

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
PROFESIONALISME KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PENGELOLA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH**

(Studi Kasus Pada OPD Kota Bandar Lampung)

SKRIPSI



Oleh:

**REYNALDO ARITONANG
1612120160**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
PROFESIONALISME KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PENGELOLA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH**

(Studi Kasus Pada OPD Kota Bandar Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Akuntansi



Disusun Oleh:

REYNALDO ARITONANG

1612120160

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 2 Juni 2021

REYNALDO ARITONANG
NPM.1612120160

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
PROFESIONALISME KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGELOLA KEUANGAN
PEMERINTAH DAERAH (Studi Kasus Pada OPD
Kota Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa/I : **REYNALDO ARITONANG**

No. Pokok Mahasiswa : **1612120160**

Program Studi : **S1-Akuntansi**

DISETUJUI OLEH:

Pembimbing

Fitri Agustina, S.E., M.Acc., Akt
NIK. 40130414

Ketua Jurusan Akuntansi

Anik Irawati, S.E., M.Sc
NIK. 01170305

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 2 Oktober 2020, via google meeting Telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PROFESIONALISME KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (Studi Kasus Pada OPD Kota Bandar Lampung)** untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : **Reynaldo Aritonang**

NPM : **1612120160**

Jurusan : **S1-Akuntansi**

Dan telah dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji yang terdiri dari:

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

1. Anik Irawati, S.E., MSc	Ketua Penguji.....	
----------------------------	--------------------	--

2. Toni Nurhadianto S.E., MSc.,	Anggota Penguji.....	
---------------------------------	----------------------	--

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Bisnis Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc
NIK. 30040419

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 2 Oktober 2020

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas

- a. Nama : Reynaldo Aritonang
- b. NPM : 1612120160
- c. Tempat Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 30 Mei 1998
- d. Agama : Kristen
- e. Alamat Lengkap : Jl. Z.A. Pagar Alam Gang Upca Rajabasa No. 1
- f. Suku : Batak
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. E-mail : lyffreynaldo@gmail.com
- i. HP : 0896 3214 4197

2. Riwayat Pendidikan

- a. Sekolah Dasar : SD Sejahtera 4 Bandar Lampung
- b. SMP : SMPN 22 Bandar Lampung
- c. SMA : SMAN 15 Bandar Lampung

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan di atas adalah benar.

Bandar Lampung, 2 Juni 2021

REYNALDO ARITONANG
NPM.1612120160

~ MOTTO ~

Jika kamu meminta sesuatu kepada-Ku dalam nama-Ku, Aku akan melakukannya.

Yohanes 14:14

Akulah jalan dan kebenaran dan hidup. Tidak ada seorangpun yang datang kepada Bapa, kalau tidak melalui Aku.

Yohanes 14:6

Marilah kepada-Ku, semua yang letih lesu dan berbeban berat, Aku akan memberi kelegaan kepadamu.

Matius 11:28

Sampai masa tuamu Aku tetap Dia dan sampai masa putih rambutmu Aku menggendong kamu. Aku telah melakukannya dan mau menanggung kamu terus; Aku mau memikul kamu dan menyelamatkan kamu.

Yesaya 46:4

Sebab beginilah firman Yang Mahatinggi dan Yang Mahamulia, yang bersemayam untuk selamanya dan Yang Mahakudus nama-Nya: "Aku bersemayam di tempat tinggi dan di tempat kudus tetapi juga bersama-sama orang yang remuk dan rendah hati, untuk menghidupkan semangat orang-orang yang rendah hati dan untuk menghidupkan hati orang-orang yang remuk.

Yesaya 57:15

Akulah gembala yang baik. Gembala yang baik memberikan nyawanya bagi domba-dombanya;

Yohanes 10:11

Dan ketahuilah, Aku menyertai kamu senantiasa sampai kepada akhir zaman.

Matius 28:20b

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALLELUJAH

Everything that I have reached just was Jesus who loves me, that has done everything and I know that He will continue everything good for me, for He is still working and never stop working.

This I dedicated to God, my Lord Jesus Christ.

Also I dedicate for my both parents and my all family.

And also for any close friends who always support me.

There is nothing I can do to reply all the good that I have received. Just an unstoppable prayer I give also a deeply thanks.

PRAKATA

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, Allah, Tuhan dan Raja yang telah memberikan Kasih-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada OPD Kota Bandar Lampung)” yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Akuntansi di IIB Darmajaya Bandar Lampung. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak hal di dalamnya yang jauh dari kata baik. Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima arahan, bimbingan, dan petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak H. Ir. Firmansyah Y. Alfian, M.B.A, M.Sc selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
2. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc selaku dekan fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
3. Ibu Anik Irawati, S.E.,M.Sc selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung sekaligus Ketua Penguji.
4. Ibu Fitri Agustina SE., M.Acc., Akt selaku pembimbing yang telah setia dan sabar memberi bimbingan di dalam melaksanakan penelitian hingga penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Toni Nurhadianto SE., MSc., selaku anggota penguji.
7. Seluruh Dosen beserta Staf yang telah memberikan pengabdian di dalam pekerjaannya untuk mendukung perkuliahan saya.
8. Kedua orang tuaku Bapak Hotman Aritonang dan Ibu Rinne Angkat, juga ketiga adikku.
9. Teman-teman dekatku

Bandar Lampung, 2 Juni 2021

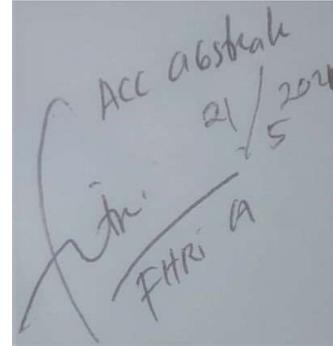
REYNALDO ARITONANG
NPM.1612120160

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL,
PROFESIONALISME KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PENGELOLA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH**

(Studi Kasus Pada OPD Kota Bandar Lampung)

**Oleh
Reynaldo Aritonang**

ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati dan keterampilan sosial serta profesionalisme kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja pengelola keuangan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini melalui survei dalam bentuk kuesioner secara langsung dan diuji menggunakan regresi linier berganda. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empati, keterampilan sosial dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan sedangkan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati keterampilan sosial, profesionalisme kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi

**THE INFLUENCE OF EMOTIONAL QUOTIENT,
PROFESSIONALISM, DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL
COMITMENT TOWARD THE PERFORMANCE OF LOCAL
GOVERNMENT FINANCIAL MANAGEMENT**

(Study Case of OPD Kota Bandar Lampung)

**By
Reynaldo Aritonang**

ABSTRACT

This research was purposed to show about the influence of emotional quotient which is consisting of self-awareness, motivation, self-regulation, empathy and social skill also professionalism, discipline and organizational commitment as the independent variable toward the performance of local government financial management as the dependent variable. The population of this research were the employees of Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung. The method of sampling in this research was purposive sampling. The source of data in this research was by questionnaire directly and was tested by using multiple linear regression. The sample were 100 respondent. The results of this research was showing that empathy, social skill and organizational commitment did not affect the performance of financial management while motivation and organizational commitment affected the performance of financial management.

Keywords: emotional quotient, self-awareness, motivation, self-regulation, empathy, social skill, professionalism, discipline, organizational commitment

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
PRAKATA	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT ENGLISH.....	x
DAFTAR ISI	xi-xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1-5
1.2 Ruang Lingkup.....	5
1.3 Rumusan Masalah	5-6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	7-8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori Atribusi Dalam Akuntansi Sumber Daya	9-10

2.2 Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah	10-13
2.3 Kecerdasan Emosional	13-16
2.4 Profesionalisme Kerja.....	16-17
2.5 Disiplin Kerja.....	17
2.6 Komitmen Organisasi	18
2.7 Penelitian Terdahulu	18-20
2.8 Kerangka Pemikiran	21
2.9 Bangunan Hipotesis	21-28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Sumber Data	29
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.3 Populasi dan Sampel	29-30
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	30-33
3.5 Metode Analisis Data	34-38
3.6 Skala Pengukuran	38-39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Deskripsi Data.....	40-43
4.2 Hasil	43-58
4.3 Pembahasan	58-61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62-63
5.2 Keterbatasan Penelitian	63
5.3 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Sebelumnya	18-20
3.1 Definisi Operasional Variabel	31-33
4.1 Data Sampel Penelitian	40-41
4.2 Demografi Responden.....	41-42
4.3 Hasil Uji Validitas X1	44
4.4 Hasil Uji Validitas X2	44-45
4.5 Hasil Uji Validitas X3	45
4.6 Hasil Uji Validitas X4.....	46
4.7 Hasil Uji Validitas X5.....	46
4.8 Hasil Uji Validitas X6.....	47
4.9 Hasil Uji Validitas X7.....	47-48
4.10 Hasil Uji Validitas X8	48
4.11 Hasil Uji Validitas Y	49
4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen	50
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	50
4.14 Hasil Uji Normalitas Data	51
4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	52
4.16 Hasil Uji Autokorelasi.....	53
4.17 Tes Durbin Watson Bond	53
4.18 Statistika Deskriptif.....	54
4.19 Hasil Analisis Linier Berganda.....	55
4.20 Hasil Uji Kelayakan Model (F)	56
4.21 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	21

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia, sebagai suatu negara yang memiliki wilayah luas dan penduduk yang sangat banyak dengan sifat yang heterogen memberlakukan asas otonomi daerah. Hal tersebut tentunya dalam rangka membantu mempermudah dalam pelaksanaan pemerintahan di Indonesia, sehingga dapat mewujudkan tujuan negara. Tak terkecuali dalam hal keuangan, Negara Indonesia memberikan hak bagi daerah untuk mengelola keuangannya sendiri berdasarkan undang-undang yang berlaku dari pusat pemerintahan.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 12 Th. 2019 menyebutkan bahwa dalam pengelolaan keuangan, pemerintah daerah melimpahkan seluruh atau sebagian kekuasaannya kepada pejabat perangkat daerah. Pejabat perangkat daerah yang dimaksud terdiri atas sekretaris daerah, kepala SKPKD dan kepala SKPD (yang sekarang telah berganti menjadi OPD). Kekuasaan dalam pengelolaan keuangan meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban, serta pengawasan keuangan daerah.

Dalam peraturan tersebut dipaparkan bahwa pengelolaan keuangan daerah dilakukan secara tertib, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Hal tersebut tentunya akan tercapai salah satunya oleh faktor individu dalam kegiatan tersebut adalah ditunjang dengan berbagai faktor yang mendukung tingginya kinerja. Biasanya kinerja pengelolaan keuangan akan dilihat dari hasil laporan keuangan pemerintah beserta hasil auditnya. Opini WTP yang diraih biasanya akan dianggap suatu keberhasilan dalam pengelolaan keuangan.

Berbagai daerah di Indonesia kini banyak yang telah peroleh opini wajar tanpa pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Namun hal ini tidak menunjukkan bahwa kinerja individu dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah memperoleh nilai yang sangat baik. Hal tersebut didukung terkait temuan

BPK dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang bahkan mencapai tujuh ratus halaman. Hal tersebut mengakibatkan kerugian negara yang sangat besar.

Kondisi ini ungkap BPK, adalah dampak dari akuntabilitas pengelolaan keuangan dalam kelemahan SPI dan Kapabilitas APIP yang belum mumpuni, ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, ketidak ekonomisan-efisien-efektifan, dan penyimpangan administrasi. Ini menunjukkan bahwa kinerja dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah belumlah sesuai standar, walaupun para pegawai yang bekerja di bidang tersebut umumnya tenaga pekerja dengan pendidikan tinggi.

Kota Bandar Lampung menjadi salah satu daerah peraih opini WTP berturut-turut dari BPK. Namun walau demikian masih terdapat berbagai hal yang menjadi catatan BPK terkait kinerja pengelolaan keuangan di kota Bandar Lampung. Sebagai contohnya terkait program Bina Lingkungan, yang mana berdasarkan berita di Koran Digital Lampung Post menyatakan bahwa ketidaktepatan pemerintah dalam sasaran program dan pencairan dana yang tidak tepat waktu.

Di sisi lain, pada tahun 2018 di saat Kota Bandar Lampung juga meraih opini WTP, BPK juga menemukan adanya tujuh belas proyek jalan bermasalah di Kota Bandar Lampung. Temuan tersebut bernilai Rp 1.468.000.000 disertai defisit anggaran. Nilai tersebut diharapkan dapat segera dikembalikan, yang mana telah terealisasi dengan tersisa sekitar Rp 117.000.000.

BPK juga memberikan catatan lainnya, yaitu terkait pengerjaan infrastruktur yang tidak sesuai spesifikasi. Hal ini diungkapkan oleh BPK RI perwakilan Provinsi Lampung adalah perlunya peningkatan pengendalian. Pengendalian terutama adalah terkait anggaran yang dibuatkan untuk infrastruktur. Ketidaksesuaian spesifikasi ini tentunya berkaitan dengan pengendalian yang masih kurang.

Di sisi lain, berbagai kecamatan di Kota Bandar Lampung sebagai salah satu bagian dari OPD, menunjukkan kinerja yang masih kurang. Hal ini dinilai melalui berita yang dipaparkan berdasarkan laporan dari BPKAD bahwa dari 20 kecamatan di

Kota Bandar Lampung, baru satu kecamatan yang telah mengumpulkan laporan pertanggungjawaban dari dana kelurahan yang ada di kecamatan masing-masing. Hal ini menurut BPKAD diakibatkan masalah dalam hal penulisan. Dalam laporan yang dibuat masih ditemukan banyak kesalahan sehingga laporannya dikembalikan.

Berbagai hal yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa kinerja keuangan di Kota Bandar Lampung belumlah sesuai dengan standar. Di samping itu, Walikota Bandar Lampung Drs. H. Herman Hasanusi M.M mengungkapkan dalam berita yang dirangkum oleh salah satu portal berita Lampung bahwa biasanya BPK memberi catatan terkait LKPD Kota Bandar Lampung. Ini menunjukkan bahwa peraihan opini WTP bukanlah alat ukur yang tepat untuk mengukur tingkat kinerja pengelola keuangan.

Agustiawan (2018) melakukan penelitian terkait bagaimana hubungan antara kinerja keuangan pemerintah daerah dengan peraihan opini WTP. Penelitian tersebut menggunakan sampel 398 pemerintah daerah. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa opini WTP tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan pemerintah, baik menggunakan rasio efektivitas maupun rasio efisiensi.

Sebagai salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang akan bekerja secara efektif dan efisien maka seleksi yang diterapkan salah satunya berdasarkan pendidikan formal yang erat terkait dengan ukuran kecerdasan intelektual. Hal tersebut telah umum diterapkan sangat dominan di Indonesia. Padahal nyatanya walau demikian tetap saja dapat dilihat bahwa kinerja yang dihasilkan masih jauh dari harapan, bahkan tak sedikit yang menimbulkan kerugian.

Asumsi pada umumnya biasa menganggap tingginya tingkat kinerja seseorang adalah berbanding lurus dengan kecerdasan intelektual seseorang. Asumsi ini terutama masih sangatlah umum di kalangan masyarakat di Indonesia, sehingga pada umumnya orang menganggap bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi akan cenderung berhasil. Ukuran kecerdasan intelektual biasanya berasal dari penilaian dalam pendidikan formal.

Hal berbeda telah diungkapkan melalui sebuah penelitian. Goleman mengemukakan bagaimana kecerdasan intelektual hanyalah berpengaruh sebesar 20% terhadap keberhasilan seseorang. Sisanya, 80% disusun oleh faktor lain terutama oleh kecerdasan emosional, yaitu suatu bentuk keterampilan yang pertama kali dikemukakan oleh Profesor Peter Salovey dan John D. Mayer pada tahun 1990.

Setyaningrum (2016) mengungkapkan bahwa tingginya kecerdasan emosional seseorang akan membuat seseorang tersebut akan lebih tegas dalam membuat keputusan walau dalam keadaan tertekan. Hal ini tentunya sangatlah diperlukan dalam bidang akuntansi pemerintahan dalam hal penyusunan anggaran dan laporan. Selain itu juga dapat membantu untuk penghindaran terjadinya kecurangan dalam laporan keuangan sebagai celah untuk melakukan korupsi.

Beberapa penelitian lain yang menempatkan SKPD, yang sekarang berdasarkan PP RI Nomor 16 Tahun 2016 telah berubah menjadi Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sebagai objek, mengemukakan berbagai hal yang mempengaruhi kinerja. Indrawati (2017) menyimpulkan dari penelitiannya bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Aminah (2015) menemukan pengaruh positif disiplin terhadap kinerja. Akbar (2015) dalam penelitiannya menemukan kesimpulan bahwa profesionalisme mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba melakukan suatu penelitian terkait pengaruh-pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja individu dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Penelitian ini direplikasikan dari penelitian Akbar (2015) dan dilandaskan beberapa penelitian lain sebelumnya. Penelitian ini didasarkan untuk melihat bagaimana berbagai variabel yang telah diteliti sebelumnya berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan di Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.

Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya ialah dari variabel yang digunakan. Variabel kecerdasan emosional yang dispesifikasikan dalam komponen-komponennya dengan variabel lainnya yang diteliti dalam berbagai penelitian sebelumnya yaitu profesionalisme, disiplin, dan komitmen organisasi. Variabel tersebut akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja keuangan

pemerintah. Di sisi lain, objek penelitian yang dipilih adalah OPD di Kota Bandar Lampung menjadi salah satu pembeda penelitian ini dengan penelitian lainnya.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah mengukur tingkat besaran pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan komponen-komponennya, profesionalisme kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung dengan melihat pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini mencakup:

1. Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, profesionalisme kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pemerintah Kota Bandar Lampung dengan menggunakan metode kualitatif dengan data diperoleh dari kuisioner yang diisi langsung oleh sampel.
2. Objek penelitian adalah Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pengelola keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung dan variabel bebas dalam penelitian ini ialah indikator kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati dan keterampilan sosial, serta variabel lain berupa profesionalisme kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan kesadaran diri terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan motivasi terhadap kinerja?

3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan pengaturan diri terhadap kinerja?
4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan empati terhadap kinerja?
5. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan keterampilan sosial terhadap kinerja?
6. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja?
8. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan kesadaran diri terhadap kinerja.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan motivasi terhadap kinerja
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan pengaturan diri terhadap kinerja.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan empati terhadap kinerja.
5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan keterampilan sosial terhadap kinerja.
6. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja.
7. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
8. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan akan memberi manfaat bagi beberapa pihak. Manfaat tersebut diberikan melalui hasil yang diperoleh. Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan ini dapat menambahkan berbagai wawasan serta membuktikan berbagai teori atau berbagai hipotesis yang terjadi dan dapat menjadi sumber referensi bagi banyak orang lain.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat untuk digunakan atau diaplikasikan hasilnya terhadap berbagai tindakan perlakuan yang mungkin terjadi atau untuk menjadi salah satu dasar pertimbangan atau acuan dalam membuat keputusan.

3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam melakukan suatu penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun untuk sistematika penulisan dibuat berdasarkan standar penulisan skripsi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Ditulis dengan terbagi atas lima bab ditambah daftar pustaka dan lampiran. Penjelasan masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan terkait latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian,

2. BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang berbagai teori-teori yang digunakan oleh peneliti, mulai dari teori yang mendasar (grand theory), teori tentang variabel terikat dan variabel bebas, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan bangunan hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil dari penelitian yang dilakukan yang kemudian disajikan pembahasan berdasarkan sudut pandang dan pola pikir peneliti.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi mengenai kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian terkait berdasarkan pembahasan yang terjadi beserta berbagai saran hasil implikasi dari penelitian yang dilakukan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Memuat daftar referensi yang digunakan untuk penelitian ini.

7. LAMPIRAN

Memuat berbagai lampiran terkait penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Atribusi Dalam Akuntansi Sumber Daya Manusia

Yuesti dan Merawati (2019) menjelaskan teori atribusi sebagai salah satu teori yang digunakan dalam aspek ilmu akuntansi keperilakuan. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha. Kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan.

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, sebab perilakunya. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan sebagainya ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Caesario, 2017).

Dalam Caesario (2017) menyebutkan bahwa teori atribusi menjelaskan pemahaman tentang bagaimana reaksi seseorang terhadap sesuatu hal atau peristiwa yang terjadi di sekitar mereka dengan memahami alasan-alasan atas kejadian yang mereka alami. Teori ini membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi dari faktor internal (karakteristik, kemampuan, usaha) dan faktor eksternal (kondisi lingkungan, situasi tertentu, keberuntungan).

Ramdhani (2014) mengungkapkan bahwa beberapa penelitian menunjukkan pengaruh atribusi internal maupun eksternal terhadap evaluasi kinerja individu. Misalnya menentukan bagaimana cara supervisor memperlakukan bawahannya dan

memengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap pekerjaan. Hal lainnya juga seperti mengungkapkan keberatan sejumlah atribut yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, memengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya dan komitmen pada organisasi.

Dalam ilmu akuntansi, salah satu riset dari ilmu akuntansi adalah akuntansi sumber daya manusia. Ikhsan dan Suprasto (2008) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah sebagai aset perusahaan sepanjang dapat memberikan jasa yang dapat diukur. Sumber daya manusia juga akan menghasilkan nilai tergantung juga dari bagaimana ia dipekerjakan. Konsep inilah yang mendasari penelitian ini, dimana sebagai bentuk langkah organisasi pemerintahan dalam mencapai hasil yang terbaik melalui sumber daya manusia yang benar-benar memberi dampak.

Sari (2016) menjelaskan bahwa sumber daya manusia dalam kosep biaya mencakup pengorbanan yang terjadi untuk memperoleh dan mengembangkan manusia seperti biaya pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan teori atribusi dapat ditelusuri terkait bagaimana sumber daya manusia dapat memberi dampak yang maksimal bagi organisasi. Hal ini membantu organisasi untuk melakukan seleksi atau mengembangkan sumber daya manusia lebih lagi agar berdampak maksimal bagi organisasi yang diukur dari kinerjanya, terkhusus dalam hal pengelolaan keuangan.

2.2 Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah

2.2.1 Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (Suprihati, 2014).

Kinerja juga merupakan keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi (Sari & Hadijah, 2016).

Efisiensi mencakup administrasi, penganggaran, waktu penyelesaian, tenaga pelaksana program, sarana, alat dan bahan. Efektifitas mencakup lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi (Suprihati, 2014). Kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Hosmani dkk, 2014).

Can dan Yasri (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

2.2.2 Pengelola

Pengelola berasal dari kata kelola, yang mana menurut kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai menyelenggarakan, mengendalikan, menjalankan dan mengurus. Pengelola diberi imbuhan “pe” yang menjadikan pengelola berarti orang yang mengelola. Pengelola memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga pengelola dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.

2.2.3 Keuangan Daerah

Keuangan berasal dari kata dasar uang yaitu alat tukar. Keuangan menurut Kamus besar bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai urusan dan seluk beluk uang atau keadaan uang. Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 12 Tahun 2019, menyatakan bahwa keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan

uang serta segala bentuk kekayaan yang dapat dijadikan milik daerah berhubung dengan hak dan kewajiban daerah tersebut.

2.2.4 Pemerintah Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, mengartikan bahwa Pemerintah daerah adalah Kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Pemerintah Daerah adalah sebagai perwujudan UUD RI 1945 pasal 18 yang menyebutkan tentang otonomi daerah. Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa pemerintahan daerah terdiri atas provinsi dan provinsi dibagi atas kota dan/atau kabupaten.

2.2.5 Hakikat Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah

Haryanto dkk (2007) menyebutkan bahwa Pengelolaan keuangan daerah merupakan subsistem dari sistem pengelolaan keuangan negara dan merupakan elemen pokok dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pengelolaan keuangan daerah mencakup keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, akuntansi dan pelaporan pertanggungjawaban, serta pengawasan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah sendiri diatur dalam PP RI Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Haryanto dkk (2007) menyebutkan bahwa latar belakang terbitnya peraturan perundang-undangan tentang pengelolaan keuangan daerah diatas adalah keinginan untuk mengelola keuangan negara dan daerah secara efektif dan efisien. Ide dasar tersebut tentunya ingin dilaksanakan melalui tata kelola pemerintahan yang baik yang memiliki tiga pilar utama yaitu transparansi, akuntabilitas, dan partisipatif. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya peraturan pelaksanaan yang komprehensif dan terpadu dari berbagai undang-undang tersebut.

Dalam Ronal dkk (2018), kinerja pegawai adalah pencapaian persyarat pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Kinerja pengelola keuangan adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan

oleh organisasi. Rahmah (2016) menyebutkan kinerja pengelola keuangan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang aparatur/pegawai pengelola keuangan daerah dalam melaksanakan tugasnya.

2.3 Kecerdasan Emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan

Kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang memiliki nilai dalam satu latar belakang budaya atau lebih. Kecerdasan didefinisi sebagai kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan disekitar atau belajar dari sebuah pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa manusia hidup dan berinteraksi di dalam lingkungannya yang kompleks (Setyaningrum, 2016).

2.3.2 Pengertian Emosi

Emosi merupakan suatu perasaan dengan pikiran-pikiran khasnya, keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi yaitu suatu perasaan yang mendorong individu untuk merespon atas rangsangan yang muncul dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Emosi merupakan keadaan pada diri individu yang bergejolak dimana berfungsi sebagai *inner adjustment* terhadap suatu lingkungan untuk mencapai kesejahteraan dan keselamatan individu (Setyaningrum, 2016).

2.3.3 Hakikat Kecerdasan Emosional

Didefinisikan kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan (Setyaningrum, 2016). Diartikan juga sebagai penggunaan emosi untuk mengendalikan situasi, membedakan perasaan yang ada serta mempertahankan fokus. Terlihat tinggi saat orang mahir dalam menangani emosi, memotivasi diri mereka sendiri dan memiliki empati yang tinggi serta kemampuan untuk mengelola hubungan (Afero & Adman, 2016).

Ciri-ciri kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustrasi. Mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan perasaan ketika sedang bergembira juga menunjukkan karakter kecerdasan emosional. Selain itu mengatur suasana hati dan menjaga agar beban pikiran ketika menumpuk tidak melumpuhkan kemampuan dalam berpikir, berempati, dan berdoa adalah ciri-ciri lainnya dari kecerdasan emosional (Setyaningrum, 2016).

Telah diklaim bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dalam kasus bagian pelayanan yang mana membutuhkan kecerdasan emosional level tinggi. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. (Wibowo, 2015).

Kecerdasan emosional terbagi atas lima komponen. Setiap komponen memiliki indikator, yang mana indikator tersebut diambil dari penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wibowo (2015). Adapun komponen-komponen kecerdasan emosional beserta indikatornya adalah sebagai berikut.

2.3.3.1 Kesadaran Diri

Kesadaran diri didefinisikan sebagai kesadaran diri seseorang untuk mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan. Pada prinsipnya, hal ini terkait erat dengan penerimaan diri, yang menjadikan seorang individu mampu untuk mengenali kelebihan maupun kekurangannya (Dariyo, 2016). Juga berarti kemampuan mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi (Wibowo, 2015).

2.3.3.2 Motivasi

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi adalah *Self concept realization*, yaitu merealisasikan konsep dirinya. *Self concept realization* bermakna bahwa seseorang akan selalu termotivasi jika seseorang hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai, dan dihargai sesuai

dengan carayang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. (Kadji, 2012)

Motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Dari definisi tersebut terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas, menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Arah untuk upaya yang akan dibuat. Ketekunan sebagai cara bertahan setiap orang dalam pekerjaannya. (Kadji, 2012)

Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas (Sutrischastini, 2015). Motivasi diri, adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran (Wibowo, 2015).

2.3.3.3 Pengaturan Diri

Pengaturan diri diartikan sebagai suatu kemampuan individu mengangani emosinya, peka terhadap kata hati, mampu menunda kenikmatan sebelum mencapai sasaran yang dituju dan mampu pulih segera setelah mendapat tekanan dari emosi Menjaga agar emosi yang merisaukantetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi yang berlebihan dapat mengoyak kestabilan seseorang. (Sastrawinata, 2011).

Pengaturan diri berkaitan dengan bagaimana seseorang menampilkan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk pencapaian target dengan melakukan perencanaan terarah. Pengaturan diri mencakup tiga aspek, yaitu metakognitif, motivasi, perilaku (Ekawanti & Mulyana, 2016). Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri (Wibowo, 2015).

2.3.3.4 Empati

Empati merupakan salah satu aspek kognisi sosial yang memainkan peran penting pada saat individu merespon emosi orang lain dalam rangka membangun hubungan dengan orang lain (Tarmizi dkk, 2012). Mewujud pada saat seseorang berkomunikasi dalam rangka membangun hubungan interpersonal (Ramdhani, 2016). Dalam Wibowo (2015) empati adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain.

2.3.3.5 Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain (Wibowo, 2015). Keterampilan sosial merupakan kemampuan antarpribadi yang erat kaitannya dengan fungsi komunikasi. Keterampilan sosial adalah kapasitas individu dalam berinteraksi dengan orang lain, dengan indikator: melayani orang lain, memberikan dorongan kepada orang lain, berkomunikasi lisan dan tulisan, serta bekerjasama dalam regu kerja (Adrianto, 2011).

Keterampilan sosial yang dimiliki oleh seseorang dapat diamati melalui perilaku sosialnya. Orang yang memiliki keterampilan sosial dapat memberi kesan yang lebih baik, dan memperbaiki penampilan pribadi dirinya, dapat menciptakan perasaan positif dalam diri dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki kemampuan seperti itu (Adrianto, 2011).

2.4 Profesionalisme Kerja

Profesional berasal dari kata profesi yang berarti bidang pekerjaan yang dilandasi keahlian tertentu. Sedangkan professional bersangkutan dengan profesi. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme diartikan sebagai perilaku, cara dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Bolung dkk, 2018)

Karakteristik profesionalisme menurut tuntutan *good corporate governance* adalah terdiri atas empat macam. Pertama adalah *equaity* yang mengartikan

kesamaan perlakuan atas pelayanan yang diberikan. Kedua *equity* yaitu perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan. Ketiga *loyalty* yang berarti kesetiaan diberikan kepada semua. Keempat *accountability* yaitu tanggung jawab.

Dalam Siburian (2015) profesionalisme kerja diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu makna yang positif. Beberapa ahli mendefinisikan disiplin sebagai suatu sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti setiap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja berarti suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan para pekerjanya terhadap peraturan organisasi (Tyas & Sunuharyo, 2018).

Disiplin dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui kegiatan pendisiplinan. Ada dua tipe pendisiplinan. Pendisiplinan yang pertama adalah pendisiplinan preventif, yaitu upaya organisasi mendorong setiap anggotanya untuk taat pada setiap aturan yang berlaku dan memenuhi standar. Pendisiplinan kedua yaitu pendisiplinan korektif yang ditujukann kepada anggota yang telah nyata melakukan pelanggaran akan aturan yang telah ditetapkan. Biasanya, upaya yang dilakukan adalah pemberian hukuman (Aminah, 2015).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam setiap organisasi. Tanpa kedisiplinan yang mendukung, sulit bagi setiap anggota organisasi mewujudkan tujuannya. Hal tersebut mendukung bahwa kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan setiap organisasi.

2.6 Komitmen Organisasi

Yuesti (2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Amrullah (2018) memaparkan bahwa komitmen organisasi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan sikap identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

Sutanto dan Ratna (2015) memaparkan bahwa komitmen organisasional berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Komitmen organisasional dapat ditinjau berdasarkan karakteristik individual setiap karyawan. Karakteristik individual ini meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja. Komitmen untuk bekerja, komitmen terhadap rekan kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.

Saputro (2018) memaparkan bahwa komitmen organisasional didapat dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, memberi perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas dan menciprakan bebas kesalahan. Untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan memelihara kepercayaan, memenangkan pikiran, semangat dan hati, menjaga staff mempunyai komitmen, menghargai keunggulan serta bersikap positif. Indikator komitmen ialah:

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

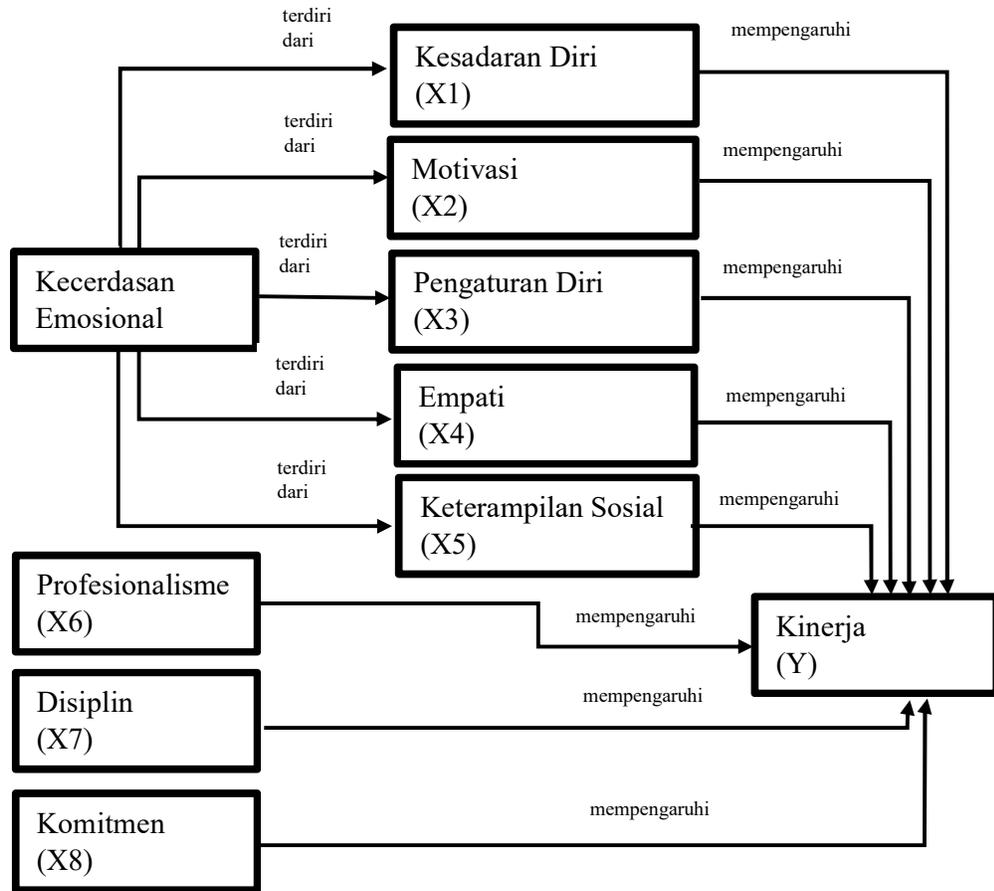
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
----------------------	-------------------------	----------------------------	-------------------------

<p>Satria Panji Kusuma (2017)</p>	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Independensi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Jawa Tengah dan DIY)</p>	<p>Y : Kualitas Audit X1 : Kecerdasan Emosional X2 : Pengalaman Auditor</p>	<p>Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Auditor berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit</p>
<p>Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami & Ika Ruhana (2016)</p>	<p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)</p>	<p>Y : Kinerja X1 : Kesadaran Diri X2 : Pengaturan Diri X3 : Motivasi X4 : Empati X5 : Keterampilan Sosial</p>	<p>Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati dan Keterampilan Sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja</p>
<p>Rizky Fitriyanti (2015)</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi</p>	<p>Y : Kinerja Keuangan Pemerintah</p>	<p>Komitmen Organisasi, Pemanfaatan Teknologi dan</p>

	Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah (Studi Empiris SKPD Kabupaten Kepulauan Meranti)	X1 : Komitmen Organisasi X2 : Pemanfaatan Teknologi Informasi X3 : Sistem Pengendalian Internal	Sistem Pengendalian Internal berpengaruh pada Kinerja Keuangan Pemerintah
M. Arrijalul Akbar (2015)	Pengaruh Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Kasus Pada SKPD Kota Pekanbaru)	Y : Kinerja X1 : Profesionalisme X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kecerdasan Emosional X4 : Gaya Kepemimpinan X5 : Budaya Organisasi	Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja
Siti Aminah (2015)	Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Bendahara SKPD Kabupaten Merangin	Y : Kinerja X1 : Disiplin X2 : Kompetensi	Disiplin dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu kerangka yang merangkum seluruh penelitian. Kerangka ini menggambarkan hipotesis yang dibuat. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis membuat gambaran terkait penelitian yang dilakukan dengan sebuah argument yang dapat dituangkan dalam kerangka pemikiran berikut ini.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.10 Bangunan Hipotesis

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.9.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Yang Diproyeksikan Dengan Kesadaran Diri terhadap Kinerja

Kesadaran diri yaitu kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Kesadaran diri yang baik membuat seorang karyawan dapat tampil dengan keyakinan diri, sehingga dapat berbuat tegas dan mampu membuat keputusan yang baik dalam keadaan tidak pasti dan tertekan. (Setyanigrum dkk, 2016) Hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang.

Kecerdasan emosional memberi pengaruh tinggi terhadap kinerja. Kesadaran diri sebagai bagian dari kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosinya dan efeknya. Studi menunjukkan bahwa Orang yang sadar akan emosinya lebih efektif dalam pekerjaannya. Kesadaran diri terdiri dari kemampuan emosional yang memungkinkan kita untuk menjadi lebih efektif dan membentuk hubungan yang luar biasa di tempat kerja (Okpara & Edwin, 2015).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum dkk (2016), disimpulkan bahwa kesadaran diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data kuesioner yang diberikan oleh objek yaitu dari PT Jasa Raharja. Selain itu, penelitian lain dari Krishnan dkk (2018) menunjukkan hal yang sama, bahwa kesadaran diri berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kesadaran diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.9.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Yang Diproyeksikan Dengan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah kekuatan yang menyegarkan, dan mengarahkan pekerjaan seorang orang menuju pencapaian tujuan. Akibatnya, motivasi adalah salah satu masalah terpenting dan faktor yang efektif pada kinerja pekerjaan dan kebutuhan untuk memimpin karyawan menuju tujuan utama. Penerapan faktor motivasi yang sesuai meningkatkan kinerja pekerjaan untuk mencapai tujuan utama. Motivasi sangat

penting bagi karyawan kinerja. Ini memainkan fungsi yang positif dalam kinerja pekerjaan dan perilaku lainnya (Ghaffari dkk, 2017).

Motivasi ekstrinsik diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pekerja. Ini sejalan dengan teori keadilan yang menekankan bahwa keadilan dalam paket remunerasi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pekerja (Ijah, 2013). Karena itu motivasi karyawan untuk melakukan upaya akan menjadi fungsi dari harapan mereka itu mengeluarkan upaya yang diberikan pada tugas-tugas mereka akan mengarah pada peningkatan perilaku dan kinerja pekerjaan (Singh, 2014).

Motivasi dalam penelitian Setyaningrum dkk (2016) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Prasetio dkk (2014). Mereka menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan objek penelitian yang dipilih ialah SKPD bagian keuangan pemerintah Provinsi Riau.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.9.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Yang Diproyeksikan Dengan Pengaturan Diri terhadap Kinerja

Pengaturan diri adalah suatu kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri. Semakin baik pengaturan diri dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan, sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain (Setyaningrum, 2016). Pengaturan diri juga dapat diartikan sebagai proses berkelanjutan untuk mengendalikan, mengelola, dan memperkuat tindakan dan perasaan seseorang untuk memiliki perilaku atau kinerja yang baik (Krishnan dkk, 2018).

Pengaturan diri membuat seseorang mampu menempatkan dirinya bertindak secara rasional dalam berbagai situasi yang dihadapi, karena ia mampu mengatur dirinya sedemikian rupa. Dalam tim, ini meningkatkan pengambilan keputusan dan kinerja

dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan khusus dari anggota tim (Magpili & Pazos, 2018). Pengaturan diri merupakan suatu sumber daya pribadi utama yang mendorong motivasi dan memungkinkan manajemen yang efektif dari tantangan sehari-hari yang menyertai pekerjaan (Bouckenoghe dkk, 2014).

Setyaningrum (2016) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pengaturan diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Krishnan dkk (2018) juga menemukan hal yang sama terkait pengaturan diri. Mereka mengemukakan berdasarkan penelitiannya bahwa pengaturan diri adalah komponen yang paling kuat dari kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengaturan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.9.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Yang Diproyeksikan Dengan Empati terhadap Kinerja

Setyaningrum (2016) memaparkan bahwa empati adalah sebuah kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang. Empati merupakan kemampuan dimana seseorang dapat ikut merasakan suatu keadaan/lingkungan yang dihadapi oleh orang lain (Windura, 2017). Singh (2014) menyatakan empati memberdayakan karyawan, untuk mempertimbangkan perasaan orang lain, terutama ketika membuat keputusan.

Setiap karyawan menempati posisi dalam organisasi yang dilampirkan peran, dan peran ini seperti resep yang diwakilinya kegiatan dan perilaku yang harus dilakukan oleh seseorang yang menempati posisi itu (Singh 2014). Dalam mengerjakan sebuah peran pekerja, maka dibutuhkan kompetensi. Palokoto dan Djastuti (2014) menyebutkan empati sebagai faktor kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang mereka lakukan, dimana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi empati akan semakin tinggi kinerja.

Penelitian Setyaningrum dkk (2016) menemukan bahwa empati berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, Solaiman (2019) yang meneliti karyawan CV Karya Alam Cilacap menemukan bahwa empati berpengaruh terhadap kinerja. Empati sangat baik diterapkan pada karyawan, sehingga mereka dapat memaknai bahwa pekerjaan dan kekompakan yang mereka lakukan dapat menumbuhkan jiwa tolong menolong sesama Karyawan, dimana semakin baik Empati yang diterapkan maka dapat membantu individu dalam menghadapi masalah yang di hadapi idividu lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Empati berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.9.5 Pengaruh Kecerdasan Emosional Yang Diproyeksikan Dengan Keterampilan Sosial terhadap Kinerja

Keterampilan sosial memoderasi hubungan antara mental umum dan kinerja, sehingga peringkat untuk kinerja yang tinggi dimiliki oleh orang dengan Keterampilan sosial itu penting karena memungkinkan kita untuk saling berinteraksi dengan kepastian, sehingga kita dapat lebih mudah saling memahami dan dipahami. Tanpa cara interaksi sosial yang disepakati, sangat sulit untuk mencegah kesalahpahaman. Penting bagi kita untuk dapat berinteraksi dengan kejelasan (Bahestifar & Norozy, 2013).

Keterampilan sosial memoderasi hubungan antara kesadaran dengan kinerja, bahwa hubungan tersebut lebih kuat dengan pribadi dengan keterampilan sosial tinggi. Keterampilan sosial penting karena memungkinkan kita untuk berinteraksi satu sama lain dengan kepastian, sehingga kita dapat lebih mudah saling memahami dan dipahami. Keterampilan sosial yang kuat dapat memfasilitasi interaksi antarpribadi, yang pada gilirannya dapat mengarah pada hasil kerja yang efektif. (Bahestifar & Norozy, 2013).

Berdasarkan penelitian Setyaningrum (2016) yang dilakukan terkait kinerja, keterampilan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan itu, penelitian lain menunjukkan bahwa keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja dalam situasi dukungan organisasi yang rendah yang dirasakan oleh pekerja

(Hochwarter & Witt, 2006). Bahestifar dan Norozy (2013) juga menyimpulkan berdasarkan penelitian mereka bahwa keterampilan sosial sangat mendukung keberhasilan individu. Hal tersebut mencakup kinerja sebagai keberhasilan.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Keterampilan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.9.6 Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja

Akbar (2015) memaparkan 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. Merupakan cermin dari kemampuan, yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan, bisa melakukan, ditunjang dengan pengalaman 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 professional agar terciptanya kinerja yang baik dan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat serta tercapainya tujuan instansi dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2015), menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja. Objek yang diteliti adalah SKPD Kota Pekanbaru. Dalam penelitian tersebut, ia memperoleh kesimpulan bahwa bahwa pegawai yang diberi pekerjaan atau tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian di bidangnya, maka pegawai tersebut akan profesional dalam menyelesaikan tanggungjawabnya sehingga akan tercapai kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: Profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.9.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hartiningsih, 2017)

Disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan salah satu kunci terwujudnya suatu tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya disiplin maka sulit terlaksananya kegiatan organisasi secara maksimal. Semakin baik disiplin pegawai pada suatu organisasi, semakin tinggiprestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. (Oktafien, 2018)

Penelitian yang dilakukan Siti Aminah (2015) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Objek yang diteliti ialah Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin. Mereka menyimpulkan bahwa sifat disiplin yang dimiliki oleh seorang bendahara akan mendorongnya menyelesaikan tugasnya terkait pelaporan keuangan sesuai target. Hal tersebut membawa kesimpulan bahwa disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.9.8 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dalam Dewi dan Wirasedana (2018) komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen merupakan dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen kuat

anggota organisasi akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi yang baik akan membuat kinerja menjadi baik pula. Hasnani (2016) mengemukakan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Dengan demikian, anggota organisasi akan lebih tertuju akan pencapaian dan pemenuhan tugasnya. Hal tersebut akan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian Indrawati (2017) menyimpulkan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Sigi. Ini menunjukkan bahwa sikap komitmen dipegang teguh oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menyadari tanggung jawabnya jika pengelola keuangan itu memiliki beban yang cukup besar dalam mempertanggung jawabkan penggunaan dana daerah dan negara. Komitmen kerja disini pegawai memfokuskan dalam bekerja pada visi, misi, tujuan organisasi yang akan dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H8: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang juga bersifat sebagai data kualitatif. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung (Siyoto & Sodik, 2015).

3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discussion*) dan penyebaran kuesioner. Untuk metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode survey dengan kuisisioner. Hasil data kuisisioner yang akan diinputkan adalah yang terisi lengkap dan sesuai kriteria (Sioyoto & Sodik, 2015).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tak hanya meliputi jumlah obyek yang diteliti, akan tetapi meliputi semua karakteristik serta sifat-sifat yang dimiliki obyek tersebut (Siyoto & Sodik, 2015). Untuk penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung.

OPD Kota Bandar Lampung yang dimaksud dalam penelitian ini ialah mengacu pada Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 7 Tahun 2016. Dalam Pasal

2 dan Pasal 3, disebutkan bahwa yang OPD Kota Bandar Lampung terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat DPRD, Satuan Polisi Pamong Praja, Dinas Daerah, Badan Daerah dan Kecamatan. Masing-masing memiliki tugas dan fungsi tersendiri.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Teknik Sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel. Terdapat berbagai macam teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian. Teknik sampling pada dasarnya bisa dikelompokkan menjadi dua macam yaitu probability sampling dan non-probability sampling (Siyoto & Sodik, 2015).

Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan pemberian kriteria tertentu untuk mempermudah penelitian. Teknik ini disebut sebagai teknik *purposive sampling*. Teknik ini berarti suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau seleksi khusus (Siyoto & Sodik, 2015). Adapun karakteristik sampel yang akan diambil adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai aktif dari Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung yang terlibat dengan pengelolaan keuangan
- b. Menjalankan tugas yang pelaksanaannya terkait pengelolaan keuangan
- c. Sudah bekerja minimal satu tahun

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang akan diteliti pengaruhnya pada variabel lainnya sebagai penyebab pengaruh utama. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ialah seluruh indikator kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri (X1), motivasi (X2), pengaturan diri (X3), empati (X4) dan keterampilan sosial (X5), juga

variable lain yaitu profesionalisme (X6), disiplin (X7), dan komitmen organisasi (X8).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang memiliki ketergantungan pengaruh, yang mana variabel ini akan memperlihatkan ukuran pengaruh yang diberikan variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen ialah kinerja. Secara spesifik, kinerja yang diukur ialah kinerja pengelola keuangan pemerintah daerah Kota Bandar Lampung.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator
Kesadarn Diri (X1)	Kemampuan mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi	a. mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya b. mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri c. percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri (Wibowo, 2015)
Motivasi (X2)	Kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraihan sasaran	a. dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas. b. kekuatan untuk berfikir positif dan optimis. (Wibowo, 2015)
Pengaturan Diri (X3)	Pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan	a. kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.

	cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri	<ul style="list-style-type: none"> b. luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi. c. mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi baru. <p>(Wibowo, 2015)</p>
Empati (X4)	Kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain	<ul style="list-style-type: none"> a. mampu menerima sudut pandang dari orang lain. b. peka terhadap perasaan orang lain <p>(Wibowo, 2015)</p>
Keterampilan Sosial (X5)	Kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain	<ul style="list-style-type: none"> a. dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain. b. dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain c. berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan). d. mampu melakukan negoisasi dan pemecahan silang pendapat. <p>(Wibowo, 2015)</p>
Profesionalisme Kerja (X6)	Mutu, kualitas dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional	<ul style="list-style-type: none"> a. kemampuan b. kualitas c. sarana dan prasarana d. jumlah SDM e. keandalan <p>(Rizka, 2019)</p>

<p>Disiplin Kerja (X7)</p>	<p>Sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti setiap peraturan yang telah ditetapkan</p>	<p>a. tujuan dan kemampuan b. teladan pimpinan c. balas jasa d. keadilan e. waskat f. sanksi hokum g. ketegasan h. hubungan kemanusiaan (Aminah, 2015)</p>
<p>Komitmen Organisasi (X8)</p>	<p>Keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi</p>	<p>a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi b. Keinginan untuk bekerja keras c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (Damri, 2017)</p>
<p>Kinerja (Y)</p>	<p>Pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi</p>	<p>a. segala sesuatu untuk menghasilkan keluaran b. upaya yang dilakukan dalam mengolah masukan c. pencapaian yang diharapkan d. hasil e. manfaat f. dampak (Can & Yasri, 2016)</p>

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu data penelitian digunakan, dalam implementasinya untuk kepentingan akademis dalam menempuh tugas akhir. Validitas suatu penelitian berkaitan dengan sejauh mana seorang peneliti mengukur apa yang seharusnya diukur. Secara khusus, validitas penelitian kuantitatif berakar pada pandangan empirisme yang menekankan pada bukti, objektivitas, kebenaran, deduksi, nalar, fakta dan data numeric (Ariawaty & Evita, 2018).

Ariawaty dan Evita (2018) mengungkapkan, jika data yang digunakan dalam penelitian tidak memenuhi persyaratan validitas maka data penelitian dapat dikatakan tidak relevan dalam menggambarkan keadaan yang sesungguhnya atau memiliki tingkat validitas yang rendah. Dalam menentukan data sudah tepat, cermat atau sah dalam penelitian dari data yang digunakan dapat ditentukan melalui uji *Pearson Product Moment*. Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_x = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

(sumber: Buku Metode Kuantitatif Praktis)

Dimana:

r = *Pearson Product Moment*

$\sum x$ = Jumlah variabel x

$\sum y$ = Jumlah total dari variabel yang diukur

n = Jumlah sampel

3.5.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen penelitian ialah untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan peneliti kuantitatif. Sebuah instrumen penelitian, misalnya kuesioner dinyatakan reliabel jika instrumen tersebut dapat menyediakan hasil skor yang konsisten pada setiap pengukuran. Dengan demikian, alat pengukuran tersebut (butir-butir pernyataan/pertanyaan) tetap menyediakan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu yang berbeda (Budiastuti & Bandur, 2018).

Budiastuti dan Bandur (2018) memaparkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima dengan nilai $> 0,70$, sedangkan nilai reliabilitas yang baik dengan nilai *Alpha Coefficient* $> 0,80$. Semakin banyak butir pertanyaan dalam kuesioner, semakin tinggi nilai reliabilitasnya. Dengan kata lain, instrumen pengukuran dengan banyak butir pertanyaan akan lebih reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Distribusi normal adalah distribusi simetris dengan modus, mean dan median berada dipusat. Distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram (Nuryadi dkk, 2017).

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Dalam Ariawaty dan Evita (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel independen pada model regresi saling berkorelasi. Untuk memenuhi kriteria BLUE, tidak boleh terdapat korelasi antara setiap variabel independent pada model regresi. Apabila terjadi korelasi antara variabel independen, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- Apabila *tolerance value* > 0.1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.
- Apabila *tolerance value* < 0.1 dan VIF > 10, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Ariawaty dan Evita (2018) memaparkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik harus memiliki variance yang sama (homoskedastisitas). Untuk menguji terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Glejser* dengan melihat nilai *Sig.* yang didapat dari hasil uji, dimana gejala heteroskedastisitas dapat terjadi jika nilai *Sig.* di bawah nilai 0,05.

3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Ariawaty dan Evita (2018) memaparkan bahwa uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi apakah terjadi korelasi antara residu pada periode saat ini (*t*) dengan residu pada periode satu periode sebelumnya (*t-1*). Untuk memenuhi kriteria BLUE, model regresi harus terbebas dari gejala autokorelasi. Khususnya masalah autokorelasi cenderung terjadi pada penelitian dengan menggunakan data *time series*, sementara itu sangat jarang terjadi pada penelitian dengan menggunakan data *cross section*. Ketentuan uji ini menggunakan Durbin Watson sebagai berikut:

- Apabila $dw < dl$, maka terjadi autokorelasi negatif
- Apabila $dl < dw < du$, maka tidak dapat disimpulkan
- Apabila $du < dw < 4-du$, maka tidak terjadi autokorelasi negatif dan positif
- Apabila $4-du > dw > 4-dl$, maka tidak dapat disimpulkan
- Apabila $4-dl < dw$, maka terjadi autokorelasi positif

3.5.3 Analisis Data

3.5.3.1 Analisis Deskriptif

Menurut Saputra (2016), statistik deskriptif adalah bidang statistic meliputi pengumpulan data, pengolahan data, penyajian data dan analisis data secara sederhana, dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik populasi yang dikaji. Alat yang digunakan biasanya dalam bentuk tabel, grafik, diagram, peta dan sebagainya. Hasil perhitungan analisis yang dapat dihadirkan adalah proporsi, modus, median, mean, variansi dan standar deviasi.

3.5.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tes ini bertujuan untuk mengeksplorasi kemampuan prediktif satu variabel independen (*simple regression*) atau beberapa variabel independen (*multiple regression*) terhadap variabel dependen. Jika tes korelasi hanya menjelaskan kuat-lemahnya hubungan linear (asosiatif) dua variabel, maka dalam tes regresi menggambarkan hubungan kausalitas atau hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) (Budiastuti & Bandur, 2018). Variabel-variabel dependen yang diuji dalam regresi ganda harus berbentuk kontinu. Rumus perhitungan tes ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

(sumber: Buku Metode Kuantitatif Praktis)

Dimana:

Y : Variabel dependen

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Variabel independen

e : Error

3.5.1.3 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Harlan (2018) menjelaskan bahwa uji F adalah uji statistik untuk keadekuatan model yang diajukan peneliti beserta nilai p -nya. Adekuat yang dimaksud adalah layak nya sebuah regresi. Uji F akan menguji hipotesis terkait untuk menemukan apakah model regresi layak atau tidak layak. Perhitungan uji F adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti variabel independen secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

3.5.1.4 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Secara ringkas dapat dijelaskan bahwa uji t , (biasa juga ditulis *uji-t* atau *t-test*) digunakan dalam penelitian kuantitatif jika kita memiliki dua kelompok variabel, atau dua set data yang diperoleh dalam waktu yang berbeda dari responden yang sama, lalu membandingkan rata-rata skor nilai pada masing-masing variabel dependen kelompok variabel atau data set tersebut. Terdapat dua jenis uji- t , yaitu uji- t berpasangan (*paired samples t-test*) dan uji- t independen (*independent samples t-test*) (Budiastuti & Bandur, 2018).

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dalam Budiastuti dan Bandur (2018), dijelaskan bahwa skala *likert* ini terdiri atas sejumlah pernyataan deklaratif yang diberikan kepada responden untuk menyatakan apakah mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Umumnya, terdapat skala *likert* dengan ukuran 1-5, walaupun ada juga dengan nilai ukuran yang lebih kecil atau lebih besar.

Budiastuti dan Bandur (2018) menjelaskan bahwa skala *likert* merupakan kumpulan beberapa butir atau pernyataan sebagai indikator-indikator pengukuran dari suatu dimensi konseptual tertentu. Butir-butir skala Likert terbentuk melalui skor variabel

komposit dari empat atau lebih *Likert-type items*. Karena itu, skor komposit tersebut harus dianalisis sebagai skala pengukuran interval. Dalam penelitian ini skala *likert* yang digunakan adalah skala dengan ukuran dari 1-5, dengan keterangan sebagai berikut:

- Jawaban “Sangat Setuju” diberi skor 5
- Jawaban “Setuju” diberi skor 4
- Jawaban “Netral, Ragu atau Tidak Tahu” diberi skor 3
- Jawaban “Tidak Setuju” diberis skor 2
- Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data ini bertujuan untuk menunjukkan terkait karakteristik data. Data akan dikarakteristikan berdasarkan responden dari sampel penelitian yang dilakukan. Adapun data dikarakteristikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan kerja dan lama kerja. Berdasarkan gambaran yang diperoleh akan dapat dilakukan proses selanjutnya.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan adalah mengambil dari Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung dengan metode *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, banyaknya OPD yang diambil berjumlah 21 instansi dengan pembagian kuesioner disesuaikan jumlahnya berdasarkan berbagai pertimbangan seperti jumlah pegawai dan kesediaan instansi terkait. Data dari objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Sampel Penelitian

No.	Nama Instansi	Distribusi Kuesioner		
		Dibagikan	Dikembalikan	Dapat Diolah
1	BPKAD	0	0	0
2	BPPRD	8	8	8
3	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	6	0	0
4	Dinas PPPA	6	6	6
5	Dinas Pertanian	7	6	6
6	Dinas Pariwisata	5	3	3
7	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	7	7	7
8	Dinas Koperasi dan UKM	6	6	6
9	Dinas Tenaga Kerja	5	5	5
10	Dinas Industri	5	5	5

11	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	6	0	0
12	Dinas Pekerjaan Umum	6	6	6
13	Dinas Lingkungan Hidup	5	5	5
14	Dinas Perhubungan	7	7	7
15	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	7	6	6
16	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	7	7	7
17	Dinas Sosial	7	7	7
18	Kecamatan Rajabasa	6	6	6
19	Kecamatan Tanjung Senang	6	2	2
20	Kecamatan Way Halim	5	4	4
21	Kecamatan Langkapura	6	4	4
Total		123	100	100
Persentase		100%	81%	81%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan adalah sebanyak 123 rangkap. Dari seluruh kuesioner yang dibagikan, tingkat pengembalian kuesioner adalah 81%. Jumlah kuesioner yang dapat diolah adalah 100 rangkap atau persentasenya 81% dari seluruh total kuesioner yang dibagikan. Kuesioner tidak dibagikan ke BPKAD karena izin penelitian ke instansi tersebut lama direspon, sedangkan Dinas Pemuda dan Olahraga serta Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tidak menyelesaikan pengisian kuesioner yang diberikan.

4.1.2 Deskripsi Responden

Data responden diperoleh dari data diri yang diisikan oleh responden di dalam kuesioner yang dibagikan. Responden dikarakteristikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Demografi Responden

Klasifikasi	Keterangan	Frekuensi
Usia	20-30 Tahun	9
	31-40 Tahun	17
	41-50 Tahun	36
	>50 Tahun	7

	Tidak Disebutkan	31
Gender	Pria	25
	Wanita	50
	Tidak Disebutkan	25
Jabatan	Bendahara	5
	Kabid	1
	Kasi	7
	Kasubbag	8
	Kasubbid	5
	Staff	41
	Tidak Disebutkan	33
Lama Bekerja	<5 Tahun	4
	5-10 Tahun	11
	11-20 Tahun	30
	>20 Tahun	15
	Tidak Disebutkan	37
Pendidikan	D3	2
	S1	42
	S2	18
	SMA	7
	SMK	1
	Tidak Disebutkan	30

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data yang dipaparkan dalam tabel tersebut, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Usia

Usia digunakan untuk melihat bagaimana keterlibatan umur dalam pengelolaan keuangan. Menurut data responden, usia yang paling umum yang diperoleh adalah berkisar dari 41 tahun hingga 50 tahun. Untuk usia yang paling jarang adalah berkisar dari 50 tahun ke atas, sedangkan 31 responden memilih untuk tidak menyebutkan usia.

2. Gender

Gender digunakan untuk melihat keterlibatan gender dalam proses pengelolaan keuangan. Menurut data responden yang berhasil dihimpun, gender wanita menyusun sebanyak 50% dari total secara keseluruhan

responden. Gender pria menyusun sebanyak 25 % dari total secara keseluruhan. Sisanya 25% lagi tidak memberitahukan identitas gendernya.

3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir digunakan untuk melihat keterlibatan pendidikan terakhir yang dimiliki responden dalam proses pengelolaan keuangan. Dari identitas diri yang dihimpun dalam kuesioner, pendidikan yang paling umum muncul adalah S1 (Strata Satu). Hal ini menunjukkan pendidikan memang merupakan suatu standar umum dalam perekrutan pekerjaan. Untuk pendidikan terakhir yang paling jarang adalah SMK.

4. Jabatan

Jabatan responden digunakan untuk melihat jabatan responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Berdasarkan data yang dihimpun, rata-rata jabatan dari responden adalah staff. Jabatan Kabid adalah yang paling jarang dari responden yang menerangkan identitasnya. Di sisi lain, 33 responden tidak menyertakan terkait jabatannya.

5. Lama Bekerja

Lama bekerja digunakan untuk melihat keterlibatan dari jangka waktu yang telah ditempuh sejak mulai bekerja dalam pengelolaan keuangan. Menurut data responden yang diperoleh, lama bekerja yang paling umum adalah berkisar antara 11 tahun sampai dengan 20 tahun. Untuk lama bekerja yang paling jarang ialah di bawah 5 tahun. Total responden yang tidak mengisi lama nya bekerja adalah sebanyak 37 tahun.

4.2 Hasil

4.2.1 Uji Kualitas Data

4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen akan menyatakan bagaimana item-item pertanyaan dalam instrument dapat dinyatakan valid atau tidak. Hal ini dapat diukur dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} yang ada (Ariawaty & Evita, 2018). Nilai yang menunjukkan bahwa suatu item pertanyaan dinyatakan valid adalah apabila r_{hitung} bernilai lebih besar dari r_{tabel} . Dalam penelitian ini, nilai $df=98$, sehingga didapati

$r_{\text{tabel}} = 0,1966$. Hasil dari pengolahan data untuk uji validitas instrumen berdasarkan data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

4.2.1.1.1 Kesadaran Diri

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas X1

No. Item	Variabel	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	KD1	.641	0.1966	valid
2	KD2	.646	0.1966	valid
3	KD3	.603	0.1966	valid
4	KD4	.540	0.1966	valid
5	KD5	.708	0.1966	valid
6	KD6	.414	0.1966	valid
7	KD7	.582	0.1966	valid
8	KD8	.519	0.1966	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang disajikan dalam kuesioner yang dibagikan adalah valid. Hal ini didasari dari setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan yang bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,1966 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.2.1.1.2 Motivasi

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas X2

No. Item	Variabel	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	M1	.424	0.1966	valid
2	M2	.654	0.1966	valid
3	M3	.588	0.1966	valid
4	M4	.443	0.1966	valid
5	M5	.486	0.1966	valid
6	M6	.653	0.1966	valid
7	M7	.687	0.1966	valid

8	M8	.688	0.1966	valid
9	M9	.641	0.1966	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang disajikan dalam kuesioner yang dibagikan adalah valid. Hal ini didasari dari setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan yang bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,1966 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.2.1.1.3 Pengaturan Diri

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas X3

No. Item	Variabel	r_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
1	PD1	.676	0.1966	valid
2	PD2	.503	0.1966	valid
3	PD3	.568	0.1966	valid
4	PD4	.665	0.1966	valid
5	PD5	.777	0.1966	valid
6	PD6	.535	0.1966	valid
7	PD7	.389	0.1966	valid
8	PD8	.629	0.1966	valid
9	PD9	.480	0.1966	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang disajikan dalam kuesioner yang dibagikan adalah valid. Hal ini didasari dari setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan yang bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,1966 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.2.1.1.4 Empati

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas X4

No. Item	Variabel	rx _y	r _{tabel}	Keterangan
1	E1	.631	0.1973	valid
2	E2	.719	0.1973	valid
3	E3	.706	0.1973	valid
4	E4	.681	0.1973	valid
5	E5	.694	0.1973	valid
6	E6	.565	0.1973	valid
7	E7	.613	0.1973	valid
8	E8	.628	0.1973	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang disajikan dalam kuesioner yang dibagikan adalah valid. Hal ini didasari dari setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan yang bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,1966 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.2.1.1.5 Keterampilan Sosial

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas X5

No. Item	Variabel	rx _y	r _{tabel}	Keterangan
1	KS1	.651	0.1966	valid
2	KS2	.494	0.1966	valid
3	KS3	.721	0.1966	valid
4	KS4	.662	0.1966	valid
5	KS5	.665	0.1966	valid
6	KS6	.663	0.1966	valid
7	KS7	.536	0.1966	valid
8	KS8	.511	0.1966	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang disajikan dalam kuesioner yang dibagikan adalah valid. Hal ini didasari dari setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan yang bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,1966 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.2.1.1.6 Profesionalisme Kerja

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas X6

No. Item	Variabel	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	PK1	.775	0.1966	valid
2	PK2	.753	0.1966	valid
3	PK3	.783	0.1966	valid
4	PK4	.809	0.1966	valid
5	PK5	.735	0.1966	valid
6	PK6	.794	0.1966	valid
7	PK7	.690	0.1966	valid
8	PK8	.773	0.1966	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang disajikan dalam kuesioner yang dibagikan adalah valid. Hal ini didasari dari setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan yang bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,1966 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.2.1.1.7 Disiplin Kerja

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas X7

No. Item	Variabel	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	DK1	.677	0.1966	valid

2	DK2	.662	0.1966	valid
3	DK3	.684	0.1966	valid
4	DK4	.829	0.1966	valid
5	DK5	.784	0.1966	valid
6	DK6	.729	0.1966	valid
7	DK7	.525	0.1966	valid
8	DK8	.589	0.1966	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang disajikan dalam kuesioner yang dibagikan adalah valid. Hal ini didasari dari setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan yang bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,1966 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.2.1.1.8 Komitmen Organisasi

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas X8

No. Item	Variabel	rx _y	rtabel	Keterangan
1	KO1	.689	0.1966	valid
2	KO2	.701	0.1966	valid
3	KO3	.640	0.1966	valid
4	KO4	.668	0.1966	valid
5	KO5	.611	0.1966	valid
6	KO6	.555	0.1966	valid
7	KO7	.672	0.1966	valid
8	KO8	.641	0.1966	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang disajikan dalam kuesioner yang dibagikan adalah valid. Hal ini didasari dari setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan yang bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,1966 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.2.1.1.9 Kinerja

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Y

No. Item	Variabel	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	K1	.767	0.1966	valid
2	K2	.653	0.1966	valid
3	K3	.809	0.1966	valid
4	K4	.722	0.1966	valid
5	K5	.660	0.1966	valid
6	K6	.609	0.1966	valid
7	K7	.784	0.1966	valid
8	K8	.733	0.1966	valid
9	K9	.707	0.1966	valid
10	K10	.668	0.1966	valid
11	K11	.607	0.1966	valid
12	K12	.611	0.1966	valid
13	K13	.685	0.1966	valid
14	K14	.593	0.1966	valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen yang disajikan dalam kuesioner yang dibagikan adalah valid. Hal ini didasari dari setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan yang bernilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yang bernilai 0,1966 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas akan menyatakan sejauh mana data yang diperoleh melalui instrumen memiliki keandalan yang cukup untuk menjelaskan keadaan yang terjadi dalam suatu objek yang diteliti dalam sebuah penelitian. Menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* akan diperoleh hasil mengenai reliabilitas instrumen (Ariawaty & Evita, 2018). Sebagaimana telah dipaparkan bahwa instrumen dapat diterima jika

Cronbach's Alpha memiliki nilai $> 0,70$. Hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	80

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan adalah reliable. Hal ini didasari oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari pengujian masing-masing variabel memiliki nilai sebesar 0,869 yang berarti bernilai $> 0,70$. Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan ke dalam tahap selanjutnya.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas Data

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58.2100000
	Std. Deviation	4.50711031
	Absolute	.115
Most Extreme Differences	Positive	.115
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		1.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa sampel terdistribusi secara normal. Hal ini dilihat dari nilai *Asymp. Sig* yang bernilai 0,140 atau $>0,05$. Nuryadi dkk (2017) memaparkan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Tes ini memperhatikan tingkat kesesuaian antara distribusi teoritis tertentu.

4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ariawaty dan Evita (2018), gejala multikolinieritas yang terjadi dalam suatu penelitian akan menunjukkan bahwa variabel tersebut tidaklah ortogonal. Pengujian ini dilakukan yang mana jika gejala multikolinieritas tidak terjadi akan menghasilkan nilai *tolerance value* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 . Adapun hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Total Kesadaran Diri	.667	1.499
Total Motivasi	.445	2.250
Total Pengaturan Diri	.416	2.407
Total Empati	.485	2.060
Total Keterampilan Sosial	.388	2.577
Total Profesionalisme Kerja	.482	2.077
Total Disiplin Kerja	.406	2.462
Total Komitmen Organisasi	.471	2.123

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang telah disajikan dapat diperoleh nilai *VIF* untuk seluruh variabel adalah di bawah 10. Untuk nilai *tolerance value* yang diperoleh melalui uji ini dari semua variabel secara tersendiri, masing-masing bernilai $>$ dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam setiap variabel yang diteliti.

4.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini akan menjelaskan apakah dalam penelitian terjadi gejala heteroskedastisitas atau tidak. Hal ini diketahui berdasarkan gambar grafik plot yang mana jika grafik yang dihasilkan menunjukkan pola yang teratur berarti terjadi gejala heteroskedastisitas, sedangkan jika terjadi penyebaran titik-titik yang tidak teratur di bawah nol pada sumbu Y maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ariawaty & Evita, 2018). Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.956	3.216		2.163	.033
Total Kesadaran Diri	-.228	.085	-.302	-2.696	.008
Total Motivasi	-.135	.105	-.177	-1.288	.201
Total Pengaturan Diri	-.212	.088	-.343	-2.416	.018
Total Empati	.081	.083	.128	.976	.331
Total Keterampilan Sosial	.069	.109	.092	.628	.531
Total Profesionalisme Kerja	.276	.109	.333	2.527	.013
Total Disiplin Kerja	-.040	.110	-.052	-.364	.716
Total Komitmen Organisasi	.063	.101	.083	.626	.533

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan, didapati bahwa seluruh nilai *Sig.* adalah di atas 0,05 selain dari variabel Kesadaran Diri, Pengaturan Diri dan Profesionalisme Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dari seluruh total variabel independen, hanya tiga variabel tersebut yang mengalami gejala heteroskedastisitas. Untuk lima variabel independen lainnya, karena tidak mengalami gejala heteroskedastisitas maka dapat dilanjutkan untuk tahapan berikutnya.

4.2.2.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Hal ini berakibat bahwa variasi sampel tidak dapat menggambarkan variasi populasinya bahkan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen dari variabel independennya. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan yang dapat dilihat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.590	3.678	1.892

a. Predictors: (Constant), Total Komitmen Organisasi, Total Keterampilan Sosial, Total Empati, Total Motivasi, Total Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.17
Tes Durbin Watson Bond

K=5		
N	dL	dU
100	1,5710	1,7804

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel yang disajikan di atas menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* adalah 1,892. Jika dibandingkan dengan hasil tes *durbin Watson*, maka nilai *durbin Watson* lebih besar dari *dU*, dan lebih kecil dari $4-dU$ ($4 - 1,7804 = 2,2196$), sehingga memenuhi ketentuan $4-dU > DW > dU$. Ini berarti tidak ada gejala autokorelasi sehingga dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

4.2.3 Hasil Analisis Data

4.2.3.1 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif adalah hasil berupa karakteristik statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan nilai minimal, maksimal, mean dan standar deviasi, variabel akan digambarkan. Untuk hasil dari statistika deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Motivasi	100	27	45	37.02	3.490
Total Empati	100	19	40	30.52	4.237
Total Keterampilan Sosial	100	22	40	32.11	3.590
Total Disiplin Kerja	100	27	40	32.71	3.468
Total Komitmen Organisasi	100	24	40	31.85	3.503
Total Kinerja	100	35	70	58.21	5.748
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mean setiap variabel adalah berkisar 30,52 sampai dengan 58,21. Untuk nilai minimal yang diperoleh adalah 19, sedangkan nilai maksimal yang diperoleh adalah 35. Untuk standar deviasi variabel adalah berkisar antara 3,468 sampai 5,748.

4.2.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai pengaruh dari setiap variabel dirumuskan dalam rumus yang konstan, untuk melihat besaran pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel independen. Adapun hasil analisis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.740	4.432		1.521	.132
Total Motivasi	.317	.147	.192	2.155	.034
Total Empati	.011	.115	.008	.098	.922
Total Keterampilan Sosial	.226	.150	.141	1.511	.134
Total Disiplin Kerja	.263	.157	.159	1.680	.096
Total Komitmen Organisasi	.739	.146	.450	5.047	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,740 + 0.317X_2 + 0.011X_4 + 0.226X_5 + 0.263X_7 + 0.739X_8 + e$$

Dalam persamaan linier di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,740 yang mengartikan bahwa dengan dipengaruhi oleh motivasi, empati, keterampilan sosial, disiplin kerja dan komitmen organisasi maka kinerja pengelola keuangan meningkat sebesar 6,740.
2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,317 dan bertanda positif, yang mana hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi meningkat maka terjadi kenaikan sebesar 31,7 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien empati sebesar 0,011 dan bertanda positif, yang mana hal ini menunjukkan bahwa jika variabel empati meningkat maka terjadi kenaikan sebesar 1,1 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

4. Nilai koefisien keterampilan sosial sebesar 0,226 dan bertanda positif, yang mana hal ini menunjukkan bahwa jika variabel keterampilan sosial meningkat maka terjadi kenaikan sebesar 22,6 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
5. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,263 dan bertanda positif, yang mana hal ini menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat maka terjadi kenaikan sebesar 26,3 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
6. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,739 dan bertanda positif, yang mana hal ini menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi meningkat maka terjadi kenaikan sebesar 73,9 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

4.2.3.3 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini menjelaskan bagaimana model regresi yang digunakan adalah sudah layak atau tidak. Hal ini dilihat bagaimana variabel-variabel dependen secara bersamaan berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Jika berpengaruh, maka hasil yang ditunjukkan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang menunjukkan bahwa model layak (Harlan, 2018). Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Kelayakan Model (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1998.746	5	399.749	29.545	.000 ^b
	Residual	1271.844	94	13.530		
	Total	3270.590	99			

a. Dependent Variable: Total Kinerja

b. Predictors: (Constant), Total Komitmen Organisasi, Total Keterampilan Sosial, Total Empati, Total Motivasi, Total Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas dapat diperoleh bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 29,545, dengan nilai F_{tabel} adalah 2,31 ($N_1 = 5$, $N_2 = 100 - 5 - 1 = 94$). Hal

ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dengan signifikansi sebesar 0,00 atau di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi adalah layak atau adekuat yang mengartikan bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen.

4.2.3.4 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini akan menentukan apakah hipotesis yang diterima terkait pengaruh variabel-variabel dalam penelitian. Dengan tingkat kepercayaan 95% akan diperoleh kesimpulan, yang mana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dengan signifikan (Sig) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.740	4.432		1.521	.132
Total Motivasi	.317	.147	.192	2.155	.034
Total Empati	.011	.115	.008	.098	.922
Total Keterampilan Sosial	.226	.150	.141	1.511	.134
Total Disiplin Kerja	.263	.157	.159	1.680	.096
Total Komitmen Organisasi	.739	.146	.450	5.047	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat t_{hitung} pada masing-masing variabel. Untuk t_{tabel} diperoleh dari tabel T ($\alpha = 0,05$, $df = n - k$) sehingga $\alpha = 0,05$ dan $df = 100 - 5 = 95$. Dengan demikian diperoleh t_{tabel} sebesar 1,98525. Melalui nilai yang telah diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,155. Artinya, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,155 > 1,98525$) dan signifikansi $0,034 < 0,05$. Dengan demikian maka H2 diterima. Hal ini mengartikan bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan.
2. Variabel Empati (X4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,098. Artinya, nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,098 < 1,98525$) dan signifikansi $0,922 > 0,05$. Dengan demikian maka H4 ditolak. Hal ini mengartikan bahwa tidak ada pengaruh Empati terhadap Kinerja Pengelola Keuangan.
3. Variabel Keterampilan Sosial (X5) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,511. Artinya, nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,511 < 1,98525$) dan signifikansi $0,134 > 0,05$. Dengan demikian maka H5 ditolak. Hal ini mengartikan bahwa tidak ada pengaruh Keterampilan Sosial terhadap Kinerja Pengelola Keuangan.
4. Variabel Disiplin Kerja (X7) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,680. Artinya, nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,680 < 1,98525$) dan signifikansi $0,096 > 0,5$. Dengan demikian maka H7 ditolak. Hal ini mengartikan bahwa tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan.
5. Variabel Komitmen Organisasi (X8) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,047. Artinya, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,047 > 1,98525$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka H8 diterima. Hal ini mengartikan bahwa ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Yang Diproyeksikan Dengan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada model regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini sejalan dengan penelitian Setyaningrum dkk (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi dapat digunakan sebagai alat menunjang kinerja dalam mengelola keuangan.

Pada dasarnya motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Semakin kuat motivasi maka sesuatu yang hendak dilakukan akan semakin lebih

mendekati untuk terpenuhi. Ghaffari dkk (2017) yang mengungkapkan hasil penelitian yang sama dengan mengelompokkan berbagai faktor motivasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, disimpulkan bahwa melalui motivasi seseorang akan suatu hal akan mendorong tekad kuat bagi diri pribadinya untuk mencapai hal tersebut.

Dalam penelitian Ghaffari dkk (2017) menyebutkan bahwa dengan memunculkan berbagai hal yang akan menggerakkan pekerja dalam melakukan pekerjaannya akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin baik. Hal tersebut di antaranya gaji dan tunjangan. Saat seseorang termotivasi untuk mendapat gaji setinggi mungkin, maka ia akan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin. Inilah mengapa motivasi terkait positif dengan prestasi kerja, karena motivasi tersebutlah yang menggerakkan niat yang kuat dalam diri seseorang.

4.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Yang Diproyeksikan Dengan Empati Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada model regresi menunjukkan bahwa empati tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini berbeda dari penelitian Setyaningrum (2016) yang menunjukkan pengaruh empati terhadap kinerja. Oleh karena itu meningkatkan empati tidak akan mendukung peningkatan kinerja dalam mengelola keuangan secara signifikan. Ini mungkin karena ruang lingkup empati adalah lebih cenderung di dunia sosial yang memiliki lebih banyak interaksi antar individu.

Empati adalah lebih umum digunakan dalam interaksi sosial. Ini dimungkinkan untuk mereka yang berkecimpung di bidang pekerjaan yang sangat banyak melakukan kontak dengan banyak orang yang tidak hanya dibatasi pada komunikasi dalam dunia pekerjaan melainkan seolah menjalin ikatan. Biasanya akan sangat dibutuhkan dalam bidang pekerjaan seperti manajer, guru dan pekerja sosial. Berbeda dengan bidang mengelola keuangan yang sangat terbatas dalam melakukan interaksi, bidang ini cenderung menyita waktu lebih untuk berpikir kritis.

4.3.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Yang Diproyeksikan Dengan Keterampilan Sosial Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada model regresi menunjukkan bahwa keterampilan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini tidaklah sama dengan hasil penelitian Setyaningrum yang menunjukkan bahwa keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja. Melalui hal ini dapat dikatakan bahwa keterampilan sosial tidak akan meningkatkan kinerja.

Tidak jauh berbeda dari empati, keterampilan sosial lebih banyak berperan di bidang pekerjaan yang dominan melakukan interaksi sosial. Keterampilan sosial memudahkan seseorang dalam berinteraksi karena akan membuat seseorang pandai dalam berinteraksi dengan banyak orang. Interaksi sosial dalam mengelola keuangan tidaklah banyak. Mereka yang mengelola keuangan cenderung lebih mandiri dan berusaha mengejar target yang dicapai dengan seefisien mungkin termasuk dalam hal waktu, sehingga membuat interaksi dalam pekerjaan terbatas.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada model regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Aminah yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan seseorang tidaklah menjamin bahwa kinerja yang diberikan akan maksimal terutama dalam hal mengelola keuangan.

Disiplin kerja akan membuat setiap individu melakukan aktivitas kerjanya pada waktu yang tepat, tidak mengulur waktunya. Namun walau demikian, hal tersebut belum sepenuhnya cukup dalam hal mengelola keuangan. Mengelola keuangan mengharuskan setiap individu yang melakoninya juga untuk mampu mendapatkan berbagai jalan keluar atau solusi pemecahan masalah yang terjadi dengan lebih cepat dan ringkas.

4.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada model regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini sejalan dengan penelitian Fitriyanti (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan meneliti pada kinerja bendahara yang pada dasarnya mengelola keuangan. Dengan demikian mendorong seseorang berkomitmen dalam organisasi akan membuat seseorang memiliki kinerja yang baik.

Komitmen Organisasi yang tinggi akan menimbulkan seperti suatu bentuk rasa memiliki akan organisasi yang diikuti, termasuk juga organisasi tempat dia bekerja. Melalui komitmen organisasi, seseorang akan berusaha melakukan apapun hal yang dirasa adalah terbaik bagi organisasi tersebut. Sama halnya bagi orang yang bergelut dalam mengelola keuangan di suatu organisasi, ia akan berusaha melakukan apapun hal yang terbaik yang dapat dilakukan untuk membuat organisasi tersebut tetap eksis, berpredikat baik dan tidak mengalami kerugian.

Orang yang memiliki komitmen yang kuat akan memiliki tekad yang kuat untuk meraih apa yang dituju. Mereka akan bekerja dengan mengerahkan segala kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Hal ini seperti yang dipaparkan dalam Amrullah (2018) tentang ciri-ciri komitmen yaitu *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesiapan untuk bekerja keras, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Inilah mengapa orang dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki hasil kinerja yang sangat baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional yang terdiri atas kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati dan keterampilan sosial, serta profesionalisme kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pada OPD Kota Bandar Lampung. Sampel yang diambil adalah 123 pengelola keuangan OPD Kota Bandar Lampung, dengan metode pengumpulan data kuesioner. Menggunakan statistik analisis regresi linier berganda program SPSS 20.0, kesimpulan yang diperoleh ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung
2. Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan empati tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang diproyeksikan dengan keterampilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung
4. Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung
5. Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pengelola keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun dalam penelitian masih ada berbagai keterbatasan yang terjadi. Keterbatasan yang terjadi adalah disebabkan oleh faktor waktu, sampel, referensi dan lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, keterbatasan yang ditemukan di antaranya adalah:

1. Objek yang dijadikan sampel sangat terbatas, hanya mencakup Organisasi Perangkat Daerah di Kota Bandar Lampung dan tidak mencakup secara keseluruhan OPD yang ada
2. Variabel yang digunakan terbatas hanya delapan, belum mencakup variabel lainnya yang mungkin berpengaruh

5.3 Saran

Saran yang diberikan oleh peneliti diharapkan dapat dilanjutkan oleh peneliti berikutnya dalam penelitian selanjutnya. Saran diberikan untuk memperbaiki atau untuk membuat penelitian selanjutnya memberi hasil yang lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Perluasan sampel ke Organisasi Perangkat Daerah dengan daerah yang lebih luas agar dapat memberi hasil kesimpulan yang lebih memberikan gambaran nyata tentang penelitian yang dilakukan
2. Penambahan variabel, terlebih yang lebih baru untuk mengembangkan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Sopan. 2011. Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 1
- Afero, Baghdad & Adman. 2016. Peran Kecerdasan Emosional Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kemandirian Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1 No. 1
- Agustiawan, Deni. 2018. Pengaruh Hasil Pemeriksaan Audit BPK Terhadap kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kota di Indonesia. *Skripsi* pada Universitas Bandar Lampung
- Akbar, M. Arrijalul. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Kasus Pada SKPD Kota Pekanbaru). *Jurnal JOM Fekon*, Vol. 2 No. 2
- Aminah, Siti. 2015. Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Bendahara SKPD Kabupaten Merangin. *Tesis* pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta
- Amrullah, Kiki Rethavimarlian. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Peran Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi pada Kabupaten Muara Enim). *Skripsi* pada Universitas Lampung
- Ariawaty, Rina Novianty & Evita, Siti Noni. 2018. *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung: PT. Bima Pratama Sejahtera

- Bahestifar, Malikeh & Norozy, Taebe. 2013. *Social Skills: A Factor to Employees' Success. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 3
- Bolung, Gerry Richard dkk. 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 6, No. 4
- Bouckenooghe, Dave dkk. 2014. *How does self regulation of emotions impact employee work engagement: The mediating role of social resources. Journal of Management & Organization*, Vol. 20, Issue 4
- Budiastuti, Dyah & Bandur, Agustinus. 2018. *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Caesario, Yoseph. 2017. Pengaruh Kompetensi, Objektivitas Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Investigatif Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi* pada Universitas Hasanuddin
- Can, Afni & Yasri. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal* pada Ejournal Universitas Padang, Vol. 4, No. 1
- Damri, Zuhrah Nadima Ulfah. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *Jurnql JOM Fekon*, Vol 4, No. 1
- Dariyo, Agoes. 2016. Peran *Self-Awareness* dan *Ego Support* Terhadap Kepuasan Hidup Remaja Tionghoa. *Psikodimensia* Vol. 15 No. 2

- Dewi, Putu Cintya Purnama & Wirasedana, I Wayan Pradnyantha. 2018. Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan *Good Corporate Governance* pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 25, No. 2
- Ekawanti, Sysditya & Mulyana, Olivevia Prabandini. 2016. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. Vol. 6, No. 2
- Fitriyanti, Rizky. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah (Studi Empiris SKPD Kabupaten Kepulauan Meranti). *Jurnal JOM Fekon*, Vol. 2, No. 2
- Ghaffari, Afrev Ijah. 2013. *The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar*, Ethiopia, Vol. 2. No. 3
- Ghaffari, dkk. 2017. *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, Vol. 11, No. 4
- Harlan, John. 2018. *Analisis Regresi Linier*. Jakarta: Gunadarma
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman) *Skripsi* pada Universitas Yogyakarta
- Haryanto dkk. 2007. *Akuntansi Sektor Publik*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasnani, Lidia. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan Fungsional Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi), *Jurnal JOM Fekon* Vol. 3, No. 1

- Hochwarter, Wayne A. & Witt, L. A. 2006. *The Interaction of Social Skill and Organizational Support on Job Performance. Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 2
- Hosmani, A., & Shambhushankar, B. 2014. *Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. Research Journal of Managemnet Sciences*, Vol. 3, No. 11
- Ikhsan, Arfan & Suprasto, Herkulanus Bambang. 2008. *Teori Akuntansi dan Riset Multiparadigma*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Indrawati. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi). *e Jurnal Katalogis*, Vol. 5, No. 5
- Kadji, Yulianto. 2012. Tentang Teori Motivasi. *Jurnal Inovasi*, Vol. 9, No. 1
- Krishnan, Ramesh dkk. 2018. *The Influence of Emotional Intelligence on Employee Job Performance: A Malaysian Case Study. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 8, No. 5
- Kusuma, Satria Panji. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Independensi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Jawa Tengah dan DIY). *Skripsi* pada Universitas Negeri Semarang
- Magpili, Nina Cristina & Pazos, Pilar. 2018. *Self-Managing Team Performance: A Systematic Review of Multilevel Input Factors. Small Group Research*, Vol. 49, No. 1
- Nuryadi, dkk. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media

- Okpara, Atuma & Edwin, Agwu M. 2015. *Self Awareness And Organizational Performance In The Nigerian Banking Sector. European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, Vol. 3, No. 1
- Oktafien, Shinta. 2018. Peran Persepsi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD Se-SKPD/ Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Bdg). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Vol. 2, No. 1
- Palokoto, Alifia & Djastuti, Indi. 2014. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT TASPEN (PERSERO) KCU Semarang. Diponegoro *Journal of Management*, Vol. 3, No. 3
- Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 7 Tahun 2016. *Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019. *Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Rahmah, Nur Athiyah. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kota Palu. *e Jurnal Katalogis*, Vol. 4 No. 9
- Ramdhani, Frilly Sakina. 2014. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Locus Of Control Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah. *Skripsi* pada Universitas Lampung
- Ramdhani, Neila. 2016. Emosi Moral dan Empati pada Perundungan-siber. *Jurnal Psikologi*, Vol. 43 No. 1
- Rizka, Zana. 2019. Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan. *Skripsi* pada Universitas Medan Area
- Ronal, Teddy dkk. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup

Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, Vol. 3, No. 2

Saputra, Roni. 2016. *Biostatistik Dalam Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Batam: STIKes IBNU SINA Batam

Saputro, Adi Arief (2018) Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Manajerial Dengan Internal Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) BPJS Kesehatan Kabupaten Kudus). Skripsi pada Universitas Muria Kudus.

Sari, Rani Novita. 2016. Perlakuan Akuntansi Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Daerah Air Minum Di Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 13, No. 1

Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, Hady Siti. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1

Sastrawinata, Hendra. 2011. Pengaruh Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati dan Keterampilan Sosial Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 1 No. 2

Setyaningrum, Rani dkk. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36 No. 1

Siburian, Jhon Henry. 2015. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Helvetia Kota Medan. *Skripsi* pada Universitas Sumatra Utara

Singh, Prakash. 2014. *Employees' Use Of Empathy To Improve Their Job Behaviour. International Business and Economics Journal Research*, Vol. 13, No. 3

- Siyoto, Sandu & Sodik, M. Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Solaiman, Afif. 2019. Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah periode 2018-2019. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 2, No. 2
- Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No. 01
- Sutanto, Eddy M. & Ratna, Athalia. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 9, No. 1
- Sutrischastini, Ary. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23 No. 2
- Tarmizi, Rosmiaty dkk. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol. 3, No. 1
- Tyas, Rima Dwining & Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 62, No. 1
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014. *Pemerintahan Daerah*.
- Wibowo, Cahyo Tri. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 15 No. 1

Windura, Bobbie. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Studi Pada SKPD Kota Dumai). *Jurnal JOM Fekon*, Vol. 4, No. 1

Yuesti, Anik & Merawati, Luh Komang. 2019. *Akuntansi Keprilakuan*. Bali: CV Noah Aletheia

Referensi Internet:

BPKP Provinsi Lampung: SPIP dan APIP sebagai Pilar Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Negara dan Daerah. 12 Agustus 2019. Diakses dari: <http://www.bpkp.go.id/lampung/berita/read/22392/5/Sosialisasi-Simda-Perencanaan-dan-Simda-SAKIP-Bagi-Pemda-Se-Provinsi-Lampung.bpkp> pada 20 Juli 2020 pukul 15.11 WIB

Bulungan: Istilah SKPD Jadi OPD. Diakses dari <https://bulungan.go.id/v5/index.php/kontak-kami/938-istilah-skpd-jadi-opd> pada 29 Juli 2020 pukul 14.41 WIB

Harian Momentum: Catatan BPK, Infrastruktur Banyak yang Tidak Sesuai Spesifikasi. 30 Desember 2019. Diakses dari: <https://harianmomentum.com/read/20992/catatan-bpk-infrastruktur-banyak-yang-tidak-sesuai-spesifikasi> pada 20 Juli 2020 pukul 15.24 WIB

Kamus Besar Bahasa Indonesia: Kelola. Diakses dari <https://kbbi.web.id/kelola> pada 20 Juli 2020 pukul 15.23 WIB

Lampost: Ini Catatan BPK Soal Kinerja Pemkot Bandar Lampung. 20 Desember 2018, pukul 19:54. Diakses dari: <https://www.lampost.co/berita-ini-catatan-bpk-soal-kinerja-pemkot-bandar-lampung.html> pada 20 Juli 2020 pukul 15.10 WIB

Lektur ID: Pengelola. Diakses dari <https://lektur.id/arti-pengelola/> pada 29 Juli 2020 pukul 14.39 WIB

Rilis ID Lampung: BPK Temukan 17 Proyek Bermasalah di Bandarlampung, Ini Daftarnya. 30 Mei 2018. Diakses dari: <https://lampung.rilis.id/bpk-temukan-17-proyek-bermasalah-di-bandarlampung-ini-daftarnya> pada 20 Juli 2020 pukul 15.18 WIB

Saibumi.com: Untuk Ke Sembilan Kalinya, Bandar Lampung Raih Opini WTP dari BPK. 28 Mei 2019. Diakses dari: <https://www.saibumi.com/artikel-93639-untuk-ke-sembilan-kalinya-bandar-lampung-raih-opini-wtp-dari-bpk.html> pada 20 Juli 2020 pukul 15.28 WIB

Saibumi.com: BPKAD Bandar Lampung: Baru Satu Kecamatan Selesaikan LPj Dana Kelurahan. Diakses dari: <https://www.saibumi.com/artikel-94357-bpkad-bandar-lampung-baru-satu-kecamatan-selesaikan-lpj-dana--kelurahan.html#ixzz6Uhd7EuqC> pada 9 Agustus 2020 pukul 15.35 WIB