

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan aktivitas yang perlu dan memiliki peranan yang ideal dalam sebuah organisasi. Fokus utamanya adalah para karyawan. maka karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi aktivitas-aktivitas ini perlu untuk direncanakan dan dikelola secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki. Organisasi maupun instansi pemerintah yang efektif dan efisien mengharuskan seorang pemimpin mampu menciptakan para karyawan yang andal dan mampu bekerja sama antara satu dengan yang lainnya.

Kinerja merupakan hasil dari semua pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi selama periode tertentu. Berdasarkan PP Pasal 1 No.58 Tahun 2005 menyatakan bahwa pengelolaan keuangan daerah merupakan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggung jawaban dan pengawasan keuangan daerah. Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah adalah kepala daerah yang mana karena jabatannya mempunyai kewenangan penyelenggaraan keseluruhan pengelolaan keuangan daerah.

Lembaga Administrasi Negara (LAN, 2004) memberikan pengertian bahwa kinerja pengelola keuangan instansi pemerintah daerah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan

keberhasilan/kegagalan pelaksanaan visi misi organisasi dalam mencapai tujuan. Adapun indikator untuk pengukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif yaitu : indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), proses (proses), hasil (outcomes), manfaat (benefit) dan dampak (impact).

Pengelolaan keuangan negara atau daerah di Indonesia telah banyak mengalami perubahan seiring dengan semangat perbaikan manajemen keuangan pemerintah untuk mencapai keberhasilan otonomi daerah. Hal ini dibuktikan dengan adanya peraturan yang terkait dengan implementasi otonomi daerah yang telah dikeluarkan oleh paket undang-undang bidang keuangan negara yakni UU No.17 tahun 2003 tentang keuangan negara, UU No. 1 tahun 2004 tentang pemeriksaan, pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Khusus berkenaan dengan pengelolaan keuangan daerah dikeluarkan PP No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah. Sebagai tindak lanjut PP No. 58 tahun 2005, menteri dalam negeri mengeluarkan peraturan-peraturan menteri dalam negeri (Permendagri) No. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah dan terakhir telah direvisi dengan permendagri No. 59 tahun 2007 tentang perubahan atas permendagri No. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah.

Berkaitan dengan implementasi peningkatan kinerja pengelola keuangan daerah terdapat perundang-undangan pedoman pengelolaan keuangan daerah UU No. 59 tahun 2007, telah terjadi perubahan peraturan fungsi *ordonancing* dan badan/bagian/biro keuangan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dan SKPD sebagai *accounting entity* berkewajiban membuat laporan keuangan SKPD

serta penegasan bahwa bendahara pengeluaran sebagai pejabat fungsional. Laporan keuangan yang telah dihasilkan oleh pemerintah daerah akan dipergunakan oleh beberapa pihak yang berkepentingan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pemerintah wajib memperhatikan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan untuk perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan.

SKPD harus membuat keuangan limit kerja yang berdasarkan UU No. 56 menyatakan bahwa laporan keuangan yang harus dibuat setiap kerja adalah laporan realisasi anggaran, neraca, dan catatan atas laporan keuangan, sedangkan yang menyusun arus kas adalah Kepala Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah selaku bendahara umum daerah. Maka dari itu, dibutuhkan PPK (Pejabat Penata Keusahaan Keuangan), PPTK (Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan) dan bendahara pengeluaran yang memiliki keahlian bidang akuntansi guna keberhasilan kinerja SKPD. Ini dapat dibuktikan dengan adanya sertifikat keahlian dari lembaga yang berwenang untuk menyelenggarakan pelatihan sertifikasi Pejabat Penata Keusahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), dan Bendahara Pengeluaran.

Peraturan yang mengatur tentang pengelolaan keuangan daerah telah diimplementasikan secara bertahap sejak tahun 2007-2008 yang berorientasi pada prestasi kinerja diterapkan dalam penyusunan APBD, sistem akuntansi dan pengelolaan keuangan daerah. Maka dari 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.

Laporan keuangan pemerintahan daerah harus mempunyai beberapa karakteristik kualitatif sebagaimana yang disebut dalam Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintah (PP NO. 71 Tahun 2010) antara lain:

1. Relevan, yang memiliki unsure-unsur berikut:

- a) Manfaat umpan balik ( Feedback Value)
- b) Manfaat prediktif (Predictive Value)
- c) Tepat waktu (Timelines)
- d) Lengkap

2. Andal, yang memenuhi karakteristik berikut:

- a) Penyajian jujur
- b) Dapat diverifikasi
- c) Netralitas

3. Dapat dibandingkan

4. Dapat dipahami

Selain keahlian dibidang akuntansi untuk keberhasilan kinerja pengelola keuangan SKPD juga diperlukan keahlian lainnya bagi Pejabat penata keusahaan keuangan, pejabat pelaksana teknis kegiatan dan bendahara pengeluaran SKPD guna meningkatkan dan menunjang kinerja antara lain, faktor gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual untuk interaksi antar individu dengan individu maupun individu dengan kelompok.



Kinerja dari pengelola keuanganpun tak luput dari peran seorang pemimpin. Pemimpin harus menemukan cara agar karyawan efektif dan efisien. Tetapi pemimpin sangat sulit untuk mempengaruhi karyawannya serta kurang memahami kebutuhan karyawan. Sehingga pemimpin dituntut untuk memotivasi dan mencari tahu bagaimana cara memahami kepribadian karyawan agar kebutuhan dan kepentingan karyawan dapat terpenuhi. Pada saat terpenuhinya kepentingan dan kebutuhan karyawan, mereka akan cenderung memiliki kinerja yang bagus. Oleh karenanya Pemimpin melakukan pendekatan upaya mempengaruhi tingkah laku karyawan. Baik secara pribadi maupun dengan gaya kepemimpinan yang konsisten.

Berdasarkan teori dari beberapa ahli terdapat Sembilan gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya otokratis, birokrasi, partisipatif, delegatif, transaksional, transformasional, servant, karismatik, situasional. Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang modern dan banyak digunakan. Untuk bawahan yang tergolong pada tingkat kematangan yaitu bawahan yang tidak mampu tetapi berkemauan, maka gaya kepemimpinan yang seperti ini masih diperlukan pengarahannya kepada karyawan, juga memberikan perilaku yang mendukung dari pimpinan terhadap karyawan. Dalam hal ini pimpinan atau pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah (two way communications), yaitu untuk membantu bawahan dalam meningkatkan motivasikerjanya.

Selanjutnya, yang mampu tetapi tidak mau melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya, Bawahan seperti ini sebenarnya memiliki kemampuan untuk

melakukan pekerjaan, akan tetapi kurang memiliki kemauan dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahan. Sedangkan, gaya delegasi adalah gaya yang cocok diterapkan pada bawahan yang memiliki kemauan juga kemampuan dalam bekerja. Dalam hal ini pemimpin tidak perlu banyak memberikan dukungan maupun pengarahan, karena dianggap bawahan sudah mengetahui bagaimana, kapan dan dimana mereka harus melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya. Dengan penerapan gaya kepemimpinan situasional ini, maka bawahan atau pegawai merasa diperhatikan oleh pemimpin, sehingga diharapkan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Untuk menciptakan kinerja pengelola keuangan yang efektif dan efisien profesionalisme merupakan salah satu faktor yang mempengaruhinya. Profesionalisme merupakan kompetensi dalam melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Sedangkan, Profesionalisme menurut Dwiyanto (2012) 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 dalam organisasi ataupun instansi pemerintah sangat penting untuk diperhatikan agar manajemen organisasi dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan suasana aman dan nyaman akan membuat karyawan betah dan mempergunakan waktu kerjanya secara efektif. Dengan demikian terciptalah kinerja yang baik. Namun, sebaliknya. Jika lingkungan kerja tidak memadai maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut

(Nitisemito dalam Nuraini, 2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dalam manajemen suatu organisasi, emosi dapat mempengaruhi segala kegiatan serta keputusan yang akan diambil. Emosi merupakan pergejolan hati, perasaan dan nafsu baik positif maupun negative. Macam-macam emosi dari penggolongannya yaitu: amarah, kesedihan, rasa takut, cinta dan terkejut. Oleh Karena itu kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam suatu organisasi maupun instansi. Menurut Daniel Goleman (2011) kecerdasan emosi adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdo'a.

Didalam suatu organisasi karyawan harus mampu mengendalikan emosi, mampu memotivasi diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain, serta mampu membina hubungan baik dengan karyawan lainnya. Bagi karyawan yang mampu menahan amarah, memikirkan dahulu sebelum bertindak, dan memiliki kesabaran. Karyawan jenis ini merupakan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan dampak yang akan terjadi, maka karyawan jenis ini karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah.

Selain kecerdasan emosional, kecerdasan lainnya yaitu kecerdasan spiritual yang digunakan untuk meraih kesuksesan dalam bekerja dan kehidupan. Kecerdasan spiritual memungkinkan karyawan untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. (Zohar dan Marsal, 2005) Dengan kata lain kecerdasan spiritual mampu mensinergikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kepintaran individu atau karyawan bukan hanya dinyatakan oleh kecerdasan intelektual semata, akan tetapi juga diiringi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Oleh Mudali (2012) menyatakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Bobbie Windura (2017) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD Kota Dumai. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian bobbie (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Kota Dumai.” Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya, pada penelitian ini ada penambahan variabel Kecerdasan Spiritual dan dengan objek yang berbeda. Dimana peneliti berkeyakinan bahwa variabel ini dianggap layak untuk diteliti karena Kabupaten Kampar merupakan Negeri serambi mekkah



dan masih terdapat permasalahan didalam kinerja keuangan pada SKPD di Kabupaten Kampar.

Belakangan ini muncul tudingan dari masyarakat berkembang menjadi rumor bahwa otonomi daerah merupakan sarang korupsi dan sumber pemborosan negara. Keluhan "birokrat tidak mampu berbisnis" ditujukan untuk mengkritik buruknya kinerja organisasi sector publik. SKPD sebagai salah satu organisasi sector publik pun tidak luput dari tudingan ini. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah menjadi focus perhatian masyarakat saat ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan.

Dari hasil pengamatan Kabupaten Kampar termasuk salah satu kinerja pengelolaan keuangan SKPD-nya rendah karena kurangnya kesadaran aparatur negara dalam meningkatkan integritas profesionalisme serta kemampuan yang sesuai dengan teknologi dan kondisi aktual, Pemimpin belum memiliki kesadaran untuk menjadikan kualitas kepemimpinannya sebagai pusat perhatian untuk menjadi teladan bagi bawahannya, peraturan disiplin kerja dan keteraturan kerja sudah dituangkan dalam prosedur kinerja yang lengkap namun belum dilaksanakan dengan baik, tidak adanya sanksi yang jelas terhadap karyawan yang kurang tanggap.

Kinerja instansi di lingkungan Kabupaten Kampar secara global belum memuaskan. Ini tergambar dalam Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE-AKIP) tahun 2016 yang dikeluarkan Kementerian Pendayaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB).Kampar hanya

mendapat predikat CC atau Cukup dengan skor hanya 50-65. Setingkat di bawah Sangat Baik atau "A" dan setingkat di atas Agak Kurang atau "C". Predikat ini tidak bergeser atau sama dengan tahun 2015. Abdi mengakui perlunya pembenahan di lingkungan Pemkab Kampar untuk meningkatkan kinerja. Ia menyorot penetapan kinerja dan perjanjian kerja. Menurut Abdi Pemkab Kampar perlu memberi pemahaman kepada seluruh penyelenggara pemerintahan tentang pengukuran kinerja. Abdi menjelaskan, semua instansi harus memiliki semangat transparansi. Sehingga akan melahirkan pelayanan publik yang baik, terukur dan pembiayaan efisien (nando, <http://pekanbaru.tribunnews.com/2017/01/26/kinerja-instansi-masih-pas-pasan-ini-kata-pj-bupati-kampar>).

Disampaikan oleh Pj bahwa seperti yang telah diketahui mulai dari tahun 2014 hingga 2017 Belanja Daerah Kabupaten Kampar yang tercantum dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD Tahun Anggaran 2015 sebesar Rp.2,542 triliun mengalami penurunan sebesar Rp.213 juta atau ekuivalen 8,40% bila dibandingkan dengan APBD Tahun Anggaran 2014 sebesar Rp2,756. Ketika ditanya berapa angka APBD untuk tahun 2016 mendatang, menurut Fikri berkisar pada angka Rp 2,4 triliun lebih. Jumlah ini menurun jika dibandingkan pada tahun anggaran 2015 yakni sebesar Rp 2,6 triliun lebih.

Terbukti Kondisi keuangan Kampar sepertinya semakin kritis pada tahun 2018 mendatang. Pemerintah Kabupaten Kampar memprediksi APBD 2018 akan menurun dibandingkan 2017. APBD 2017 ditetapkan sebesar Rp. 2,072 triliun lebih. Sedangkan APBD 2018 dalam Kebijakan Umum Anggaran-Plafon Prioritas

Anggaran Sementara (KUA-PPAS) diprediksi hanya Rp. 2,001 triliun lebih. Terdapat selisih penurunan sekitar Rp. 71 miliar.

Diawal 2018Bupati KamparAzis Zaenal menyambangi dua Kantor Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu Kantor Badan Pendapatan Daerah Kampardilanjutkan ke Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga. Dikedua kantor iniBupati meminta semua pejabat berkumpul.Azis meminta pejabat menjelaskan tugas pokoknya dan memaparkan terobosan yang telah dilakukan kemudian menyampaikan koreksi terhadap kinerja dan capaian yang telah diraih. Menurut Aziz pencapaian Penghasilan Asli Daerah (PAD)cenderung tidak meningkat drastis dan Kampar mempunyai PAD yang luar biasa. Aziz juga mengatakan bahwa kenapa kenaikan PAD seolah-olah diatur naik hanya beberapa persen pertahunnya dan potensi PAD belum digali secara optimal. Ia berharap OPD lebih berinovatif serta bawahan tidak hanya menunggu perintah dari atasan.(syawal jose,<http://pekanbaru.tribunnews.com/2018/01/12/sambangi-dua-opd-ini-usai-tes-evaluasi-bupati-kampar-kritisi-kinerja>)

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada SKPD Kampar”**.

## **B. Perumusan Masalah**

- 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.

- 2) Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.
- 4) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.
- 5) Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.
- 6) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.
- 2) Untuk membuktikan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.
- 3) Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.
- 4) Untuk membuktikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.
- 5) Untuk membuktikan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kampar.



- 6) Untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD Kampar.

## **2. Manfaat Penelitian**

- 1) Bagi SKPD Kampar, hasil ini dapat bermanfaat agar SKPD Kampar dapat meningkatkan kinerja pengelola keuangan untuk kedepannya.
- 2) Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pengelola keuangan.
- 3) Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi tambahan bagi yang membutuhkan.

## **D. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pembahasan penulisan proposal ini akan dibagi menjadi beberapa bab, yaitu sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

### **BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini membahas landasan teori, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, model penelitian dan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan lokasi/objek penelitian, operasionalisasi variable, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang sejarah singkat pemerintahan Kabupaten Kampar dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat hasil yang diperoleh dari analisis data serta pembahasan hasil penelitian untuk tiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB VI: PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian, keterbasan penelitian serta saran yang dianggap perlu.