

## IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Mhd. Dhani Habra, SE., M.MA<sup>1)</sup>  
Junita Putri Rajana Harahap<sup>2)</sup>

Universitas Muslim Nusantra Al-Washliyah  
Jl. Garu II A, Harjosari I, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara  
email : mhddanihabra@umnaw.ac.id

### **Abstrak**

*Diantara banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan, salah satunya adalah budaya dan lingkungan. Budaya organisasi (organizational culture) memiliki peran penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya kinerja suatu organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Kabupaten Serdang Bedagai. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota poulasi dijadikan sampel, yaitu semua Kepala, Bendahara, dan Staff bagian Keuangan seluruh SKPD yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan perilaku orgnisasi memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultah terhadap kinerja keuangan pemerinth Kabupaten Serdang Bedagai.*

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Organisasi, Kinerja Keuangan Pemerintah*

### **Abstract**

*Among many factors that affect financial performance, one of which is culture and the environment. Organizational culture has an important role in determining the success or failure of an organization's performance. This research is a quantitative study using Multiple Linear Regression Analysis. This research was conducted in the Serdang Bedagai Regency Government. Sources of data in this study use primary data. Sampling in this study used a saturated sampling technique in which all members of the population were sampled, namely all heads, treasurers, and staff of the finance department of all SKPDs in Serdang Bedagai Regency. The data collection instruments used in this study were observation, questionnaires, and documentation. The results of this study indicate that the variables of leadership and organizational behavior have a partial and simultaneous influence on the financial performance of the Serdang Bedagai Regency government.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Leadership, Organizational Behavior, Government Financial Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Diantara banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan, salah satunya adalah budaya dan lingkungan. Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Masyarakat hidup dalam kebudayaan yang berbeda dengan kebudayaan masyarakat lainnya. Kebudayaan tersebut secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam berbagai aspek kehidupan (Wirawan, 2007). Budaya organisasi (*organizational culture*) memiliki peran penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi menurut Schein (2004)

adalah pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari oleh sesama anggota kelompok dalam memecahkan masalah dalam beradaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu untuk diajarkan terus-menerus sebagai cara memandang, berpikir, merasakan dan bertindak yang benar.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan hidup organisasi. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada masing-masing individu serta lingkungannya. Organisasi yang tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan perhatiannya pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari para pelaku organisasi disemua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Organisasi yang baik, akan tumbuh dan berkembang dengan memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya agar dapat berjalan dengan optimal sesuai dengan fungsinya, khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Kinerja keuangan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi, Mahsun (2013). Analisis kinerja keuangan bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja pemerintah, mengukur potensi pendapatan atau sumber ekonomi, mengetahui kondisi keuangan, mengetahui kemampuan pemerintah dalam memenuhi kewajibannya, dan menyakini bahwa pemerintah telah melaksanakan anggaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu alat untuk menganalisis kinerja keuangan daerah adalah dengan rasio keuangan. Analisis rasio keuangan terdiri dari rasio Kemandirian, rasio Efisiensi, rasio Efektivitas, rasio Keserasian, dan rasio Pertumbuhan. Jika semua rasio tersebut menunjukkan hasil angka sesuai target, maka kinerja keuangan pemerintah dapat dikatakan baik (Mahsun, 2013).

Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai sesuai amanat Undang undang otonomi daerah berkewenangan untuk melaksanakan otonomi seluas luasnya dengan menjalankan seluruh urusan pemerintahan selain urusan politik luar negeri ; pertahanan ; keamanan ; yustisi ; moneter dan fiskal nasional serta agama yang merupakan urusan dari pemerintah pusat. Sejalan dengan pelaksanaan wewenang sebagai wujud prinsip otonomi daerah seluas luasnya, maka pemerintah kabupaten Serdang Bedagai mempunyai kewajiban yang menjadi tugas pokoknya dalam rangka pelaksanaan prinsip otonomi yang nyata dan bertanggung jawab. (Lakip Daerah Sergai tahun 2013). Salah satu tolak ukur dalam menilai keberhasilan atau kegagalan suatu instansi maka diperlukan analisis kinerja yang hasilnya dapat digunakan oleh pemerintah sebagai masukan dalam melakukan monitoring dan evaluasi Universitas Sumatera Utara pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban oleh masing-masing satuan kerja atau instansi, berdasarkan peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia No. 53 tahun 2014 tentang petunjuk teknis tatacara pelaporan kinerja, perjanjian kinerja dan tatacara review atas laporan kinerja instansi pemerintah. (Rencana kinerja tahunan badan pusat statistik kabupaten sergai tahun anggaran 2016).

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) Mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi terhadap kinerja keuangan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan perilaku organisasi terhadap kinerja keuangan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

## 1.2. Budaya Organisasi

Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan

bertindak menyelesaikan satu pekerjaan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Robert dan Angelo, 2005). Budaya organisasi merupakan kesatuan pandangan yang menghasilkan keseragaman beberapa individu dalam berperilaku dan bertindak dalam suatu organisasi. Abdullah dan Arisanti (2010) budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan persatuan anggota-anggota organisasi. Creemers dan Reynolds (dalam Soetopo, 2010) menyatakan bahwa *“organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization’s members”* (budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi). Greenberg dan Baron (dalam Soetopo, 2010) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Stephen P Robbins (2002) menyatakan bahwa budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dari orang lain. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kesatuan pola pikir, sudut pandang dan keyakinan yang akan mempengaruhi keseragaman perilaku para anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku secara bersama-sama dalam memenuhi tujuan suatu organisasi. Pola pikir, sudut pandang serta keyakinan yang dimiliki satu organisasi berbeda dengan organisasi lainnya.

### 1.3. Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merupakan suatu usaha formal yang dilaksanakan organisasi dalam mengevaluasi tingkat efektif dan efisien keuangan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut IAI (2007) Kinerja Keuangan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumberdaya yang dimilikinya. Kinerja keuangan merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar.

Menurut Bastian (2006) pengukuran kinerja merupakan wujud akuntabilitas, dimana penilaian yang lebih tinggi menjadi tuntutan yang harus dipenuhi. Data pengukuran kinerja seharusnya dapat digunakan untuk peningkatan program. Setelah sebuah organisasi mengumpulkan seluruh data, pengujian dan analisis data lalu dilakukan untuk mengidentifikasi kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan. Kinerja merupakan suatu indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu organisasi.

### 1.4. Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Kinerja keuangan pemerintah daerah adalah tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja dibidang keuangan daerah yang meliputi penerimaan dan belanja daerah dengan menggunakan indikator keuangan yang ditetapkan melalui suatu kebijakan atau ketentuan perundang-undangan selama satu periode anggaran. Kinerja keuangan harus diselenggarakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keuangan daerah. Bentuk dari pengukuran kinerja tersebut merupakan rasio keuangan yang terbentuk dari unsur laporan pertanggungjawaban kepada kepala daerah berupa perhitungan APBD. Kinerja keuangan diukur dengan menggunakan indikator berupa analisis keuangan yang menilai kinerja keuangan di masa lalu sehingga diperoleh informasi posisi keuangan yang mewakili realitas entitas dan potensi-potensi kinerja yang akan berlanjut di masa akan datang.

Halim (2013) “analisis kinerja keuangan adalah usaha mengidentifikasi ciri-ciri keuangan berdasarkan laporan keuangan yang tersedia”. Salah satu alat yang digunakan untuk menilai kinerja pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerah sebagaimana yang dituangkan dalam APBD adalah analisis rasio keuangan. Dalam organisasi pemerintah terdapat beberapa ukuran kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan, yaitu : 1) derajat desentralisasi, 2) rasio ketergantungan keuangan daerah, 3) rasio kemandirian daerah, 4) rasio efektivitas dan efisiensi, 5) derajat kontribusi BUMD, 6) *debt service coverage ratio*, 7) rasio utang terhadap pendapatan daerah, dan 8) rasio tingkat pembiayaan SiLPA.

## 2. METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas) ,dan uji asumsi klasik.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil Uji Kualitas Data

#### 3.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada tabel-tabel hasil uji validitas di bawah ini nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak  $n=212$ , sehingga di peroleh  $df= n-2 =210$  dengan nilai koefisien  $r_{tabel} = 0,135$ .

#### 3.1.2. Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini untuk menunjukkan tingkat realibilitas konsistensi internal teknik yang digunakan adalah mengukur koefisien Cronbach's Alpha dengan menggunakan program SPSS. suatu pertanyaan dapat di kategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60 dalam (Ghozali, 2018). Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 1. Uji Reabilitas

No.	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,816	Reliabel
2	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,875	Reliabel
3	Perilaku Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,882	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0,816 ( $> 0,6$ ), kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,875 ( $> 0,6$ ), dan perilaku organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,882 ( $> 0,6$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0,6.

### 3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kolmogrov-

smirnov untuk mengetahui apakah distribusi variabel normal atau tidak. Jika signifikansi  $>0,05$  itu berarti distribusi normal, dan apabila *Probability value*  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau data tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Uji Normalitas Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		212
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,44915162
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,079
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		1,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,137

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah, 2020

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan dan perilaku organisasi terhadap kinerja keuangan dengan *value*  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,137.

### 3.2.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari :

- a. nilai *tolerance* dan lawannya,
- b. *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $< 0,1$  atau sama dengan  $VIF > 10$  (Ghozali, 2018) Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan	,610	1,860
	Perilaku Organisasi	,734	1,673

Pada tabel diatas dapat terlihat bahwa hasil pengujian multikolinieritas memiliki nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai  $VIF < 10$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi model regresi dan tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam pada variabel independen.

### 3.2.3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil pengujian regresi linear berganda dari pengolahan tabulasi jawaban responden dengan menggunakan program aplikasi SPSS seperti disajikan pada tabel bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.3287	4.328		.305	.762
Kepemimpinan	.219	.050	.433	4.103	.000
Perilaku	.322	.061	.517	4.896	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut diatas, maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,287 + 0,219 X_1 + 0,322 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Nilai a = 1,287, menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan perilaku organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0, maka variabel kinerja (Y) masih ada sebesar 1,287 satuan.
2. Nilai b1 = 0,219, menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 21,9%.
3. Nilai b2 = 0,322, menunjukkan bahwa apabila variabel perilaku organisasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 32,2%.

### 3.3. Hasil Uji Hipotesis

#### 3.3.1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka  $H_a$  diterima, sedangkan nilai signifikan > 0,05 maka  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5.7, diperoleh hasil  $n - k = 44 - 2 = 42$ ,  $\alpha = 5\%$  (0,025), maka dapat diperoleh dari  $t_{tabel}$  sebesar (2,01808). Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat  $t_{statistik}$  sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (4,103) >  $t_{tabel}$  (2,01808) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar (0,000) berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (Y) pada pemerintah kabupaten Serdang Bedagai.
2. Pengaruh variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (4,896) >  $t_{tabel}$  (2,01808) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar (0,000) berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (Y) pemerintah kabupaten Serdang Bedagai.

#### 3.3.2. Uji secara Simultan (Uji F)

Pengujian  $f_{hitung}$ , untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak secara simultan dilakukan dengan uji f statistik pada  $\alpha = 0.05$  (5%). Apabila  $f_{hitung} <$

$f_{\text{tabel}}$  atau signifikan ( $\text{sig}$ )  $< \alpha = 0.05$  maka  $H_0$  : diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  atau signifikan ( $\text{sig}$ )  $< \alpha = 0.05$  maka  $H_0$  : ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3718,967	3	1239,656	201,623	,000 <sup>b</sup>
Residual	1265,651	208	6,085		
Total	4984,618	211			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Perilaku Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 201,623 dan  $f_{\text{tabel}}$  2,26 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dan signifikan pada 0,05. Hal ini berarti dari semua variabel X secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Y.

### 3.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi antara kepemimpinan dan perilaku organisasi terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879	.773	.762	1.89733

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, perilaku organisasi  
b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,762 atau 76,2% ini berarti variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### 3.4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana budaya organisasi yang meliputi kepemimpinan dan perilaku organisasi terhadap kinerja keuangan pemerintah kabupaten serdang bedagai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas sebelumnya menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian untuk pembahasan analisis secara parsial (uji T) pembahasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Keuangan.

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja keuangan pada pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,219 yang menyatakan bahwa setiap sikap kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja keuangan sebesar 0,219 satuan. Nilai sig yang lebih kecil dari 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Satyawati dan Suartana (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Badung. Begitu juga dengan penelitian Timothy, et al. (2011) yang juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Iriemi and Ugochukwu (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja organisasi.

## 2. Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa variabel Perilaku Organisasi (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja keuangan pada pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,322 yang menyatakan bahwa setiap perilaku organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja keuangan sebesar 0,322 satuan. Nilai sig yang lebih kecil dari 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dasuki, dkk (2019) yang menyatakan bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Eli Retnowati (2014) yang sejalan dengan penelitian ini bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai sig sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja keuangan”.
2. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai sig sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa “perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan”.
3. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 76,2% sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- David Djuanda, Vicentius dan Tarigan, Josua. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan melalui Perilaku Manajer atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai Variabel Interveningnya. *BUSSINESS ACCOUNTING REVIEW, VOL 4, NO 1, JANUARI 2016* (61-72)
- Dasuki, Peddy HF, dkk. (2019). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung. *Co-Management Vol. 1, No 3*. Desember 2019
- Nurdin, Ismail. 2012. Budaya Organisasi Konsep, Teori Dan Implementasi. Malang. Universitas Brawijaya Press (UBPress)
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 219–231.
- Priagung, D. E. (2016). Pengaruh Penyerapan Anggaran, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Inspektorat Terhadap Kinerja Keuangan Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s00412-007-0104-x>
- Setiawati dan Suartana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi



- Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *e-jurnal akuntansi Universitas Yudanaya, Vol 6, No.1, Januari 2014 (17-32)*
- Reni, Mutia. Faktor-Faktor Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Kemampuan Aparatur Pemerintahan Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *Journal of Educationon Social Science* Volume 3 Number1. April2019
- Retnowati, Eli. Pengaruh Perilaku Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Pt Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial. (2014). *Jurnal Ebis, Vol. 6, Juli 2014.*