

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
PENGELOLA KEUANGAN  
(Studi Pada SKPD  
Kota Dumai)**

**Oleh:**

**Bobbie Windura**

**Pembimbing : Raja Adri Satriawan dan Sem Paulus Silalahi**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Email: [bwindura99@gmail.com](mailto:bwindura99@gmail.com)

*Effect of Leadership Style, Professionalism, Work Environment and Emotional  
Intelligence on Performance Finance Manager (Studies In  
Working Unit Dumai City Area)*

**ABSTRACT**

*This study aimed to analyze the influence of leadership style, professionalism, work environment and emotional intelligence on the performance of financial managers in Kota Dumai. Sampling technique used is purposive sampling. Respondents in this study is the Head of Department, Financial Administration Officer, the Technical Activities Executive Officer and Treasurer Expenditure. The sample used in this study were 72 respondents. The statistical method used to test the hypothesis of the research is multiple linear regression analysis using SPSS software version 22.0. The results of the study found that leadership style variable influence on the performance of financial operators with a regression coefficient of 0.179, professionalism effect on the performance of financial operators with a regression coefficient of 0.216, the work environment influence on the performance of financial operators with a regression coefficient of 0.347, emotional intelligence affect the performance manager finance with a regression coefficient of 0.238). The result of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.610 means that the contribution of independent variable influence to variable by 61% and the remaining 39% are influenced by other variables.*

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

**PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan

pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja

seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dalam sektor publik, khususnya dalam sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

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.

Berdasarkan hasil pengamatan Kota Dumai merupakan salah satu kota di Provinsi Riau terdapat indikasi rendahnya kinerja Pengelola keuangan SKPD yang ada, karena belum dapat regulasi peraturan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan aturan yang berlaku yang dikeluarkan oleh pemerintah. Terbukti hampir setiap tahunnya penyusunan APBD dan APBD-P terus terlambat.

Bukti nyatanya ada pada penyusunan APBD 2015, Seperti disampaikan Sekretaris Daerah Kota Dumai, H. Said Mustafa bahwa dokumen Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Platfon Anggaran Sementara (KUA dan PPAS) 2015 baru akan diserahkan ke DPRD Dumai.

Jika dilihat dari jadwal penyusunan APBD berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 pengajuan KUA PPAS sudah sangat terlambat, seharusnya Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) Kota Dumai sudah mengajukan KUA dan PPAS pada Juli 2014. (<http://riauheadline.com/view/Sosial/10962/KUA-dan-PPAS-2015-Baru-Diajukan-ke-Dewan.html>).

Dampak dari keterlambatan penyusunan APBD tersebut ialah Terkendalanya penyaluran Dana BOS dan keterlambatan Honor Guru bantu di Dumai.

(<http://globalriau.com/dumai/Honor-Ratusan-Guru-Bantu-Riau-di-Dumai-Telat---quot-Mau-Makan-Apa-Kami-Pak-quot->).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan, namun penelitian ini menggunakan empat variabel independen yakni; Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional.

Menurut Rivai (2011) Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan bawahan dalam mencapai hasil kerja. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik.

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. Profesionalisme ialah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh individu (individual-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement). Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya individu yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan individu merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Bila kemampuan yang dimiliki individu sesuai dengan profesi yang dijalani maka kinerja dilakukan akan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan bawahan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat

kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari: (a) Lingkungan Eksternal, (b) Lingkungan Internal, Griffin (2004:68-78). Adapun menurut Sedarmayati (2009:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kecerdasan emosional, Ayun (2011) menyatakan kecerdasan emosional merupakan kapabilitas dalam mengelola respon dan emosi kita ketika berhubungan dengan orang lain, situasi, problem interaksi, dan kondisi stress, sehingga mendapatkan hasil yang efektif atau pemahaman kita terhadap orang lain sehingga kita dapat mengelola semua situasi dan bisa berinteraksi dengan cara win-win. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari (Noor dan Sulistyawati, 2011). Terkait dengan kecerdasan emosi dalam bertindak, seseorang akan tahu menempatkan diri dalam lingkungan sosial, mengerti bagaimana harus bertindak dalam kehidupan sehari-hari.

Kecerdasan emosional bukan didasarkan pada kepintaran seorang anak melainkan pada suatu yang dahulu disebut "karakter" atau "karakteristik pribadi". Penelitian-penelitian mutakhir menemukan

bahwa keterampilan sosial dan emosional lebih penting bagi keberhasilan hidup ketimbang kemampuan intelektual (Darwis, 2007)

Komponen Kecerdasan Emosional menurut Goleman (2002:58-59) terdiri dari 5 dimensi/komponen yaitu: Pengenalan diri (self awareness), berarti orang dapat mengenali diri sendiri sehingga dapat menilai dirinya, mengetahui kelemahan dan kelebihan dalam dirinya. Pengendalian diri (self regulation) yaitu keadaan dimana seseorang dapat menguasai dirinya dan mampu berpikir dengan tenang. Motivasi (Motivation) sesuatu yang mendorong seseorang untuk terus maju menuju pada tujuan/sasaran. Empati (empathy) dimana seseorang dapat ikut merasakan suatu keadaan/lingkungan yang dihadapi oleh orang lain sehingga rasa peduli dan simpati itu akan timbul yang membuat seseorang tidak menjadi egois dan yang terakhir adalah keterampilan sosial (social skills), dengan keterampilan sosial seseorang akan mampu dan siap menghadapi keadaan sosial yang sebenarnya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Dumai? 2) Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Dumai? 3) Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Dumai? 4) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh

terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Dumai?

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk menguji pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Dumai. 2) Untuk menguji pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Dumai. 3) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Dumai. 4) Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada SKPD Kota Dumai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pengelola Keuangan

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

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. Mahoney (1963) indikator kinerja pengelolaan keuangan adalah:

1. Perencanaan
2. Investigasi
3. Pengkoordinasian
4. Evaluasi
5. Pengawasan
6. Pengaturan Staff
7. Negosiasi

8. Perwakilan
9. Kinerja secara keseluruhan

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, 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.

Thoha (2010:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Indikator gaya kepemimpinan (Thoha,2007):

- 1) Instruksi
- 2) Konsultasi
- 3) Partisipasi
- 4) Delegasi

### **Profesionalisme**

Istilah profesionalisme berasal dari kata profession, dalam Bahasa Inggris profession memiliki arti sebagai berikut: A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc. (Webster dictionary, 1960:1163) suatu pekerjaan atau jabatan yang membutuhkan pelatihan yang mendalam baik di bidang seni atau

ilmu pengetahuan dan biasanya lebih mengutamakan kemampuan mental daripada kemampuan fisik, seperti mengajar, ilmu mesin, penulisan, dll. Dari kata professional tersebut melahirkan arti professional quality, status, etc yang secara komprehensif memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula. Indikator Profesionalisme (Siagian, 2000):

- 1) Kreatifitas
- 2) Inovasi
- 3) Responsifitas

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sukanto dan Indriyo (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengatur penerbangan, pengontrolan, suara gaduh, pengaturan keberhasilan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Indikator lingkungan kerja (Walgito,2000):

- 1) Lingkungan fisik dan alam
- 2) Lingkungan sosial

### **Kecerdasan Emosional**

Cooper dan Sawaf (2010:8) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Berdasarkan pengertian tradisional kecerdasan meliputi kemampuan membaca, menulis dan berhitung sebagai jalur sempit keterampilan angka yang menjadi focus di pendidikan formal yang sesungguhnya mengarahkan seseorang untuk mencapai sukses

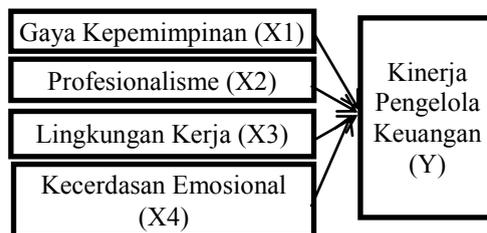
dibidang akademis. Indikator kecerdasan emosional (Goleman,2003):

- 1) Pengenalan diri
- 2) Pengendalian diri
- 3) Motivasi
- 4) Empati
- 5) Keterampilan

### Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompetensi pejabat penatausahaan keuangan, pengendalian intern pemerintah, pengawasan keuangan daerah dan kualitas sumber daya manusia terhadap nilai informasi pelaporan keuangan daerah. Dengan model pada gambar 1 :

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



**Sumber :** Dibangun untuk tujuan penelitian

Dari kerangka diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.
- H2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

H4 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Kota Dumai.

Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi di penelitian ini adalah Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai dengan jumlah 33 SKPD. Sampel terdiri 24 SKPD. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan mengambil sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Oleh karenanya, pada penelitian ini peneliti menetapkan 24 SKPD yang dijadikan sampel.

### Metode Analisis

#### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pengelola keuangan. Penelitian ini menggunakan table distribusi frekuensi yang menunjukkan kisaran teoritis, kisaran actual, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (Ghozali, 2006).

### **Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsisten dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument penelitian. Pengujian terhadap kualitas data penelitian ini dapat dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas item-item pertanyaan kuesioner dapat diukur dengan melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk. Apabila korelasi antara masing-masing item atau indikator terhadap total skor variabel menunjukkan hasil probabilitas  $<0,01$  atau  $<0,05$  berarti angka probabilitas tersebut signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2006).

### **Uji Reliabilitas**

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 ( $\alpha$ ). Ghozali (2006), variabel atau konstruk

dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $>0,60$ . Semakin nilai alfabanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat atau variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model Regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2006).

### **Uji Multikolinearitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent) memiliki distribusi normal. Untuk melengkapi hasil analisis grafik normal probability plot digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pada uji statistik one-sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat probabilitas signifikan terhadap variabel. Jika probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel tersebut terdistribusi secara normal (Ghozali, 2006).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis regresi bergandayang dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

A = Konstanta

b<sub>1,2,3,4</sub> = Koefisien Regresi Parsial

e = Variabel Pengganggu (error)

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Profesionalisme

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>4</sub> = Kecerdasan Emosional

Y = Kinerja Pengelola Keuangan

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependennya. Jika nilai t hitung > t tabel maka hipotesis diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Demografi Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, dimana cara pengambilan data dengan mendatangi langsung kepala dinas, pejabat penatausahaan keuangan (PPK), pejabat pelaksana teknis kegiatan (PPTK) dan bendahara pengeluaran yang bekerja pada SKPD Kota Dumai dengan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden adalah sebanyak 96.

Dari kuesioner yang dibagikan, hanya 72 kuesioner yang dikembalikan, 24 kuesioner tidak kembali. Diketahui bahwa pada umumnya responden adalah laki-laki sebanyak 44 orang (61,1%), mayoritas responden berumur 40-49 tahun yaitu sebanyak 30 orang (41,7%), mayoritas responden adalah tamatan sarjana yaitu sebanyak 41 orang (56,9%) dan umumnya memiliki responden memiliki masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 30 orang (41,7%).

### Statistik Deskriptif Variabel

Untuk variabel nilai gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata aktual sebesar 49,24 dengan rata-rata interval sebesar 4,10 (49,24/12) yang berada pada kategori baik. Artinya adalah bahwa responden menilai gaya

kepemimpinan pimpinan pada SKPD Kota Dumai sudah baik.

Kemudian untuk variabel profesionalisme diperoleh nilai rata-rata aktual sebesar 32,28 dengan rata-rata interval sebesar 4,04 (32,28/8) yang berada pada katategori baik. Artinya adalah bahwa responden memberikan persepsi bahwa profesionalisme kerja pegawai bagian pengelola keuangan pada SKPD di Kota Dumai sudah tergolong baik.

Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai rata-rata aktual sebesar 23,46 dengan rata-rata interval sebesar 3,91 (23,46/6) yang berada pada katategori baik. Artinya adalah bahwa responden menilai lingkungan kerja pada SKPD di Kota Dumai sudah baik.

Untuk variabel kecerdasan emosional, diperoleh nilai rata-rata aktual sebesar 45,10 dengan rata-rata interval sebesar 4,10 (45,10/11) yang berada pada katategori baik. Artinya adalah bahwa responden menilai kecerdasan emosional pegawai bagian pengelola keuangan pada SKPD di Kota Dumai sudah baik.

Dan untuk variabel kinerja pengelola keuangan diperoleh nilai rata-rata aktual sebesar 34,81 dengan rata-rata interval sebesar 3,87 (34,81/9) yang berada pada katategori baik. Artinya adalah bahwa responden menilai kinerja pengelola keuangan pada SKPD di Kota Dumai sudah baik.

#### Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa semua item valid karena hasil probabilitas  $< 0,01$  atau  $< 0,05$ . Artinya tiap pertanyaan

berkorelasi dengan skor total dan semuanya dinyatakan valid.

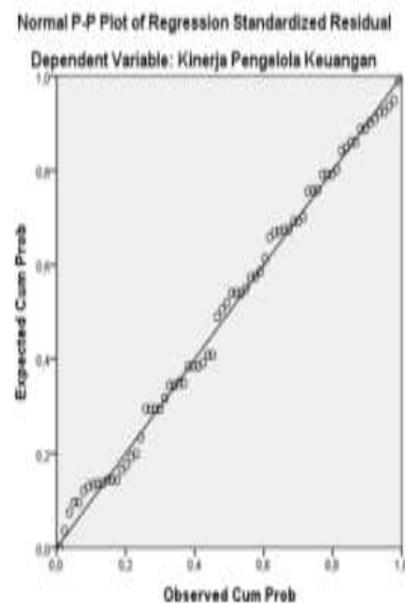
#### Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil pengujian diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0,6$ . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

#### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian yang dilakukan diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Hasil Penelitian, 2016.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0,10$ . Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,553	1,807
1 Profesionalisme	,294	3,396
Lingkungan Kerja	,663	1,509
Kecerdasan Emosional	,294	3,404

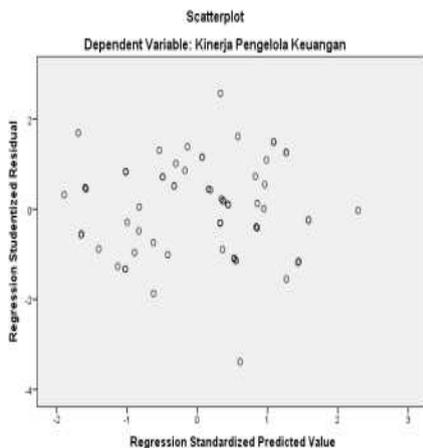
a. Dependent Variable: Kinerja Pengelola Keuangan

Sumber : Hasil Penelitian, 2016.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas.

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Hasil Penelitian, 2016.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KPK = 0,141 + 0,179 GK + 0,216 P + 0,347 LK + 0,238 KE + e$$

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 <sup>a</sup>	,610	,587	1,88530

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja Pengelola Keuangan

Sumber : Hasil Penelitian, 2016.

Dari tabel diatas diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,610. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai sebesar 61 %. Sedangkan sisanya sebesar 39 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $\alpha/2 = 72 - 4 - 1$  ;  $0,05/2 = 67$  ;  $0,025 = 1,996$ . Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Diperoleh nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,219 dan signifikansi 0,002. Dengan demikian maka  $t \text{ hitung } (3,219) > t$

tabel (1,996) dan signifikansi (0,002) < 0,05. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai.

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pengelola keuangan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka kinerja pengelola keuangan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) yang menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Biro Lingkup Departemen Pertanian.

### **Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan**

Diperoleh nilai  $t$  hitung variabel profesionalisme sebesar 2,419 dan signifikansi 0,018. Dengan demikian maka  $t$  hitung (2,419) >  $t$  tabel (1,996) dan signifikansi (0,018) < 0,05. Artinya profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai.

Profesionalisme merupakan kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin baik dan sebaliknya, semakin rendah tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sardiman (2010) yang menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja aparatur Satpol PP Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan**

Diperoleh nilai  $t$  hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3,942 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka  $t$  hitung (3,942) >  $t$  tabel (1,996) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja meningkat. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja pengelola keuangan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang kondusif lingkungan kerja maka kinerja pengelola keuangan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2007) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas

Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan**

Diperoleh nilai  $t$  hitung variabel kecerdasan emosional sebesar 2,552 dan signifikansi 0,013. Dengan demikian maka  $t$  hitung (2,552) >  $t$  tabel (1,996) dan signifikansi (0,013) < 0,05. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai.

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional lebih mungkin untuk dipelajari dan dimodifikasi kapan saja dan oleh siapa saja yang berkeinginan untuk meraih sukses atau prestasi hidup. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kecerdasan emosional pegawai bagian pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja pengelola keuangan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang baik kecerdasan emosional maka kinerja pengelola keuangan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Notoprasetyo (2012) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pengelola keuangan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka kinerja pengelola keuangan akan semakin rendah.
2. Profesionalisme pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik tingkat

profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin baik dan sebaliknya, semakin rendah tingkat profesionalisme pegawai maka kinerja pengelola keuangan juga akan semakin rendah.

3. Lingkungan kerja pada SKPD Kota Dumai sudah baik. Dan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja pengelola keuangan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang kondusif lingkungan kerja maka kinerja pengelola keuangan akan semakin rendah.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Dumai. Dari hasil tersebut diketahui bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja pengelola keuangan akan semakin baik dan sebaliknya, semakin kurang baik kecerdasan emosional maka kinerja pengelola keuangan akan semakin rendah.

### **Saran**

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional

- berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai. Hasil ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah Kota Dumai dalam rangka meningkatkan kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kota Dumai.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode wawancara serta angket terbuka dalam penelitian, agar data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Disamping itu juga perlu menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ayun, 2011, Optimalisasi Emotional Intelligence (EQ) dalam Mencapai Kesuksesan di Pekerjaan, (<http://www.jtanzilco.com>, diunduh 1 April 2012).
- A.M. Sadirman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. 2010. *Executive EQ. Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Darwis, V. 2007. *Budidaya, Analisis Usahatani dan Kemitraan Stoberi Tabanan*, Bali. Jakarta: Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Goleman, Daniel. (2002). *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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.
- Griffin. 2004. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Hasil Pemeriksaan LKPD Kabupaten Kampar Tahun Anggaran 2014 (<http://pekanbaru.bpk.go.id/?p=19648>)
- Joko, Purnomo. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Skripsi. UNDIP Semarang.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur RI Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

- Miftah Thoha, 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nurjannah. 2008. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Tesis,
- Noor, A.M., dan A.I. Sulistyawati, 2011, Kecerdasan Emosional dan KInerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik, *Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia*, Vol.1, No.1, Juni:10-21.
- Notoprasetyo, Gunaeka Christina. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor pada kantor Akuntan Publik di Surabaya. Skripsi.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No 57 Tahun 2007 petunjuk teknis penataan organisasi perangkat daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No 59 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gito Sudarmo, Indriyo. (2009). *Manajemen Produksi*. Edisi Keempat. BEFE, Yogyakarta.
- Ricky, Griffin, 2004, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behavior: Concept, controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2000. *Patologo Birokrasi*. Penerbit Galia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Alfabeta, CV Bandung.
- Undang-Undang No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
- Departemen Dalam negeri Republik Indonesia, Jakarta 2004.
- UndangUndang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- Websters New World Dictionary Of the American Language. 1960: The World Publishing Company.