai laporan BMN yang dihasilkan maka kualitas informasi akuntansi BMN yang dihasilkan akan semakin baik, yaitu sesuai dengan kewajaran. Untuk mengukur variabel kompetensi aparatur, digunakan tiga jenis kemampuan yang perlu dimiliki agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tiga jenis kemampuan tersebut adalah pengetahuan, keahlian dan sikap (Nenobais, 2016). Kerangka pemikiran dari penelitian ini berdasarkan atas literature review atau telaah literatur yang telah diuraikan di atas, maka dapat digambarkan dengan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2  
Kerangka Penelitian

## **Hipotesis**

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua variabel atau lebih yang diungkapkan dalam bentuk penyajian yang dapat diuji. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif, dikembangkan dari telaah teoritis sebagai jawaban sementara dari masalah atau pernyataan penelitian yang memerlukan pengujian secara empiris (Indriantoro & Supomo, 2002). Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian dan teori yang mendasari, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Motivasi aparatur berpengaruh positif terhadap kualitas informasi akuntansi BMN
- Kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap kualitas informasi BMN
- Motivasi dan kompetensi aparatur secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kualitas informasi BMN

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka objek pada penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja aparatur sebagai variabel laten eksogen, sedangkan kompetensi aparatur dan kualitas informasi akuntansi BMN sebagai variabel laten endogen. Subyek pada penelitian ini adalah aparatur di Kemenakertrans RI yang menangani aset atau BMN.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan survei dimana dalam penelitian ini akan dilakukan penyebaran kuesioner terhadap responden sejumlah sampel dari populasi yang sudah ditentukan. Kemudian data yang diperoleh dari survei tersebut akan dikumpulkan, diolah dan dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pemodelan statistik PLS (partial least squares) dengan perangkat lunak SmartPLS.

### **Populasi dan Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur yang menangani laporan BMN diKementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dipilihnya popupasi tersedut didasarkan pertimbangan sebagai berikut:

- Kemenakertrans masih mendapatkan opini WDP sampai dengan tahun anggaran 2014 semester I. Hal ini disebabkan masih lemahnya atau kurang efektifnya dalam pengelolaan aset.
- Kemenakertrans, khususnya di unit eselon I binapenta, PHI jamsos dan balitfo masih terdapat temuan BPK yang belum dapat diselesaikan samapai dengan tahun 2014 semester 1.
- Terdapat beberapa satuan kerja di bawah Kemenakertrans yang belum mengirimkam laporan tahunan sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Penelitian ini akan menggunakan metode sampling, dikarenakan jumlah satuan kerja yang berada di Kemenakertrans yang cukup banyak serta tersebar diseluruh Indonesia sehingga menyulitkan proses pengambilan data dari semua satuan kerja. Dalam menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan metode Slovin (Sekaran & Bougie, 2013) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5%.

Berdasarkan rumus perhitungan di atas dengan ukuran populasi 359 satuan kerja yang menjadi target dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP Kemenakertrans 2013) dengan e = 5% maka didapatkan jumlah sampel penelitian ini yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi adalah sebanyak 189 satuan kerja. Diperoleh dari perhitungan:

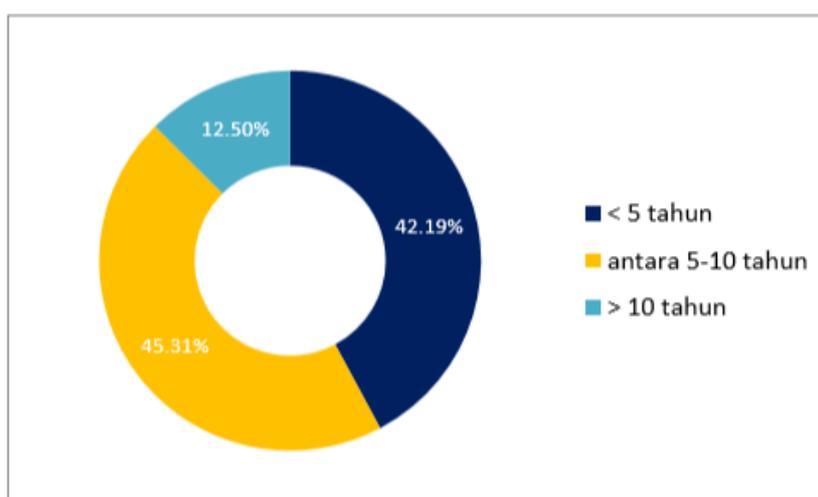
$$n = \frac{359}{1 + 359(0.05)^2}$$

n= 189

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Responden dari penelitian ini adalah satuan kerja yang berada di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) yang ada di Pusat. Responden tersebut diwakili oleh aparatur yang menangani laporan BMN di Kemenakertrans sehingga bisa memberikan respon yang tepat atas pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian serta mampu menjawab pertanyaan yang diajukan pada saat penulis melakukan wawancara dengan perwakilan responden. Sejumlah 87 kuesioner disebar kepada responden yang sudah ditentukan sebelumnya. Terdapat 80 kuesioner yang dikembalikan oleh responden, namun data yang akhirnya memenuhi syarat untuk dilakukan proses analisa data sejumlah 71 kuesioner. Hal ini dikarenakan 9 kuesioner lainnya terdapat beberapa pertanyaan yang tidak dijawab oleh responden yang menyulitkan dalam melakukan proses analisa data sehingga kuesioner tersebut diputuskan untuk tidak digunakan. Beberapa grafik berikut akan menggambarkan deskripsi umum dari responden penelitian ini:



Sumber: Data diolah, 2017

Gambar 2  
Lama Kerjasama Responden di Kemenakertrans

Berdasarkan gambar 2 di atas bisa diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian sudah bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara dan menangani BMN diantara 5 sampai 10 tahun (45,31%) sebanyak 32 orang aparatur, kemudian 30 orang aparatur (42,19%) yang menangani BMN di Kemenakertrans di bawah 5 tahun dan 9 orang aparatur (12,5%) sisanya sudah menangani BMN lebih dari 10 tahun disatuan kerja terkait. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa responden penelitian ini sudah cukup merata mewakili Satuan Kerja dengan rentang waktu yang berbeda.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi BMN

Motivasi kerja yang dimiliki aparatur baik faktor ekstern maupun interen memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Dalam hal ini kinerja yang dihasilkan berupa kualitas informasi akuntansi BMN di Kemenakertrans yang sampai saat ini masih mendapat perhatian khusus.

Tabel 3  
Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Koefisien Jalur	T Statistic	P Value	Keterangan
Motivasi Kerja Kualitas Informasi Akuntansi BMN	0.639	4.947	0.000	H0 ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti pada tabel 3, secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi BMN. Nilai koefisien jalurnya adalah 0.639 dengan nilai T statistic  $4.947 > 1,96$  signifikan pada P Value  $0,000 < 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif penelitian  $H_a$  diterima dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas informasi akuntansi BMN sebesar 63.9%.

Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap kualitas informasi akuntansi dibandingkan variable lain. Dimana ternyata baik faktor intern maupun faktor ekstern memiliki pengaruh yang hampir sama kuat terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disarankan kepada pimpinan untuk dapat memperhatikan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas informasi akuntansi BMN.

### Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi BMN

Kompetensi aparatur sangat diperlukan sebagai sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, seperti diadakannya pelatihan maupun sosialisasi. Dengan kompetensi yang memadai diharapkan aparatur dapat menghasilkan kualitas informasi akuntansi BMN yang baik.

Tabel 4  
Koefisien Jalur Variabel Kompetensi Aparatur

Variabel	Koefisien Jalur	T Statistic	P Value	Keterangan
Kompetensi Aparatur Kualitas Informasi Akuntansi BMN	0.302	2.322	0.021	H0 ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti pada tabel 4, secara parsial kompetensi aparatur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi BMN. Nilai koefisien jalurnya adalah 0.302 dengan nilai T statistic  $2,322 > 1,96$  signifikan pada P Value  $0,021 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif penelitian  $H_a$  diterima

dimana kompetensi aparatur yang dimiliki berpengaruh terhadap kualitas informasi akuntansi BMN sebesar 30,2%.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Aparatur secara Simultan terhadap Kualitas Informasi Akuntansi BMN**

Nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen (motivasi kerja dan kompetensi aparatur) mampu menjelaskan besarnya variabilitas variabel endogen (Kualitas Informasi Akuntansi BMN). Hasil dari analisa data yang dilakukan bisa dilihat nilai R<sup>2</sup> dan F hitung pada hasil model pengujian simultan dua variabel eksogen terhadap variabel endogen pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5  
Pengaruh Simultan Model Keseluruhan dan Uji F

Variabel	R <sup>2</sup>	F hitung	P Value	Keterangan
Motivasi Kerja, Kompetensi Aparatur Kualitas Informasi Akuntansi BMN	0,852	195.413	0.000	H0 ditolak

Berdasarkan hasil analisa data seperti pada tabel di atas, kedua variabel penelitian yaitu motivasi kerja dan kompetensi aparatur secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi BMN. Nilai F hitung (195,413) lebih besar dari F tabel (2,76) dengan P Value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif penelitian H<sub>a</sub> diterima dan besarnya pengaruh bersama ketiga variabel tersebut terhadap kinerja rantai pasokan adalah 85,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari penjelasan tersebut maka bisa dikatakan bahwa motivasi kerja dan kompetensi aparatur yang ada bersinergi untuk dapat menghasilkan kualitas informasi akuntansi BMN yang baik. Sehingga hal ini perlu mendapat perhatian khususnya bagi pimpinan dan juga bagian kepegawaian guna meningkatkan sumberdaya manusia yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam hal ini kualitas informasi akuntansi BMN yang baik.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan secara deskriptif semua jawaban yang diberikan oleh 71 satuan kerja yang diwakili oleh aparatur yang menangani BMN dan kuantitatif dengan menggunakan analisa data partial least square (PLS), penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi BMN pada satker di lingkungan Kemenakertrans yang ada di pusat.
- Kompetensi aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi BMN pada satker di lingkungan Kemenakertrans yang ada di pusat.
- Motivasi kerja dan kompetensi aparatur secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap terhadap kualitas informasi akuntansi BMN di lingkungan Kemenakertrans yang ada di pusat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, M, N. (2012). Peranan Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara Dalam Menunjang Akuntabilitas Pengelolaan Barang Milik Negara (Studi Kasus Di Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI Bandung). Jurnal Hasil Riset.
- Andriani, W. (2010). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan Pemerintah

- Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kab. Pesisir Selatan). *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 5(1), 69-80.
- Anggraita, V. (2012). Dampak Penerapan PSAK 50/55 (Revisi 2006) Terhadap Manajemen Laba Diperbankan: Peranan Mekanisme Corporate Governance, Struktur Kepemilikan, Dan Kualitas Audit. Banjarmasin: SNA XV
- Bastian, I. (2014). Akuntansi Sektor Publik.
- Cushway, B., & Lodge, D. (1999). *Organizational Behaviour And Design*. Kogan Page Publishers.
- Daniri, M. A. (2005). *Good Corporate Governance: Konsep Dan Penerapannya Dalam Konteks Indonesia*. Ray Indonesia
- Darno. 2012. Analisis Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Barang Kuasa Pengguna (Studi Pada Satuan Kerja Di Wilayah Kerja Kppn Malang). Skripsi. Malang: Fe Unibraw.
- Deci, E. L. (1992). The Relation Of Interest To The Motivation Of Behavior: A Self-Determination Theory Perspective.
- Dovidio, J. F., Kawakami, K., & Gaertner, S. L. (2002). Implicit And Explicit Prejudice And Interracial Interaction. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 82(1), 62.
- Efendy, M. (2010). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Gorontalo) (Doctoral Dissertation, Universitas Diponegoro).
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self Determination Theory And Work Motivation. *Journal Of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Hapsari, W. F. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Tingkat Gaji Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Sma N Di Kabupaten Purworejo. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 1.
- Krapp, A. (2002). Structural And Dynamic Aspects Of Interest Development: Theoretical Considerations From An Ontogenetic Perspective. *Learning And Instruction*, 12(4), 383-409.
- Mcleod Jr, R. And George Schell (2004). *Management Information Systems*, 8th Edition, Publisher Indeks Co., Jakarta.
- Mentu, E. P., & Sondakh, J. J. (2016). Penyajian Laporan Keuangan Daerah Sesuai Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan Pada Dinas Pendapatan Daerah Dan Dinas Sosial Prov. Sulut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Mulalinda, V., & Tangkuman, S. J. (2014). Efektivitas Penerapan Sistem Dan Prosedur Akuntansi Aset Tetap Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sitiro. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1).
- Mulyani, P., & Suryawati, R. F. (2011). Analisis Peran Dan Fungsi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip/Pp No. 60 Tahun 2008) Dalam Meminimalisasi Tingkat Salah Saji Pencatatan Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 7(2), 102-116.
- Nasrudin, E. (2015). Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Dan Akuntansi Barang Milik Negara (Simak-Bmn) Terhadap Pengelolaan Aset Negara. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 13(2).
- Nasrun, A., Hendrawan, R. A., & Priandi, M. (2012). Urgensi Integrasi Sistem Informasi Akuntansi Instansi Pemerintah. *Jurnal Teknik Its*, 1(1), A589-A591.
- Nenobais, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Aparatur Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

- Nugraheni, P., & Subaweh, I. (2011). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(1).
- Nugroho, L., Utami, W., Doktorlina, C. M., Soekapdjo, S., & Husnadi, T. C. (2017). Islamic Banking Capital Challenges To Increase Business Expansion (Indonesia Cases). *International Journal Of Commerce And Finance*, 3(2), 1.
- Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal And External Motivation To Respond Without Prejudice. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 75(3), 811.
- Puspitarini, I., Firmansyah, A., & Handayani, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Teknologi Informasi Terhadap Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua Pada Pengelolaan Barang Milik Negara. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(1), 73-81.
- Putri, D. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kualitas Anggaran Dengan Regulasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pemerintah Daerah Kota Padang. Universitas Andalas. *Www. Repository. Unand. Ac. Id/20716*.
- Rahardiyanti, A. K., & Abdurachman, E. (2012). Evaluasi Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Dan Akuntansi Barang Milik Negara (Simak-Bmn) Di Departemen Kebudayaan Dan Pariwisata Republik Indonesia. *Journal Of Applied Finance And Accounting*, 5(1), 110-128.
- Rahmawati, E., Warella, Y., & Hidayat, Z. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Dialogue. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 89-97.
- Reeves, C. A., & Bednar, D. A. (1994). Defining Quality: Alternatives And Implications. *Academy Of Management Review*, 19(3), 419-445.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Edisi 6. *Research Methods For Business*.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (Ed.). (2004). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Sutrisno, E. (2009). *Komunikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tulungen, E. E. W. (2014). Analisis Faktor-Faktor Pengelolaan Barang Milik Negara Pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(3).
- Urip, T. P. (2017). Analisis Potensi Asset Daerah Sebagai Sumber Pendapatan Asli Daerah Di Kota Jayapura. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 1(2).
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational Behavior And Personnel Psychology*. Richard D. Irwin.