

**PENGARUH PROFESIONALISME, LINGKUNGAN KERJA,
KECERDASAN EMOSIONAL, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGELOLA KEUANGAN
(STUDI KASUS PADA SKPD KOTA PEKANBARU)**

Oleh :

M. Arrijalul Akbar

Pembimbing : Desmiyawati dan Meilda Wiguna

Faculty Of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : ajalul4@gmail.com

*The Influence of Professionalism, Work Environment, Emotional Intelligence,
Leadership Style and Organizational Culture To Financial Management
Performance
(A Case Study in SKPD Pekanbaru)*

ABSTRACT

The purpose of this research is to test and prove empirically the effect of professionalism, work environment, emotional intelligence, leadership style and organizational culture to financial management performance in SKPD Pekanbaru. This research is conducted on 29 working units in Pekanbaru by using questionnaires. The sample in this study amounted to 58 respondents, while the population are involved parties in financial management in the work unit Pekanbaru. Multiple linier regression analysis was applied to analyze the data. The statistical results indicate that professionalism, Emotional Intelligence and organizational culture affects the performance of financial management, whereas the work environment and leadership style does not affect the performance of financial management. Donations influence of independent variables on the dependent variable amounted 77.5%.

Keywords: performance, professionalism, environment, intelligence, leadership and culture.

PENDAHULUAN

Pengertian pengelolaan keuangan daerah menurut Pasal 1 PP No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yaitu Pengelolaan keuangan daerah merupakan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah.

Dalam rangka pengimplementasian perundangundangan bidang keuangan Negara, telah dikeluarkan berbagai aturan pelaksanaan dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP) dan khusus berkenaan dengan pengelolaan keuangan daerah dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Sebagai tindak lanjut PP No. 58 tahun 2005 Menteri Dalam Negeri mengeluarkan Peraturan Menteri Da-

lam Negeri (Permendagri) No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah mengatur tentang tata cara pengelolaan keuangan daerah dan direvisi dengan Permendagri No. 59 Tahun 2007 tentang perubahan atas Permendagri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Kemudian Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Perubahan yang sangat mendasar dalam peraturan ini adalah bergesernya fungsi *Ordonancing* dari badan/bagian/biro keuangan ke setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan SKPD sebagai *accounting entity* berkewajiban untuk membuat laporan keuangan SKPD serta penegasan bahwa bendahara pengeluaran sebagai pejabat fungsional. Peraturan-peraturan yang mengatur tentang pengelolaan keuangan daerah tersebut sudah diimplementasikan secara bertahap di tahun 2007-2008. Implementasi paradigma baru yang berorientasi pada prestasi kinerja diterapkan dalam penyusunan APBD, sistem akuntansi dan pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu setiap daerah sudah mulai mempersiapkan semua perangkat yang diperlukan termasuk menata dan meningkatkan kinerja khususnya dalam hal pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. (Warisno, 2009)

Menurut Mardiasmo (2004) pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. 1) pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu perbaikan kinerja pe-

merintah yang berfokus pada tujuan dan sasaran unit kerja. 2) pengukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya pembuat keputusan. 3) pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Bukti nyata hasil audit Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) kembali memberikan opini wajar dengan pengecualian (WDP) atas LKPD Kota Pekanbaru TA 2013. Opini ini sama dengan opini yang diberikan BPK RI atas LKPD Kota Pekanbaru pada tahun-tahun sebelumnya. BPK RI menemukan permasalahan terkait kelemahan Sistem Pengendalian Intern, diantaranya adalah 1) Persiapan pemerintah Kota Pekanbaru menuju penerapan laporan keuangan berbasis akrual belum memadai; (2) Penatausahaan Kas Umum Daerah tidak sesuai dengan Pedoman Pengelolaan Daerah; (3) Penatausahaan Badan Layanan Umum Daerah Trans Metro Pekanbaru (BLUD TMP) belum sesuai dengan ketentuan; (4) Pengelolaan Piutang Pajak pada Dinas Pendapatan Daerah Tidak Memadai; (5) Pemerintah Kota Pekanbaru belum melakukan validasi atas piutang BPHTB (Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan) dan PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) secara optimal; (6) Nilai piutang retribusi IMB (Izin Mendirikan Bangunan) tidak dapat diyakini kewajarannya; (7) Nilai investasi non permanen tidak dapat diyakini kewajarannya; (8) Nilai aset tetap sebagian belum didukung dengan dokumen sumber yang memadai dan penatausahaan aset tetap belum dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku; (9) Revitalisasi atas bangunan di tiga SKPD tidak sesuai

dengan ketentuan dan nilai aset pada neraca Pemerintah Kota Pekanbaru disajikan overstated; (10) Pengelolaan Pendapatan Retribusi Pengendalian Menara Telekomunikasi belum memadai. (<http://pekanbaru.-bpk.go.id/?p=17867>).

Seluruh permasalahan tersebut tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut karena lambat laun pastinya akan berdampak pada kinerja SKPD, khususnya dalam hal pengelolaan keuangan daerah.

Dalam hal kinerja pengelolaan keuangan daerah, berhasil atau tidaknya pelaksanaan sistem pengelolaan keuangan daerah sangat bergantung dari kompetensi para pengelolanya, oleh karena itu peningkatan kinerja pengelola keuangan merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Oleh sebab itu, selain dibidang akuntansi, diperlukan juga *soft skill* guna menunjang kinerja diantaranya yaitu faktor profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan yaitu profesionalisme. Dwiyanto (2011:157) profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja, adalah dimana pekerja melakukan rutinitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan para pekerja atau pegawai untuk dapat

bekerja dengan optimal (Mardiana, 2005).

Berkaitan dengan kecerdasan emosional, Goleman (2002) dalam Noor dan Sulistyawati (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berfikir, mampu berempati dan berharap sehingga dengan memiliki kecerdasan emosional seseorang akan mampu menempatkan diri dan bertindak.

Faktor selanjutnya yaitu gaya kepemimpinan. Zulfardiansyah (2014) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Faktor selanjutnya yang tidak kalah penting yaitu budaya organisasi. Menurut Kurniawan (2013) dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh karena itu budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Zulfardiansyah (2014). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Zulfardiansyah yaitu terletak pada perbedaan lokasi penelitian, waktu, serta menambahkan variabel budaya organisasi.

Permasalahan dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut: 1) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD? 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD? 3) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD? 4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD? 5) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk: 1) Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru. 2) Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru. 3) Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru. 4) Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru. 5) Menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pengelola Keuangan

Mangkunegara (2005:74) yang menandakan bahwa “kinerja sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab 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.

Profesionalisme

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.

Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indriyo (2009:24) dalam Khoiriyah (2009) 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.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2003) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ). Kelima dimensi atau komponen tersebut adalah: 1) Pengenalan diri (*self awareness*); 2) Pengendalian diri (*self regulation*); 3) Motivasi (*motivation*); 4) Empati (*empathy*); 5) Keterampilan sosial (*social skills*)

Gaya Kepemimpinan

Zulfardiansyah (2014) berpen-dapat bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa

sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Budaya Organisasi

Menurut Gibson, dkk dalam Rahmiati (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dengan keyakinan bersama yang menghasilkan norma, perilaku, nilai (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana cara kerjanya) berintegrasi menimbulkan norma bagaimana kita harus melakukan sesuatu.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Atmosoeprapto dalam Kurniawan (2005) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan, yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*), ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul secara tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Untuk melayani kepentingan masyarakat diperlukan konsentrasi yang maksimal dari pegawai. Maka diharapkan pelaksanaan pekerjaan yang sepenuh hati dan penuh rasa tanggungjawab agar masyarakat yang dilayani merasa terpuaskan kebutuhannya. Maka dari itu, sangat dibutuhkan tenaga-tenaga profesional agar terciptanya kinerja yang baik dan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat serta tercapainya tujuan instansi dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah. Untuk itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₁: Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Menurut Sukanto dan Indriyo (2009:24) dalam Khoiriyah (2009) 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.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedar-mayanti, 2001:2). Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Menurut Goleman (2009:109) berpendapat bahwa kecerdasan emosi merupakan landasan dari kecakapan emosi, dimana kecakapan emosi ini merupakan penyebab terjadinya peningkatan kinerja. Kecerdasan ini akan mempertinggi potensi karyawan dalam belajar, sedangkan kecakapan emosi akan menjadikan potensi ini menjadi keahlian dalam menjalankan tugas.

Kecerdasan emosional dirasa penting untuk dimiliki masing-

masing pegawai. Jika mampu mengenali emosi sendiri dan mampu mengendalikannya maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang dapat ditarik yaitu sebagai berikut:

H₃: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pengelola

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Regina (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sosok seorang pemimpin dalam suatu organisasi sektor publik memiliki peranan yang besar dalam keberhasilan tugas yang dibebankan kepada bawahannya. Semakin pandai seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan, maka bawahan tersebut akan merasa termotivasi dan memiliki semangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja atau kinerja bawahannya akan semakin baik.

Untuk itu hipotesis yang keempat dinyatakan sebagai berikut:

H₄: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu hubungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih

besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan zaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Sehingga hipotesis yang kelima dinyatakan sebagai berikut:

H₅: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau kriteria tertentu sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian. Populasi yang menjadi sampel adalah pegawai negeri sipil yang berada dilingkungan SKPD Kota Pekanbaru yang terkait dengan pengelolaan keuangan. Anggota populasi yang menjadi sampel adalah pegawai negeri sipil yang menjadi kepala dinas dan kepala sub bagian akuntansi/penatausahaan keuangan dinas kota pekanbaru yang mana pada masing-masing SKPD akan dibagikan 2 (dua) kuesioner. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode survey, yaitu pengumpulan data primer, berupa data yang belum diolah yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh pejabat di masing-masing SKPD yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan keuangan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah analisis statistik

deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0.

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pengelola keuangan. Indikator kinerja pengelola keuangan dimulai dengan perencanaan pendapatan, penatausahaan pendapatan, dan pertanggungjawaban keuangan daerah.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dikembangkan oleh Satriyo (2010) dengan menggunakan 11 pertanyaan.

Variabel Independen

Penelitian menggunakan lima variabel independen yaitu :

a. Profesionalisme

Item-item indikator profesionalisme terdiri dari keterampilan pegawai, kompetensi pegawai, loyalitas pegawai, dan akuntabilitas pegawai. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dikembangkan oleh Siburian (2014) dengan menggunakan 10 pertanyaan.

b. Lingkungan Kerja

Item-item indikator lingkungan kerja yaitu: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dikembangkan oleh Panjaitan (2014) dengan menggunakan 8 pertanyaan.

c. Kecerdasan Emosional

Item-item indikator kecerdasan emosional yaitu: memiliki pemahaman diri, memiliki tolak ukur, kemampuan mengelola diri, kebutuhan mengekspresikan emosi, sikap optimis, semangat ingin maju, kepekaan terhadap orang lain, pengertian atas masalah orang lain, jalinan kerjasama dan jalinan komunikasi.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dikembangkan oleh Imelda (2013) dengan menggunakan 11 pertanyaan.

d. Gaya Kepemimpinan

Item-item indikator gaya kepemimpinan yaitu: pemimpin senang menerima kritikan, saran dan pendapat dari bawahan; pemimpin member kebebasan kepada bawahan untuk melakukan perbaikan apabila bawahan melakukan kesalahan; para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dikembangkan oleh Hendriawan (2014) dengan menggunakan 3 pertanyaan.

e. Budaya Organisasi

Item-item indikator budaya organisasi yaitu: inisiatif individual, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini dikembangkan oleh Pratiwi (2014) dengan menggunakan 14 pertanyaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan satu tahap, yaitu dengan cara memberikan sebanyak 58 (lima puluh delapan) kuisisioner kepada responden meliputi 29 SKPD di lingkungan pemerintah Kota Pekanbaru, yang terdiri dari 10 Badan, 17 Dinas, dan 2 Kantor. Dari 58 kuisisioner yang disebar, seluruh kuisisioner tersebut kembali dan memenuhi syarat.

Hasil Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu

kinerja pengelola keuangan, profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi disajikan dalam tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan angka *mean* dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

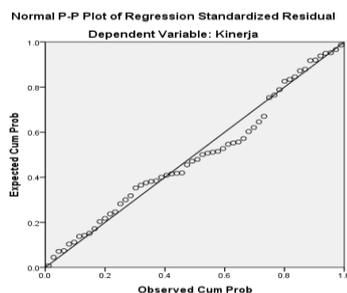
	N	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme (X1)	58	37.1724	3.83034
Lingkungan Kerja (X2)	58	30.0000	3.99561
Kecerdasan Emosional (X3)	58	42.7069	3.41826
Gaya Kepemimpinan (X4)	58	11.9310	1.93637
Budaya Organisasi (X5)	58	50.0517	5.18913
Kinerja Pengelola keuangan (Y)	58	42.7759	4.59230
Valid N (listwise)	58		

Sumber: data olahan SPSS 20,2015

Nilai rata-rata kelima variabel tersebut lebih besar daripada nilai standar deviasinya, sehingga ini menunjukkan bahwa penyebaran data sudah baik.

Hasil Uji Normalitas Data

Pada penelitian ini, Uji normalitas data dapat dilihat dari grafik *P-P Plot*. Jika data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2013:161). Hasil pengujian normalitas data dengan *P-P Plot* untuk variabel dependen (Y) kinerja pengelolaan keuangan dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 Normal P-P Plot
Regression Standardized Residual

Sumber: data olahan SPSS 20,2015

Dari grafik *P-P Plot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di

sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Di mana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 57 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom ($df = n - 2$) dengan $\alpha = 0,05$, *n* adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Dalam penelitian ini $df = n-2 (58-2) = 56$, sehingga didapat *r* tabel untuk $df (56) = 0,259$.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan SPSS 20.0 dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan valid, hal ini terlihat dari nilai *r* hitung seluruh indikator variabel lebih besar dari $r_{\text{tabel } n=58, \alpha=5\%} = 0,259$.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan secara statistik sama seperti halnya pengujian validitas data. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 20 for windows. Jika nilai hitung *cronbach's alpha* besar dari 0,60 maka instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel (handal).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2
Nilai Tolerance dan VIF

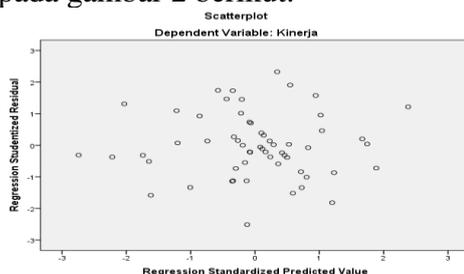
Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Profesionalisme	0,608	1,645
Lingkungan Kerja	0,906	1,104
Kecerdasan Emosional	0,775	1,291
Gaya kepemimpinan	0,964	1,037
Budaya Organisasi	0,715	1,398

Sumber: data olahan SPSS 20,2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai tolerance yang dihasilkan dalam penelitian ini berada diantara 0.1-1.0, dan nilai VIF diantara 1.0-10. Dengan demikian dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari asumsi multi-kolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, seret titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2 Scatterplot

Sumber: data olahan SPSS 20,2015

Dari gambar grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-5.118	4.468
Profesionalisme	.854	.097
Lingkungan Kerja	.034	.076
1 Kecerdasan Emosional	.213	.096
Gaya Kepemimpinan	-.058	.152
Budaya Organisasi	.134	.066

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$Y = -5.118 + 0,854X_1 + 0,034X_2 + 0,213X_3 - 0,58X_4 + 0,134X_5 + e$$

Keterangan:

- X₁: Profesionalisme
- X₂: Lingkungan Kerja
- X₃: Kecerdasan Emosional
- X₄: Gaya Kepemimpinan
- X₅: Budaya Organisasi

Hasil pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji t dilakukan pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), maka t tabel dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= n-k-1 : \alpha/2 \\ &= 58-5-1 : 0,05/2 \\ &= 52 : 0,025 \\ &= 2,007 \end{aligned}$$

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Model	T	Sig.
(Constant)	-1.146	.257
Profesionalisme	8.838	.000
Lingkungan Kerja	.445	.658
Kecerdasan	2.226	.030
Emosional		
Gaya Kepemimpinan	-.381	.705
Budaya Organisasi	2.044	.046

Sumber: data olahan SPSS 20,2015

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan.

Dari data yang diperoleh pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $8,838 > 2,007$ dan $\text{sig.t} (0,000) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

Menurut Zulfardiansyah (2014) berpendapat bahwa profesionalisme merupakan kepiawaian

atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, skill, waktu, tenaga, sumber daya, serta sebuah strategi pencapaian yang bisa memuaskan semua bagian atau elemen. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu sesuai dengan kemampuannya, maka individu tersebut akan profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja yang diharapkan akan tercapai dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariman (2011) dan Zulfardiansyah (2014)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Dari data yang diperoleh pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $0,445 < 2,007$ dan $\text{sig.t} (0,658) > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2009:24) dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja, lingkungan dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pegawai yang ada didalamnya. Walaupun banyak yang berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja, namun dalam penelitian ini menerangkan bahwa lingkungan kerja bukan menjadi patokan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai mampu membangkitkan motivasi yang ada dalam dirinya saat melakukan pekerjaan walaupun lingkungan ditempat bekerja dirasa kurang baik. Baik atau buruknya

lingkungan kerja bukan menjadi patokan karena pegawai memiliki prinsip yang kuat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diamanahkan terhadapnya dan harus berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mailisa (2014) dan Zulfardiansyah (2014)

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Dari data yang diperoleh pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,226 > 2,007$ dan $sig.t (0,030) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengelola keuangan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif. Individu yang sering bertindak ceroboh, tanpa berfikir panjang, tidak memiliki empati dan kurang bersabar merupakan individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi dirinya sendiri dan juga bagi orang lain yang ada disekitarnya. Zulfardiansyah (2014).

Kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam menciptakan kinerja yang baik karena jika seseorang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang bagus, maka seseorang tersebut akan mampu mengendalikan emosi yang ada pada dirinya serta memahami kondisi dan emosi orang lain sehingga terjalin kerjasama yang baik yang akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Djasuli (2010) dan Zulfardiansyah (2014).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Dari data yang diperoleh pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0,381 < 2,007$ dan $sig.t (0,705) > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_4 ditolak. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengelola keuangan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang besar dalam tercapainya suatu tugas yang dibebankan kepada bawahannya. Zulfardiansyah (2014)

Hasil dari penelitian ini menolak hipotesis sebelumnya dan bertentangan dengan pendapat diatas yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini, penulis menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seperti apapun gaya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya, bawahan tersebut akan tetap bekerja sesuai komitmen yang ada pada dirinya dan tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfardiansyah (2014) namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryati et. al (2012)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Dari data yang diperoleh pada tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,044 >$

2,007 dan $\text{sig.t}(0,046) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ber-pengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

Budaya organisasi berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki anggota atau pegawai yang masih aktif, maka dapat di-indikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasrie (2013)

Semakin baik budaya organisasi yang ada pada organisasi tersebut, semakin baik pula kinerja yang akan dicapai karena budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang akan ber-dampak terhadap kinerja anggota organisasi tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial membuktikan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD

Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pegawai yang diberi pekerjaan atau tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian dibidangnya, maka pegawai tersebut akan profesional dalam menyelesaikan tanggungjawabnya sehingga akan tercapai kinerja yang baik.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa baik atau buruknya lingkungan kerja tidak menjadi hal penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena pegawai dapat menumbuhkan motivasi pada dirinya untuk menyelesaikan tugas walaupun lingkungan kerja dirasa kurang kondusif.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, maka akan memudahkan dia untuk beradaptasi sesama rekan kerjanya, pandai mengontrol emosi dalam diri sehingga akan tercipta kerjasama yang baik yang akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik pula.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat secara parsial membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru. Hal tersebut menjelaskan bahwa bagaimana pun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, bawahan akan selalu melaksanakan tugasnya dan tanggungjawabnya dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

5. Hasil pengujian hipotesis kelima secara parsial membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpe-

ngaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kota Pekanbaru karena budaya organisasi yang baik akan berdampak secara langsung terhadap kinerja karena budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah pada perilaku anggota organisasi tersebut.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar ruang lingkup penelitian ini diperluas, menambah jumlah responden, dan menambahkan variabel lainnya, hal ini diperlukan untuk generalisasi hasil yang diperoleh.
2. Bagi Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru disarankan agar lebih meningkatkan kinerja sehingga terwujud pelayanan publik yang memuaskan, cepat, tepat dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembangkan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intelligence* (Terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pro-gram IBM SPSS 19. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imelda, Sarah. 2013. *Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja karyawan*. Tesis
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan
- Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Skripsi.
- Kotter, J.P., and James, L.H. 1997. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Three Press A Division Simon & Schuster Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maryati, Sri. 2012. *Pengaruh Kejelasan Tujuan, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Keuangan Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Privinsi Bengkulu*. Jurnal
- Mardiasmo. (2004). *Akuntansi Sektor Publik (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPW*. Jakarta.

- Mailisa. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Satuan Polisi Pamong Praja. Jurnal
- Panjaitan, Lidia Febrika. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sarang Giting*. Skripsi Universitas Sumatera Utara
- Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 1.
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Rahmiati. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Padang*. Skripsi. Padang: FE UNP
- Regina, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara)*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sariman, Achmad. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Aparatur*
- Satriyo, M. Zuchri. 2011. *Pengaruh Kompetensi, Partisipasi Anggaran dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah*. Tesis Universitas Terbuka. Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju. Bandung
- Siburian, Jhon Henry. 2014. *Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Helvetia Kota Medan*. Skripsi Universitas Sumatera utara
- Susilaningsih, Nur. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal
- Warisno. 2009. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)*. Tesis. Universitas Sumatera Utara
- Yasrie, Arfie. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal

- Zulfardiansyah, NS. 2014. *Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan*. Skripsi.
- BPK-RI. 2014. Hasil Pemeriksaan LKPD Kota Pekanbaru Tahun Anggaran 2013. <http://pekanbaru.bpk.go.id/?p=17867>. 30 November 2014