

Pengaruh profesionalisme, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir

Oleh:
Zulfardiansyah. NS
Vince Ratnawati
Yessi Mutia Basri

Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru - Indonesia
e-mail : zulfardiansyahns@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the effect of professionalism, leadership style, work environment and emotional intelligence on the performance of financial manager in SKPD regency Indragiri Hilir.

The sample of this research amounted to 80 people, while the population of this research is a financial manager in the environment SKPD regency Indragiri Hilir. The data was collected using a questionnaire which was then analyzed by multiple regression linear.

The results show that the professionalism, leadership style, and emotional intelligence have a significant effect on the performance of financial manager in SKPD regency Indragiri Hilir, whereas no significant effect on the work environment. Donations effect of independent variables on the dependent variable is equal to 65.9 %.

Keywords : financial manager Performance, Professionalism, Leadership Style, Emotional Intelligence and Work Environment

PENDAHULUAN

Pembentukan Undang-Undang tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (UU No.33 Tahun 2004) ditujukan untuk mendukung pendanaan atas penyerahan urusan kepada Pemerintahan Daerah yang diatur dalam Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah. Hal ini merupakan titik awal dimulainya otonomi daerah yang nyata, luas dan

bertanggungjawab kepada pemerintah daerah secara proporsional. Ini diwujudkan dengan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumber daya nasional, serta perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Tujuan pemberian keuangan dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, pemerataan dan keadilan sosial melalui pembangunan. Disamping itu, dengan

adanya pemberian otonomi daerah dimaksudkan untuk memberikan hak dan kewajiban sepenuhnya kepada pemerintah daerah untuk mengurus rumah tangga daerah masing-masing.

Namun, dewasa ini muncul tuduhan dari masyarakat berkembang menjadi rumor bahwa otonomi daerah sebagai sarang korupsi, kolusi, nepotisme, inefisiensi dan sumber pemborosan negara. Keluhan "birokrat tidak mampu berbisnis" ditujukan untuk mengkritik buruknya kinerja organisasi sektor publik. SKPD sebagai salah satu organisasi sektor publik pun tidak luput dari tuduhan ini. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah menjadi fokus perhatian masyarakat saat ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Masyarakat mulai mempertanyakan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah daerah. Aparatur pemerintah daerah harus dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan memiliki profesionalisme yang tinggi, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Lembaga Administrasi Negara - LAN (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir menjadi salah satu SKPD yang menjadi sorotan masyarakat saat ini khususnya dalam tata kelola keuangan daerah.

Bukti nyata hasil audit Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) memberikan

opini wajar dengan pengecualian(WDP) atas LKPD tahun 2012. Opini ini sama dengan opini yang diberikan BPK RI atas LKPD Tahun 2011 lalu. Pemeriksaan meliputi pengujian bukti-bukti dan penilaian atas prinsip akuntansi yang digunakan penilaian atas keandalan sistem pengendalian intern, penilaian atas kepatuhan terhadap perundang-undangan, serta penilaian terhadap penyajian laporan keuangan secara keseluruhan. Adapun salah satu aset yang belum dirinci ialah aset tetap yang belum sesuai dengan rincian akun aset tetap. Selain itu BPK RI menemukan permasalahan terkait kelemahan Sistem Pengendalian Intern, diantaranya adalah (1) pengendalian dan manajemen kas belum optimal; (2) pertanggungjawaban keuangan pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Peternakan tidak dapat diperiksa; (3) pencairan dana melalui SP2D TU pada empat SKPD tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, (4) saldo persediaan pada neraca Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir per 31 Desember 2012 kurang saji dan belum diketahui nilainya pada enam SKPD; (5) Aset tetap Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2012 belum disajikan secara wajar. Permasalahan lain terkait ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku antara lain; (1) penyelesaian kasus kerugian daerah berlarut-larut; (2) pengelolaan investasi non permanen Inhil Revolving Fund (IRF) tidak optimal; (3) Pemerintah Indragiri Hilir kurang menerima deviden dari PD BPR Gemilang tahun 2012 (<http://pekanbaru.bpk.go.id/?p=15476>).

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian diatas, maka peneliti

termotivasi untuk melakukan penelitian lanjutan tentang kinerja pemerintah daerah dengan judul “pengaruh profesionalisme, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir”

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Tentang Kinerja Pengelola Keuangan

Rivai (2004:309) mengatakan bahwa Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh bawahan sesuai dengan perannya. Hal yang sama dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:74) yang menandakan bahwa “kinerja sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan uraian tersebut, bahwa untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan, maka diperlukan ukuran-ukuran yang dapat menilai tingkat kinerja pegawai.

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa; hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Disamping itu, pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi sektor publik

dalam menghasilkan pelayanan publik yang diharapkan. Akuntabilitas bukan hanya kemampuan menunjukkan kemampuan uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut dibelanjakan secara tepat guna. Peningkatan kinerja sektor publik merupakan hal yang bersifat komprehensif, dimana setiap SKPD sebagai pengguna anggaran akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda sesuai dengan kemampuan individu maupun kelompok yang memiliki rasa tanggung jawab. Semakin baik tingkat pengelolaan keuangan daerah oleh pengguna anggaran maka akan semakin tinggi kinerja SKPD.

Pengukuran kinerja ini dimaksudkan untuk mengetahui pencapaian kinerja yang telah dilakukan organisasi dan sebagai alat untuk pengawasan serta evaluasi organisasi. Pengukuran kinerja akan memberikan umpan balik sehingga terjadi upaya perbaikan yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan di masa mendatang (Bastian, 2006). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja keuangan pemerintah daerah dengan melihat tingkat efisiensi pemerintah daerah tersebut (Hamzah, 2008).

Menurut pendapat **T.R Mitchell** mengatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

a. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

b. *Promptness*, ketangkasan atau kegesitan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

c. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

d. Capability, kemampuan individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam suatu pekerjaan baik kemampuan intelektual (yakni kemampuan yang diperlakukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecepatan kekuatan dan keterampilan serupa) dan kemampuan fisik.

e. Communication, komunikasi merupakan bagian penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar pegawai sehingga terbina suatu kerjasama yang harmonis.

Profesionalisme

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:789) dijelaskan bahwa Profesi merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan dan keahlian tertentu sehingga mempunyai kompetensi.

Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Menurut Bernard Barber (2005 :17), perilaku profesional harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Mengacu pada ilmu pengetahuan
2. Berorientasi pada *interest* peserta didik bukan *interest* pribadi
3. Pengendalian perilaku diri sendiri dengan menggunakan kode etik

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola

tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Dalam melaksanakan proses kepemimpinan tersebut biasanya orang yang melakukan hal tersebut haruslah juga mempunyai jiwa pemimpin sebagai pribadi manusia.

Menurut White & Lippit Harbani (2008) gaya kepemimpinan terdiri dari 3 macam yaitu :Gaya kepemimpinan Otokratis, Gaya kepemimpinan Demokrasi (Demokratis), dan Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*.

Menurut White & Harbani (2008) gaya kepemimpinan terdiri dari 3 macam yaitu: 1) Gaya kepemimpinan Otokratis. Dalam tipe ini, pemimpin menentukan sendiri *policy* dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Dalam kepemimpinan otokrasi terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya. 2) Gaya kepemimpinan Demokrasi (Demokratis). Dalam gaya ini pemimpin sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok. Disini pemimpin seperti moderator atau koordinator dan tidak memegang peranan seperti pada kepemimpinan otoriter. 3) Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*. Yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik

mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Kepemimpinan pada tipe ini melaksanakan perannya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan kurang mengadakan pengontrolan terhadap bawahannya. Pada tipe ini pemimpin akan meletakkan tanggung jawab keputusan sepenuhnya kepada para bawahannya, pemimpin akan sedikit saja atau hampir tidak sama sekali memberikan pengarahan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indriyo (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja di dalam suatu pemerintahan penting untuk di perhatikan oleh atasan demi meningkatkan kinerja aparatur pemerintah baik pusat maupun daerah. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya adalah :penerangan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Kecerdasan Emosional

C.P Chaplin (1975) dalam Melandy (2007),dkk memberikan pengertian kecerdasan sebagai kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif. Kemudian Anita E.woolfolk(1975) dalam Melandy (2007) mengemukakan bahwa menurut teori lama kecerdasan meliputi tiga pengertian,yaitu:

1. Kemampuan untuk belajar
2. Keseluruhan pengetahuan yang diperoleh;dan
3. Kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru atau lingkungan pada umumnya.

Berdasarkan pengertian tradisional kecerdasan meliputi kemampuan membaca,menulis,dan berhitung sebagai jalur sempit keterampilan angka yang menjadi fokus di pendidikan formal yang sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses dibidang akademis.

Menurut Goleman (2003) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Apabila kita menguasai cukup enam atau lebih kompetensi yang menyebar pada kelima dimensi(EQ) tersebut,akan membuat seseorang menjadi profesional handal.Kelima dimensi atau komponen tersebut adalah pengenalan diri (*self awareness*), pengendalian diri(*self regulation*), motivasi (*motivation*),empati (*empathy*),dan keterampilan sosial (*social skills*).

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pengelola keuangan

Penelitian yang dilakukan oleh Sariman (2011) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Satpol PP Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme Satpol PP Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan akan berdampak positif apabila tugas yang dibebankan sesuai dengan bidang pelaksanaan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan Dewi Damayanti (2013) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPR Kabupaten Garut. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi-evaluasi kerja dan beban yang ditugaskan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya masing-masing, sehingga kinerja pegawai BPR Kabupaten Garut menjadi maksimal. Dengan demikian dapat dikatakan apabila profesionalisme pegawai tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan

Penelitian yang dilakukan Sumarno (2004) menemukan bahwa Gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta. Berbeda halnya penelitian yang dilakukan Rifqi (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Akuntan BPKP Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dalam suatu organisasi sektor publik

mempunyai peran besar dalam tercapainya suatu tugas yang dibebankan kepada bawahannya. Semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola keuangan

Penelitian yang dilakukan Joko Purnomo (2007) menemukan bahwa lingkungan kerja secara individu tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Demikian hal nya penelitian yang dilakukan Ernawati (2010) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai BKD Kabupaten Karanganyar.

Penelitian yang dilakukan Lilik Khoiriyah (2009) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan CV Ali Bali Jayawijaya Surakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya..

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan

Penelitian yang dilakukan Dyah Ayu sekarningtyas (2011) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pematang. Hal ini menunjukkan bahwa masing

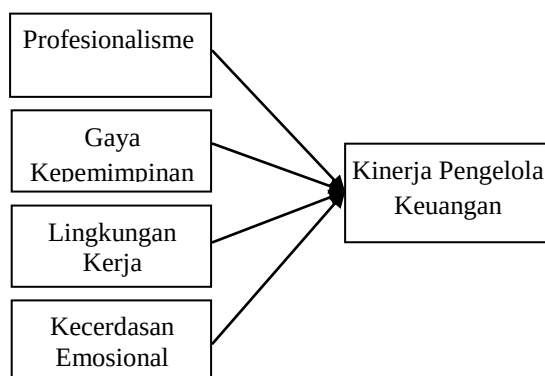
masing pegawai harus mampu mengenali diri sendiri dan mengendalikannya sehingga tugas yang dibebankan dapat diselesaikan tepat waktu dan akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Achmad Sani (2012) menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional dirasa penting untuk dimiliki masing masing pegawai. Jika mampu mengenali emosi sendiri dan mampu mengendalikannya maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Model Penelitian

Pengaruh antara profesionalisme, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pengelola Keuangan. Penelitian ini digambarkan dalam model berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₁: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

H₄: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penetapan daerah penelitian ini dilakukan di Kabupaten Indragiri Hilir tepatnya di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan pertimbangan memudahkan penulis mengumpulkan data-data. Waktu yang digunakan dalam penelitian kurang lebih 2 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola keuangan di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Jumlah SKPD di Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 20 SKPD yang terdiri dari 16 Dinas dan 4 Kantor. Dimana masing-masing SKPD akan diberikan 4 (empat) kuisioner yang masing-masing diisi oleh Kepala SKPD selaku Pengguna Anggaran, Pejabat Penatakeusahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan Bendahara Pengeluaran dengan jumlah populasi 80 responden. Karena jumlah populasi tidak mencapai 100 responden, maka yang menjadi sampel penelitian adalah semua responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer. Indriantoro dan Supomo (1999) menyebutkan data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden yang diantar sendiri oleh penulis dengan satu tahap.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner. Survei kuesioner merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian ini diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu pegawai pada masing-masing SKPD untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner pada pengelola keuangan SKPD tersebut. Cara ini dirasa paling efektif untuk mendapatkan data penelitian dengan pertimbangan efisien waktu, biaya dan keaslian data.

Analisis Data

Uji Kualitas Data

Pengujian terhadap kualitas data penelitian ini dapat dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Wijaya (2010), uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah menggunakan teknik *corrected item total correlation*, yaitu dengan cara pengkorelasian

skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria valid atau tidak adalah bila korelasi r hitung kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, berarti pertanyaan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik Cronbach Alpha (α). Menurut kriteria Nunnally (1960) yang dinyatakan dalam Ghazali (2006), variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Semakin nilai α nya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Untuk masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent) memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Pengujian ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam

model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10 (Ghozali, 2006).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) dengan residualnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Penelitian ini mempunyai 4 hipotesis yang diuji dengan menggunakan regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat signifikansi alfa (α) sebesar 5% dan *degree of freedom* (df): n-k. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji *Adjusted R²* (Koefisien Determinasi)

Untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui koefisien

determinasi (*R-square*). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

Keseluruhan kuesioner yang disebar adalah sebanyak 80 kuesioner. Dari seluruh kuesioner yang disebar, semuanya kembali dalam keadaan dan setelah dilakukan pengecekan, semuanya layak untuk diolah. Untuk melihat penyebaran kuesioner dan tingkat pengembalian dapat pada tabel berikut:

Tabel 1 : Penyebaran dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	F	%
Kuesioner yang dibagikan	80	100
Kuesioner yang kembalikan	80	100
Kuesioner yang tidak kembalikan	0	0
Kuesioner yang tidak dapat dianalisis	0	0
Kuesioner yang dapat dianalisis	80	100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Karakteristik Responden

Untuk melihat responden berdasarkan karakteristik tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2 : Karakteristik Responden

Karakteristik	F	%
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	61	76,25
2. Perempuan	19	23,75
Total	80	100,00

Karakteristik	F	%
Pendidikan		
1. SMA	10	12,50
2. D3	3	3,75
3. S1	36	45,00
4. S2	30	37,50
5. S3	1	1,25
Total	80	100,00
Jabatan		
1. Kepala Dinas	22	27,50
2. Bndhr. Peng	19	23,75
3. PPK	19	23,75
4. PPTK	20	25,00
Total	80	100,00
Masa Kerja		
1. < 5 Tahun	6	7,50
2. 5-10 Tahun	52	65,00
3. > 10 Tahun	22	27,50
Total	80	100,00

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Ket
K 1	0,415	0,220	Valid
K 2	0,484	0,220	Valid
K 3	0,449	0,220	Valid
K 4	0,727	0,220	Valid
P 1	0,623	0,220	Valid
P 2	0,783	0,220	Valid
P 3	0,722	0,220	Valid
P 4	0,815	0,220	Valid
P 5	0,761	0,220	Valid
P 6	0,752	0,220	Valid
P 7	0,674	0,220	Valid
P 8	0,627	0,220	Valid
GK 1	0,361	0,220	Valid
GK 2	0,534	0,220	Valid
GK 3	0,456	0,220	Valid
GK 4	0,468	0,220	Valid
LK 1	0,474	0,220	Valid
LK 2	0,476	0,220	Valid
LK 3	0,597	0,220	Valid
LK 4	0,614	0,220	Valid
LK 5	0,687	0,220	Valid
LK 6	0,621	0,220	Valid

Item	r hitung	r tabel	Ket
LK 7	0,555	0,220	Valid
LK 8	0,668	0,220	Valid
LK 9	0,703	0,220	Valid
LK 10	0,577	0,220	Valid
LK 11	0,620	0,220	Valid
LK 12	0,489	0,220	Valid
KE 1	0,645	0,220	Valid
KE 2	0,723	0,220	Valid
KE 3	0,667	0,220	Valid
KE 4	0,681	0,220	Valid
KE 5	0,673	0,220	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

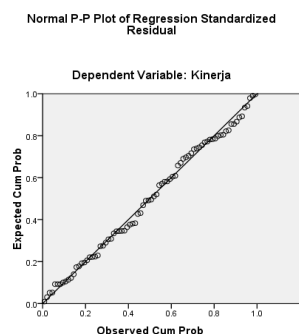
Tabel 4 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronb. Alpha	Standar Koefisien Alpha	Ket
Kinerja	0,682	0,6	Reliabel
Prof.	0,909	0,6	Reliabel
Gaya Kep.	0,672	0,6	Reliabel
Ling. Kerja	0,880	0,6	Reliabel
Kec.Emosional	0,859	0,6	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

4.6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Normal Probability P-Plot

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Dari gambar diatas terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Dapat kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal. Sedangkan uji statistik non-

parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah sebagai berikut:

Tabel 5 : Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Variabel	Sig.	Std. Sig.	Ket.
Kinerja	0,193	0,05	Reliabel
Prof.	0,168	0,05	Reliabel
Gaya Kep.	0,087	0,05	Reliabel
Ling. Kerja	0,631	0,05	Reliabel
Kec.Emosional	0,209	0,05	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

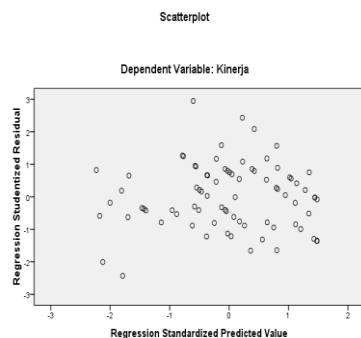
Kemudian diperoleh hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 6 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Col. Statistics		Ket
	Tol.	VIF	
Kinerja	0,423	2,362	Bebas Multikol.
Prof.	0,508	1,968	Bebas Multikol.
Gaya Kep.	0,532	1,878	Bebas Multikol.
Ling. Kerja	0,398	2,513	Bebas Multikol.

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Selanjutnya diperoleh hasil uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Gambar diatas menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis pertama (H_1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7 :Hasil Uji t Profesionalisme

Variabel	t	Sig.
(Constant)	-1.624	.108
Profesionalisme	3.270	.002

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa t hitung ($3,270$) $>$ t tabel ($1,992$). Dengan demikian maka hipotesis diterima, yang berarti profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. Pengaruh profesionalisme tersebut adalah positif, yang bermakna bahwa semakin profesionalnya aparat dalam menjalankan tugasnya maka akan dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir secara signifikan. Sebaliknya, jika aparat kurang profesional dalam menjalankan tugasnya maka akan dapat menurunkan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis pertama (H_2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8 : Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan

Variabel	t	Sig.
(Constant)	-1.624	.108
Gaya Kepemimpinan	2.776	.007

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Hasil pengujian mendapatkan hasil t hitung ($2,776$) $>$ t tabel ($1,992$). Dengan demikian maka hipotesis diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. Pengaruh gaya kepemimpinan tersebut adalah positif, yang bermakna bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir secara signifikan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan dinilai kurang baik maka akan dapat menurunkan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis pertama (H_3)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9 : Hasil Uji t Lingkungan Kerja

Variabel	t	Sig.
(Constant)	-1.624	.108
Lingkungan Kerja	1.228	.223

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa $(1,228) < t$ tabel $(1,992)$. Dengan demikian maka hipotesis ditolak, yang berarti lingkungan kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. Pengaruh lingkungan kerja tersebut adalah positif, yang bermakna bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja tidak begitu mempengaruhi kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir secara signifikan.

Pengujian Hipotesis pertama (H_4)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10 : Hasil Uji t Kecerdasan Emosional

Variabel		
	t	Sig.
(Constant)	-1.624	.108
Kecerdasan Emosional	2.507	.014

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Hasil pengujian mendapatkan hasil hitung $(2,507) > t$ tabel $(1,992)$. Dengan demikian maka hipotesis diterima, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. Pengaruh kecerdasan emosional tersebut adalah positif, yang bermakna bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional aparat maka akan dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir secara signifikan. Sebaliknya, jika kecerdasan emosional aparat rendah maka akan dapat menurunkan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir.

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.659	1.60100

Sumber : Data Hasil Olahan, 2014

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,659. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh profesionalisme, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan pada

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 65,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 34,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Profesionalisme berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. Semakin profesionalnya aparat dalam menjalankan tugasnya maka akan dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir secara signifikan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir secara signifikan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. Baik atau tidaknya lingkungan kerja tidak begitu mempengaruhi kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir secara signifikan.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. Semakin tinggi kecerdasan emosional aparat maka akan dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan pada

SKPD Kabupaten Indragiri Hilir secara signifikan.

Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan. Diantara keterbatasan tersebut adalah tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari pihak responden. Responden meminta agar kuesioner ditinggalkan, sehingga peneliti tidak bisa mengendalikan jawaban responden. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan oleh responden belum tentu menggambarkan keadaan sebenarnya. Keterbatasan lainnya bahwa penelitian ini hanya menggunakan empat variabel bebas yang hanyamampu menjelaskan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 65,9% sedangkan sisanya 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Implikasi dan Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD. Diharapkan kepada SKPD untuk dapat meningkatkan sikap profesionalisme aparat, gaya kepemimpinan yang kondusif dan kecerdasan emosional aparat dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, kegiatan-kegiatan yang bersifat kekeluargaan serta atau *event-event* yang dapat meningkatkan motivasi aparat agar dapat meningkatkan kinerja.
2. Sebagai wujud komitmen untuk meningkatkan pelayanan publik di lingkungan instansi Kabupaten Indragiri Hilir, pemerintah

- setempat perlu menempatkan kotak saran pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sasaran kotak suara ini agar masyarakat bisa langsung memiliki akses untuk menyampaikan penilaian terhadap kinerja SKPD yang ada.
3. Penulis menilai perlunya dilakukan metode wawancara dalam penelitian, agar data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
 4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan pada instansi pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan karakteristik dan alat analisis yang berbedaserta sarana pendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati. 2010. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.10, No 2, Oktober 2010 : 100 - 112. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Goleman, Daniel .(2003). *.Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta:PT gramedia pustaka utama.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP UNDIP. Semarang.
- Hasil Pemeriksaan LKPD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun Anggaran 2012(<http://pekanbaru.bpk.go.id/?p=15476>).
- Hamzah B.Uno.2008.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*.Jakarta.Bumi Aksara.
- Indra Bastian. 2006. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untukAkuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Purnomo, Joko. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Skripsi. UNDIP Semarang.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rifqi, Ahmad.2013.*Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris pada Akuntan BPKP*. Skripsi. Universitas Riau Pekanbaru.
- Sani, Achmad 2012 . *Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT*

*Bank Mega Syariah Cabang
Malang. Skripsi.*

Sariman, 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.* Skripsi.

Sedarmayanti (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju. Bandung.

Sekarningtyas, Dyah, Ayu 2011. *Analisis Pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan(Studi pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pemalang).*Skripsi. UNDIP Semarang.

Siagian, Sondang P., 2009, *Administrasi Pembangunan,* Jakarta: Bumi Aksara.

Sumarno, J. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi,dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial(Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia Jakarta.* STIE Y.A.I.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah.