

PENGARUH PERILAKU BELAJAR, *FINANCIAL KNOWLEDGE* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEUANGAN DI INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN MAMUJU UTARA

Nasrullah¹, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin²

rnas55597@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

²Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze simultaneous and partial influence of learning behavior, financial knowledge, and emotional intelligence on the performance of officials at the finance department in the governmental units of North Mamuju regency. The study is conducted in 50 governmental units in North Mamuju, especially in the finance Department. The population of this study consists of 354 people; those who meet the sample criteria are 197 people consisting of 135 civil servants and 62 honorary. The test finds that learning behavior, financial knowledge, and emotional intelligence simultaneously have positive and significant influence on the performance of officials at the finance department in the governmental units of North Mamuju Regency. Learning behavior has a positive but insignificant influence on the performance of officials at the finance department in the governmental units of North Mamuju Regency. Financial knowledge has a positive and significant influence on the performance of officials at the finance department in the governmental units of North Mamuju Regency. Emotional intelligence has a positive and significant influence on the performance of officials at the finance department in the governmental units of North Mamuju Regency.

Keywords: *Learning behavior, financial knowledge, emotional intelligence, and officials' performance*

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara secara menyeluruh sebagaimana yang dilakukan di seluruh instansi pemerintah, termasuk di Kabupaten Mamuju Utara, semuanya telah didasarkan melalui Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai.

Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut maka beberapa faktor yang penting di pertimbangkan adalah perilaku belajar, pengetahuan keuangan atau *financial knowledge* serta kecerdasan emosional pegawai.

Menurut Abdul Makmur, pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju Utara. (Wawancara, 26 Februari 2016) mengungkapkan “Di saat mengikuti workshop yang diselenggarakan instansi, pegawai belum secara aktif menanyakan tentang apa yang belum dipahami”.

Menurut Abdul Makmur “Dalam suasana seperti itu terkadang pegawai merasa kurang percaya diri ketika harus menanyakan hal-hal yang belum dipahami. Begitupun sepanjang pemberian materi, masih banyak pegawai yang malas dalam mencatat hal-hal penting yang dijelaskan oleh pemateri.

Pegawai juga seringkali kurang mengindahkan ketepatan waktu pelaksanaan”. Fenomena di atas menunjukkan kurangnya perhatian pegawai yang tanpa disadari dapat mengurangi keberhasilan dalam kegiatan proses belajar.

Tidak terbatas hanya pada kegiatan kelembagaan, tetapi dalam rapat tertentu yang diadakan masing-masing instansi belum diikuti secara tertib. Selain perilaku belajar, penting pula diperhatikan penguasaan tata kelola keuangan di instansi masing-masing.

Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No.15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, terdapat empat opini yang diberikan pemeriksa (1) Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), (2) Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP), (3) Opini Tidak Wajar (TP), dan (4) Pernyataan Menolak memberi Opini atau Tidak Memberi Pendapat (TMP)

Menurut Felix Datuan, pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mamuju Utara (Wawancara, 28 Februari 2016) mengatakan “Masih terlihat adanya pembuatan laporan keuangan yang masih belum sesuai standar akuntansi pemerintah”.

Menurutnya masih terdapat pencatatan pengelolaan keuangan seperti, pencatatan persediaan berupa pembukuan bahan habis pakai, Alat Tulis Kantor dan blanko cetak serta persediaan lainnya tidak dicatat dalam format laporan yang tersedia berupa tabel laporan pembukuan”

Hal penting lainnya yang belum dipahami secara benar adalah arus kas yang terjadi khususnya arus kas masuk pada bendahara kas daerah. Begitupun bagi penerimaan kas yang ditujukan untuk kegiatan operasional dalam satu periode akuntansi.

Menyangkut penerimaan kas untuk perolehan dan pelepasan asset yang tidak termasuk setara kas juga belum dipahami secara maksimal (Abdul Makmur: Wawancara, 29 Februari 2016).

Berdasarkan temuan di atas menunjukkan sebagian pegawai masih memiliki pengetahuan yang rendah dalam beberapa hal menyangkut pengetahuan keuangan yang akhirnya berimbas pada proses pelaporan. Olehnya itu penting diperhatikan seberapa besar pengetahuan keuangan atau *financial knowledge* pegawai, untuk mencapai kinerja yang baik demi memperoleh status WTP bagi pemerintah Kabupaten Mamuju Utara.

Kecerdasan emosional adalah terkait dengan pribadi setiap individu yang melekat

dalam dirinya, dimana kemampuan mengendalikan diri ini sungguh sangat diperlukan bagi setiap pegawai dibagian penatausahaan keuangan Kabupaten Mamuju Utara.

Fenomena yang biasa ditemui di lapangan yakni tidak terkontrolnya sebagian pegawai keuangan di dalam melakukan tugas-tugasnya (Abdul Makmur: Wawancara, 29 Februari 2016). Pegawai pada bagian penatausahaan keuangan Kabupaten Mamuju Utara juga dituntut untuk mengendalikan emosi dalam bekerja agar pekerjaan yang dilakoni bisa dikerjakan dengan baik.

Goleman (2007:49) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah merupakan suatu kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai kecerdasan emosional masih belum maksimal dilakukan oleh pegawai. Dimana pegawai masih sering stres dalam menghadapi pekerjaan yang begitu banyak. Misalnya menyelesaikan sebuah laporan pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan waktu yang sangat singkat, mereka terlihat sangat tegang.

Pekerjaan yang dilakukan masih sering keliru hal ini disebabkan karena para pegawai masih belum maksimal mengendalikan emosi mereka dalam bekerja.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif melalui pendekatan verifikatif.

Teknik Pengambilan dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner sebagai instrument utama dalam

pengumpulan data. Dalam penelitian ini diberikan sejumlah pernyataan sesuai indikator yang ada, kemudian di tanggapi secara teliti oleh responden.

Penelitian ini didukung oleh teknik observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian. Selain itu melakukan Tanya jawab atau interview untuk memperoleh jawaban responden yang lebih mendetail. Untuk mendapatkan dokumen penting dilakukan teknik dokumentasi.

Analisis Data

Dalam menggambarkan hasil tanggapan digunakan distribusi frekwensi. Hal ini untuk melihat sebaran tanggapan responden yang terjaring dari kuisioner penelitian. Selanjutnya dilakukan uji regresi untuk mengungkap sifat dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

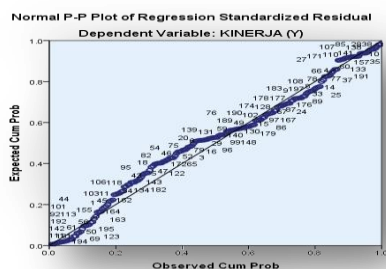
Untuk mengetahui signifikansi pengaruh, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan sebagian besar subjek menyebar, mengikuti arah garis diagonal dan berada dekat dengan garis diagonal. Hal ini membuktikan data-data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independen) Ghazali (2013:105).

Tabel 1. Hasi Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Perilaku Belajar (X ₁)	0,843	1,187
Financial Knowledge (X ₂)	0,775	1,291
Kecerdasan Emosional (X ₃)	0,811	1,233

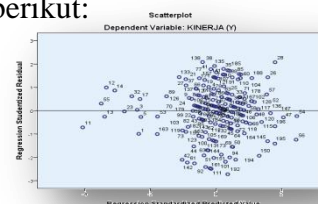
Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan Ghazali (2013:108) hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%.

Hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghazali (2013:140). Hasil uji asumsi heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Ghozali (2013:141) terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksikan kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen perilaku belajar, *financial knowledge* dan kecerdasan emosional.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Teknik ini untuk mengungkap pola hubungan dan pengaruh variabel perilaku belajar (X_1), *financial knowledge* (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Ringkasan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

No.	Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig t
		B	Std. Error		
1	Perilaku Belajar (X_1)	0,156	0,091	1,717	0,068
2	<i>Financial Knowledge</i> (X_2)	0,249	0,063	3,989	0,000
3	Kecerdasan Emosional (X_3)	0,243	0,075	3,251	0,003
Constanta = 1,268		F-hitung = 59,330			
R = 0,693		Sig. F= 0,000			
R Square (R^2)=0,480					

Sumber: Data diolah (2015)

$$Y = 1,268 + 0,156X_1 + 0,249X_2 + 0,243X_3$$

1. Constanta 1,268 menunjukkan kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh variabel perilaku belajar (X_1), *financial knowledge* (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3)
2. Perilaku belajar (X_1) 0,156 menunjukkan semakin baik perilaku belajar yang dimiliki pegawai makin baik pula kinerja pegawai.
3. *Financial knowledge* (X_2) 0,249 menunjukkan semakin baik pengetahuan keuangan yang dimiliki pegawai makin baik pula kinerja pegawai.
4. Kecerdasan emosional (X_3) 0,243 menunjukkan semakin baik kecerdasan

emosional yang dimiliki pegawai makin baik pula kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama di maksudkan untuk mengetahui pengaruh perilaku belajar (X_1), *financial knowledge* (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Mamuju Utara.

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak diperoleh nilai Sig F 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini membuktikan secara simultan variabel perilaku belajar (X_1), *financial knowledge* (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Mamuju Utara (*Terbukti*).

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai Sig t 0,068 lebih besar dari alpha 0,05 membuktikan secara parsial variabel perilaku belajar (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Mamuju Utara (*tidak terbukti*).

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai Sig t 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 membuktikan secara parsial variabel *financial knowledge* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Mamuju Utara (*terbukti*).

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan nilai Sig t 0,003 lebih kecil dari alpha 0,05 membuktikan secara parsial variabel kecerdasan emosional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Mamuju Utara (*terbukti*).

Pembahasan

Pengaruh Simultan Perilaku Belajar, Financial Knowledge dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Mamuju Utara

Perilaku belajar, *financial knowledge* dan kecerdasan emosional secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai di Kabupaten Mamuju Utara. Ada pengaruh positif yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai. Semakin baik perilaku belajar, *financial knowledge* dan kecerdasan emosional makin baik pula kinerja pegawai.

Kontribusi yang diberikan ketiga variabel bebas sebesar 39,7%. Adapun sisanya 60,3% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini. Jika dilihat besarnya kontribusi variabel lain masih lebih besar dibandingkan variabel yang diteliti. Ini artinya masih terdapat variabel lainnya yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Olehnya itu penelitian ini masih perlu dikembangkan oleh peneliti selanjutnya.

Hasil dari pengembangan penelitian nantinya berguna untuk membangun dasar prediksi bagi perkiraan kinerja pegawai dimasa mendatang. Beberapa variabel lain yang diperkirakan berkontribusi terhadap kinerja seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, kedisiplinan, pengembangan karir dan variabel lainnya.

Pengaruh Perilaku Belajar Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Mamuju Utara

Perilaku belajar dapat diukur dari beberapa indikator seperti kebiasaan mengikuti pelajaran, kebiasaan membaca dan kunjungan ke sumber bacaan atau informasi.

Pengaruh perilaku belajar terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Mamuju Utara bersifat positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh tersebut searah artinya semakin baik perilaku belajar maka berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa perilaku pegawai yang masih memperoleh skor rendah adalah menyangkut keaktifan dalam menanyakan materi yang belum di pahami.

Masih rendahnya keinginan pegawai untuk memperdalam materi pembelajaran disebabkan kurangnya kepercayaan diri pegawai. Perilaku pegawai yang malas dalam

mencatat materi pembelajaran belum dapat membentuk perilaku belajar yang baik sehingga berdampak pada rendahnya pengaruh perilaku belajar terhadap kinerja pegawai.

Namun di sisi lain kesibukkan pegawai terhadap pekerjaan di kantor tidak menghalangi pegawai untuk menyempatkan membaca. Walaupun belum memiliki ketergantungan dalam membaca akan tetapi pegawai telah membiasakan diri untuk menjadikan aktifitas membaca sebagai kegiatan sehari-hari.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marita dalam Suryaningrum, dkk (2009).

Pengaruh Financial Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Mamuju Utara

Dimensi pengetahuan keuangan yang di atur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 171/PMK.05/2007 dan Permendagri No 64 Tahun 2013 yang di jabarkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Utara No 18 Tahun 2014 terdiri atas pengetahuan tentang realisasi anggaran, pengetahuan tentang saldo anggaran lebih, pengetahuan tentang neraca, pengetahuan tentang operasional dan pengetahuan tentang arus kas.

Jika dilihat secara khusus pada setiap pencapaian indikator yang ada, menunjukkan sebagian pegawai telah memahami kelima dimensi di atas, namun sebagian belum memahaminya secara maksimal.

Hal-hal yang belum banyak di pahami pegawai yang terlihat melalui perolehan skor terendah adalah menyangkut realisasi anggaran seperti rekening kas umum, anggaran yang menjadi hak pemerintah, penerimaan dari suatu entitas, pengeluaran kepada suatu entitas dan defenisi dana perimbangan serta dana bagi hasil.

Kemampuan pegawai dalam hal pengetahuan dan ketrampilannya untuk menghasilkan laporan keuangan yang

akuntabel menjadi sangat penting untuk di perhatikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Putu Anisa Septi Asri Pratiwi *at.al* (2014).

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Mamuju Utara

Kecerdasan Emosional (EQ) mempunyai lima komponen atau dimensi, tiap komponen mempunyai beberapa kompetensi. Kelima dimenasi tersebut adalah pengenalan diri (*Self-Awareness*), pengendalian diri (*Self-Regulation*), motivasi (*Motivation*), empati (*Empathy*) dan keterampilan sosial (*Social Skills*) Goleman (2007:58-59).

Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Mamuju Utara.

Dalam fenomenanya hal itu dibuktikan oleh pengenalan diri pegawai yang makin baik dengan skor yang tinggi. Pengendalian diri pegawai harus tetap ditingkatkan mengingat permasalahan kerja kedepan makin tinggi dan kompleks.

Secara umum aktifitas pengenalan diri dicapai dengan skor yang tinggi. Unsur dengan skor tertinggi adalah pengendalian kesadaran emosi ketika berhadapan dengan persoalan.

Skor tertinggi lainnya adalah menyangkut pengendalian diri dan motivasi. Pengendalian diri merupakan tindak lanjut dari pengenalan diri. Hal ini berbentuk tindakan yang diarahkan pada lingkungan kerja dan lingkungan sosial yang luas di kalangan pegawai.

Motivasi pegawai sebagai salah satu indikator kecerdasan emosional juga dicapai dengan skor tinggi. Pencapaian ini secara positif di dorong oleh adanya keinginan dari setiap pegawai untuk bekerja lebih baik.

Unsur lainnya adalah kegairahan dalam bekerja. Sejauh ini pegawai tetap semangat dan bergairah dalam menjalani rutinitas

pekerjaannya sehingga berdampak cukup baik bagi perbaikan hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Risma (2012) mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Perilaku belajar di kalangan pegawai perlu diperbaiki terutama menyangkut kesadaran pegawai untuk selalu aktif khususnya dalam bertanya dan mencatat hal-hal penting dalam berbagai kesempatan pelatihan, seminar, *workshop* maupun ketika menerima penjelasan pimpinan dalam pertemuan tertentu.

Pegawai perlu memanfaatkan situasi diwaktu lowong untuk mencermati berbagai informasi berkaitan dengan pekerjaan, membiasakan membaca dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung kualitas pekerjaan. Dalam upaya mewujudkan penilaian WTP maka dianjurkan agar pegawai berusaha menambah pengetahuan menyangkut penatausahaan keuangan dilingkungannya. Hal itu terutama menyangkut pengelolaan anggaran, memahami perlakuan atas penerimaan atau pengeluaran termasuk pengetahuan tentang dana bagi hasil.

Perlakuan yang tepat terhadap saldo anggaran lebih awal sangat bagi terselenggaranya pelaporan keuangan yang akuntabel. Olehnya itu pegawai perlu memahaminya dengan menguasai teknik pengelolaanya. Termasuk dalam hal ini pemahaman pegawai terhadap pembiayaan anggaran.

Kualitas pelayanan perlu ditingkatkan juga keinginan untuk menjaga harmonisasi hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja. Pegawai perlu menjaga sikap dengan sesamanya agar tetap baik.

Efisiensi penggunaan waktu kerja harus ditingkatkan untuk memberikan rasa nyaman bagi pihak yang dilayani. Mengutamakan kepentingan instansi, kemampuan bekerjasama

juga harus ditingkatkan termasuk mempengaruhi atau mendorong rekan kerja untuk bekerja dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 171/PMK.05/2007.
- Risma, Devi. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Educhild*. Vol.01 No.1 Tahun 2012. Hal. 25-27.