

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### A. Telaah pustaka

##### 1. Kinerja Pengelola Keuangan

Sedarmayanti (2011) 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. Sedangkan pengertian lainnya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kesempatan berkinerja perlu lebih diperkuat meskipun seorang pegawai mungkin bersedia dan mampu. Hal ini untuk menghindari adanya kendala dari kinerja.

Kinerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil kerja (Gibson, 1987). Penilaian kinerja memungkinkan untuk bersama-sama antara atasan dan bawahan dalam menyusun suatu rencana untuk memperbaiki hasil yang telah dicapai (Dessler, 1997). Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Pegawai menginginkan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka. Jika kinerja tidak sesuai standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kembali kemajuan pegawai dan menyusun rencana peningkatan kinerja.

Berdasarkan (UU No.17 tahun 2003) menyatakan bahwa kepala perangkat daerah selaku pejabat pengguna anggaran/ barang daerah mempunyai

tugas: menyusun anggaran SKPD yang dipimpin, menyusun dokumen pelaksanaan anggaran, melaksanakan anggaran SKPD, melaksanakan pemungutan penerimaan bukan pajak, mengelola utang piutang daerah yang menjadi tanggung jawab SKPD, mengelola barang milik/ kekayaan daerah yang menjadi tanggung jawab SKPD, serta menyusun dan menyampaikan laporan keuangan SKPD. Akuntabilitas tidak hanya menunjukkan kemampuan uang publik dibelanjakan, tetapi juga menunjukkan kemampuan uang publik dapat dipergunakan secara tepat. Dimana SKPD sebagai pengguna anggaran akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda sesuai dengan kemampuan individu maupun kelompok yang memiliki rasa tanggung jawab. Jika tingkat pengelolaan keuangan daerah dinyatakan baik, maka kinerja SKPD pun dinyatakan sudah baik.

Menurut (Arthur & Bohlander, 2004) indikator dalam variabel kinerja adalah:

- a. Overall quality adalah persepsi karyawan terhadap kualitas hasil kerja secara keseluruhan. Persepsi kualitas merupakan gambaran keseluruhan terhadap persepsi input dan output pada suatu proses. Input berupa segala sumberdaya yang digunakan untuk melakukan suatu proses sedangkan output merupakan hasil (outcome) dari suatu proses.
- b. Reliability adalah persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang telah diperoleh karyawan tersebut akurat/sesuai dengan informasi yang ada dan dapat dipercaya. Reliability merupakan konsistensi hasil perbandingan input terhadap output. Semakin stabil hasil yang diperoleh maka semakin konsistens.
- c. Employee quality adalah persepsi terhadap kualitas tenaga kerja menyangkut kesesuaian kemampuan dan kapabilitas setelah melaksanakan pekerjaannya. Kualitas pekerja merupakan tingkat kemampuan, kapasitas dan kapabilitas dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### a. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitas.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Ukuran-ukuran untuk menilai dan meningkatkan kinerja organisasi secara cepat dan komprehensif harus dibatasi jumlahnya. Pemilihan atas ukuran kinerja organisasi akan menghasilkan kerangka kerja pengukuran yang berbeda-beda. Umumnya, ukuran kinerja dapat dikelompokkan ke dalam satu dari enam kategori berikut ini, yaitu:

- 1) Efektif, Indikator ini mengukur tingkat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, Indikator ini mengukur tingkat kesesuaian proses menghasilkan output dengan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, Indikator ini mengukur tingkat kesesuaian antara produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Produktivitas, Indikator ini mengukur tingkat produktivitas (kemampuan untuk menghasilkan nilai tambah) suatu organisasi.
- 5) Ketepatan Waktu, Indikator ini untuk mengukur apakah suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.
- 6) Keselamatan, Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan para pegawai ditinjau dari aspek keselamatan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja**

Menurut (Bastian, 2006:275) dengan pencapaian indikator kinerja, suatu organisasi diharapkan dapat mengetahui prestasi secara obyektif dalam suatu periode waktu tertentu. Ini berarti bahwa pengukuran kinerja merupakan alat untuk:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya skema kinerja yang disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan skema kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja yang dicapai setelah dibandingkan dengan skema indikator kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.

6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Definisi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2010) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Sedangkan Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan 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 memengaruhi kinerja bawahannya.

## b. Macam- Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- 1) **Kepemimpinan Otoriter**  
Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.
- 2) **Kepemimpinan Partisipatif**  
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerimatanggung jawab yang lebih besar.
- 3) **Kepemimpinan Delegatif**  
Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaannya yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis

dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

### 3. Profesionalisme

Menurut Pamudji (1985) Profesionalisme adalah lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula. Sedangkan, Menurut Korten & Alfonso (1981) Profesionalisme adalah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (ask-requirement). Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.

Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawaian, dalam Pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama dan golongan.

Ciri- Ciri Profesionalisme:

- a) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang dapat dijadikan sebagai rujukan yang baik.
- b) Berusaha meningkatkan dan memelihara perilaku profesionalnya melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudan tersebut dilakukan melalui berbagai cara misalnya dari cara berpenampilan, cara berbicara, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, serta sikap hidupnya sehari-hari.
- c) Keinginan untuk sentiasa mengejar berbagai kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.

### 4. Lingkungan Kerja

Menurut (Simanjuntak, 2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003).

#### **a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara

4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya angkutan khusus umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah

Menurut(Fathoni, 2010)kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan**

Menurut Hasibuan(2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawanadalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjangpelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

#### **5. Kecerdasan Emosional**

Istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence) diperkenalkan pertama kali oleh Meyer dan Salovey (1990 dalam Sy dan Cote 2004). Mereka mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai salah satu bentuk kecerdasan sosial yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, merasakan perbedaannya dan menggunakan informasi ini sebagai tuntunan dalam berpikir dan mengambil tindakan. Menurut definisi ini, pengendalian emosi sangatlah penting bagi individu yang memiliki inteligensi emosional ini.

Pengendalian emosi adalah kemampuan untuk menahan diri dari dorongan-dorongan emosi yang tak terkendali dari pandangan publik (Thoits, 1989) dalam (Ferris, 2003). Lyle spencer dalam Agustian (2007:43) mengemukakan ilmu-ilmu itu hanyalah kemampuan diambang kecakapan, anda memerlukannya untuk masuk ke suatu bidang tetapi tidak menjadikan seorang

bintang. Kecerdasan emosilah yang sesungguhnya lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.

Menurut Martin (2008 : 43) menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus. Pelatihan tersebut pada akhirnya meningkat kinerja karyawan.

Goleman, Boyatzis, McKee (2004) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Carson, dan Birkenmeier (2000) meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut :

1. Kesadaran Diri (Self-Awareness)
2. Pengaturan diri ( Self-Regulation)
3. Motivasi Diri ( Self-Motivation)
4. Empati (Empathy)
5. Keterampilan hubungan antar pribadi (Interpersonal Skill)

Daniel Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosi bukan berarti memberikan kebebasan kepada perasaan untuk berkuasa melainkan mengelola perasaan sedemikian rupa sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif.

**a. Unsur Dalam Kecerdasan Emosi :**

- a) Mengenali emosi diri  
Mengenali emosi diri (kesadaran diri) adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu kondisi tertentu dan mengambil keputusan dengan pertimbangan yang matang, serta memiliki tolak ukur yang realitis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

- b) **Mengelola Emosi**  
Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani emosinya dengan baik sehingga berdampak positif dalam melaksanakan tugas, peka terhadap kata hati sehingga dapat mencapai tujuannya.
- c) **Memotivasi Diri Sendiri**  
Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga menuntun seseorang untuk menuju sasaran, dan membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d) **Mengenali Emosi Orang Lain.**  
Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Esthi, empati atau kecakapan sosial adalah kemampuan dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. Menurut Goleman empati merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang.
- e) **Membina Hubungan**  
Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang dapat menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan menggunakan keterampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, serta menyelesaikan permasalahan dengan cermat.

## 6. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan, nilai-nilai dan keutuhan diri yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Seseorang dapat menemukan makna hidup dari bekerja, belajar dan bertanya bahkan saat menghadapi masalah. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang membantu menyembuhkan dan membangunkan diri manusia secara utuh. Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ. Bahkan, SQ merupakan kecerdasan yang tertinggi (Zohar & Marshall, 2001) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk mengenali nilai sifat-sifat pada orang lain dan dirinya sendiri.

*Spiritual Quotient* (SQ) adalah landasan yang diperlukan dalam ESQ, kecerdasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita. Dalam ESQ, kecerdasan spritual adalah kemampuan

untuk memberi makna Spritual terhadap pemikiran, kejujuran, keyakinan, sikap tindakan, prilaku dan kegiatan, serta mampu mensinergikan IQ, EQ dan SQ secara Komperhensif (Triantoro, 2007:13)

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan manusia yang harus diasah dengan baik yang digunakan untuk berhubungan dengan Allah SWT serta untuk menempatkan makna pada konteks yang lebih luas sehingga dapat berinteraksi antar sesama manusia dengan interaksi yang baik. Kecerdasan spiritual yang berkembang dengan baik akan ditandai dengan kemampuan seseorang untuk bersikap fleksibel dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu menghadapi rasa sakit, mampu mengambil pelajaran berharga dari suatu kegagalan, mampu mewujudkan hidup sesuai dengan visi dan misinya, mampu melihat antara keterkaitan dari berbagai hal, serta akhirnya membuat seseorang mengerti akan makna hidupnya.

Berman dalam fabiola (2005:28) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Dia juga mengatakan bahwa kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri.

Menurut Khalil Khavari (2000) kecerdasan spiritual merupakan fakultas dari dimensi non material ruh manusia. Kecerdasan ini merupakan intan yang belum terasah yang di miliki semua orang. Semua harus mengenalinya seperti apa adanya, menggosoknya sehingga berkilap dengan tekad yang besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan yang abadi. Seperti dua bentuk kecerdasan lainnya (kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi), kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan dan diturunkan.

Menurut Khalil Khavari (2000) terdapat tiga bagian yang dapat dilihat untuk menguji kecerdasan spiritual seseorang:

- a. Spiritual keagamaan (relasi vertikal, hubungan dengan yang Maha Kuasa) Sudut pandang ini akan melihat sejauh manakah tingkat relasi spiritual seseorang dengan Sang Pencipta. Hal ini dapat diukur dari segi komunikasi dan intensitas spritual individu dengan Tuhannya. Manifestasinya dapat terlihat dari pada frekuensi doa, makhluk spritual, kecintaan kepada Tuhan yang bersemayam dalam hati, dan rasa syukur kehadirat-Nya. Khavari lebih menekankan segi ini untuk melakukan pengukuran tingkat kecerdasan spritual, karena apabila keharmonisan hubungan dan relasi spritual keagamaan seseorang semakin tinggi maka semakin tinggi pula tingkat kualitas kecerdasan spritualnya.
- b. Relasi sosial- keagamaan  
Sudut pandang ini melihat konsekuensi psikologis spiritual keagamaan terhadap sikap sosial yang menekankan segi terhadap kesejahteraan orang lain dan makhluk hidup lain, bersikap dermawan. Perilaku merupakan manifestasi dari keadaan jiwa, maka kecerdasan spiritual yang ada dalam diri individu akan termanifestasi dalam perilakunya.
- c. Etika sosial  
Sudut pandang ini dapat menggambarkan tingkat etika social sebagai manifestasi dari kualitas kecerdasan spiritual.Semakin tinggi tingkat kecerdasan spritualnya semakin tinggi pula etika sosialnya. Hal ini tercermin dari ketaatan seseorang pada etika dan moral, jujur, dapat dipercaya, sopan, toleran, dan anti terhadap kekerasan. Dengan kecerdasan spiritual maka individu dapat menghayati arti dari pentingnya sopan santun, toleran, dan beradab dalam hidup.Berdasarkan sudut pandang menguji tingkat kecerdasan spiritual seseorang, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan atau kapasitas seseorang untuk menggunakan nilai-nilai agama baik dalam berhubungan secara vertical atau berhubungan dengan Allah SWT (Hablum minallah dan hubungan secara horizontal/hubungan sesama manusia yang dapat dijadikan pedoman suatu perbuatan yang bertanggung jawab didunia maupun akhirat.

## 7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan

Regina (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinaasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Miftah thoha (2007) menyatakan gaya kepemimpinan adalah

salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain.

Sosok seorang pemimpin dalam suatu organisasi sektor publik memiliki peranan yang besar dalam keberhasilan tugas yang dibebankan kepada bawahannya. Semakin pandainya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan, maka bawahan tersebut akan merasa termotivasi dan memiliki semangat kerja yang baik.

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

Menurut departemen dalam negeri (2014) profesionalisme adalah merupakan kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa melayani kepentingan masyarakat dibutuhkan konsentrasi yang maksimal maka pelaksanaan pekerjaan yang penuh rasa tanggung jawab agar masyarakat puas dan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi.

Ketika kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang sangat tinggi maka hal tersebut akan menjadi indikator kualitas organisasi pemerintah yang efektif dan efisien.

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

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 (Sedarmayanti, 2001).

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan atau bawahan, serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja meningkat (bobbie, 2017).

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

Goleman (2009) berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan landasan dari kecakapan emosi, dimana kecakapan emosi ini merupakan penyebab terjadinya peningkatan kinerja. Kecerdasaan emosional penting dimiliki oleh setiap pegawai jika mampu mengendalikan emosi sendiri dan mampu mengendalikan maka akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

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 emosional dalam bertindak, seseorang akan tahu menempatkan diri dalam lingkungan sosial, mengerti bagaimana harus bertindak dalam kehidupan.

## **11. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan**

Menurut Zohar dan Marshall, kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup orang lebih bermakna dibandingkan orang lain.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan manusia yang harus diasah dengan baik yang digunakan untuk berhubungan dengan Allah SWT serta untuk menempatkan makna pada konteks yang lebih luas sehingga dapat berinteraksi antar sesama manusia dengan interaksi yang baik. Kecerdasan spiritual yang berkembang dengan baik akan ditandai dengan kemampuan seseorang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu mengambil pelajaran berharga dari suatu kegagalan, mampu melihat antara keterkaitan dari berbagai hal, serta akhirnya membuat seseorang mengerti akan makna hidupnya.

## **12. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan**

Menurut Miftah toha (2007) menyatakan gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Melayani kepentingan masyarakat dibutuhkan konsentrasi yang maksimal maka pelaksanaan pekerjaan yang penuh rasa tanggung jawab agar masyarakat puas dan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi, Profesionalisme sangat dibutuhkan disuatu organisasi demi mewujudkan kebutuhan masyarakat.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan atau bawahan, serta didukung oleh sarana

prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja meningkat. Terkait dengan kecerdasan emosional dalam bertindak, seseorang akan tahu menempatkan diri dalam lingkungan sosial, mengerti bagaimana harus bertindak dalam kehidupan. Kecerdasan spiritual yang berkembang dengan baik akan ditandai dengan kemampuan seseorang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu mengambil pelajaran berharga dari suatu kegagalan, mampu melihat antara keterkaitan dari berbagai hal, serta akhirnya membuat seseorang mengerti akan makna hidupnya.

Hasil penelitian bobbie (2017) dan Arrijul (2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal disebabkan karena gaya kepemimpinan dapat memotivasi karyawan dan bawahan untuk meningkatkan kinerja pengelola keuangan. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini berarti responsivitas karyawan terhadap kinerja pengelola keuangan sangat besar. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini disebabkan lingkungan yang sangat mendukung akan membuat semangat kerja karyawan sehingga tercipta kinerja yang efektif dan efisien. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan karena karyawan mampu mengendalikan perasaannya sedemikian rupa sehingga terekspresi secara tepat. Kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan karena integritas diri serta kemampuan dalam menghadapi masalah membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja.

### 13. Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti / tahun	Topik penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1.	M. Arrijalul Akbar (2015)	Pengaruh profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan (SKPD Pekanbaru)	<p><b>Variabel independen:</b> profesionalisme, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi</p> <p><b>Variabel dependen:</b> kinerja pengelola keuangan (SKPD Pekanbaru)</p>	<p><b>Hasil penelitian</b> variabel profesionalisme, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.</p> <p>Variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan</p>
2.	Bobbie windura (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pengelola keuangan pada (SKPD kota Dumai)	<p><b>Variabel independen:</b> gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional</p> <p><b>Variabel dependen:</b> terhadap kinerja pengelola keuangan SKPD Kota Dumai</p>	<p><b>Hasil penelitian</b> Gaya kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD kota Dumai</p>

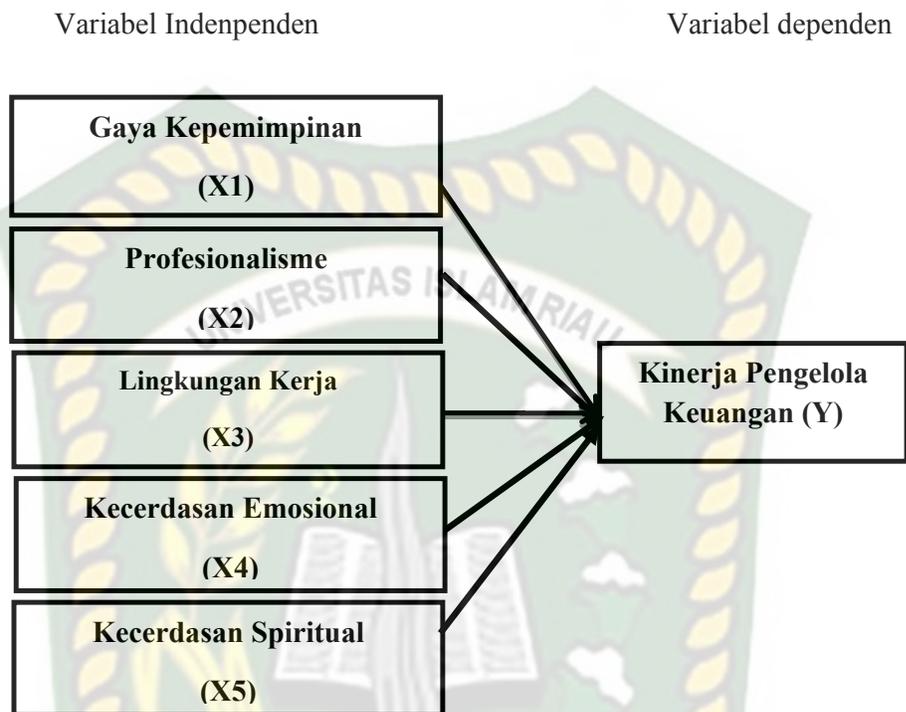
3.	Anis choiriah (2013)	<p>Pengaruh kecerdasan emosional,kecerdasan intelektual,kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik (studi empiris pada auditor dalam kantor akuntan publik Di kota padang dan pekanbaru)</p>	<p><b>Variabel independen:</b> kecerdasan emosional,kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi</p> <p><b>Variabel dependen :</b> kinerja auditor dalam kantor akuntan publik dikota Padang dan Pekanbaru.</p>	<p><b>Hasil penelitian</b> Variabel Kecerdasan emosional , kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.</p>
4.	Kadek teja candrama (2011)	<p>Pengaruh <i>total quality management</i> (tqm), gaya kepemimpinan, Kedisiplinan kerja dan fungsi mentoring terhadap Kinerja karyawan pt. Pos indonesia, kantor pos Yogyakarta</p>	<p><b>Variabel independen:</b> total quality management (tqm), gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan fungsi mentoring</p> <p><b>Variabel dependen :</b> kinerja karyawan pos indonesia, kantor pos Yogyakarta.</p>	<p><b>Hasil penelitian</b> Variabel Total Quality Management, Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Fungsi Mentoring berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Total Quality Management, Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Fungsi Mentoring</p>

				berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Fungsi Mentoring berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Gandung Yuli widyantoro (2015)	Analisis Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai negeri di badan keluarga berencana dan pemberdayaan masyarakat Kabupaten Purworejo.	<b>Variable independen:</b> Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. <b>Variable dependen:</b> kinerja pegawai negeri di badan keluarga berencana dan pemberdayaan masyarakat Kabupaten Purworejo.	<b>Hasil Penelitian:</b> Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Purworejo.

#### 14. Model Penelitian

Pengaruh antara Gaya kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pengelola keuangan. Penelitian ini digambarkan dalam model berikut :

**Gambar II.1**  
**Model Penelitian**



### B. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian diatas maka dapat diambil 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.

H5: Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

H6: Gaya kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

