

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PT SWABINA GATRA

Zeni Rahmawati¹, Muhammad Aufa²

Universitas Muhammadiyah Gresik Indonesia

zenirw26@gmail.com, aufa@umg.ac.id

ABSTRAK

ARTIKEL INFO:

Diterima:

27 Desember 2022

Direvisi:

26 Desember 2022

Disetujui:

26 Desember 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja keuangan. (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja keuangan. (3) pengaruh motivasi terhadap kinerja keuangan. (4) pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja keuangan. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT Swabina Gatra yang berjumlah 145 orang. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Pengumpulan data menggunakan kuosioner dan observasi. Dan teknik pengolahan data menggunakan deskriptif statistic, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f dan determinasi koefisiensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja keuangan. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja keuangan, dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja keuangan. Jadi, di PT Swabina Gatra gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang mana jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berlangsung efektif maka akan meningkatkan kinerja keuangan dan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja keuangan di PT. Swabina Gatra.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Keuangan

ABSTRACT

This research aims to determine (1) the influence of leadership style on financial performance, (2) the influence of organizational culture on financial performance, (3) the influence of motivation on financial performance, (4) the effect of leadership style, organizational culture, and motivation on financial performance. Populasi this study were employees who work in PT Swabina Gatra amounting to 145 people. And the samples used in this study amounting to 59 people. Data collection using questionnaires and observation. And data processing techniques using statistic descriptive, validity test, reliability test, t test, f test, and determinasi koefisiensi. The results showed that the leaderships style variable had a positif and significant effect on financial performance variable, organizational culture variable have a positif and significant effect on financial performance variable, and motivational variable have a positif and significant effect on financial performance variable. So, at PT Swabina Gatra leadership style, organizational culture, and motivational affect financial

performance which if the leadership style, organizational culture, and motivation are effective then it will improve financial performance and will have a good influence on financial performance at PT Swabina Gatra.

Keywords: Style Leadership, Organizational Culture, Motivation, Financial Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan merupakan sebuah prestasi manajemen. Penilaian kinerja perusahaan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan bagi pihak eksternal dan internal. Dan kinerja keuangan menjadi salah satu aspek penilaian yang fundamental mengenai kondisi yang dimiliki perusahaan (Wiagustini, 2010). Laporan keuangan, laporan arus kas, laporan perubahan ekuitas, laporan laba rugi komprehensif serta catatan atas laporan keuangan merupakan ikhtisar mengenai keadaan keuangan perusahaan. Untuk meraih keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan maka dibutuhkan kerjasama dan kekompakan antar pegawai, motivasi kerja, budaya organisasi, kualitas lingkungan yang baik serta kualitas pemimpin yang baik (Albethris, 2018).

Suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan didalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau pegawai. Pola perilaku dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti asumsi, nilai-nilai, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, 2011).

Menurut (Mangkunegara, 2009) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi dapat mengajarkan tentang arti kebersamaan dan kekompakan dalam mencapai tujuan dan tidak bersifat individualisme.

Menurut (Robbins, 2012) motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dan pemberian insentif yang layak sesuai standar. Motivasi merupakan upaya memberikan dorongan kepada para karyawan disertai alasan-alasan penting tentang kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. Motivasi kerja didalam organisasi lebih diarahkan untuk memberikan kekuatan dan dorongan dalam diri seorang karyawan yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya terhadap pelayanan public. Karena pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik untuk melayani public (Asnawi, 2011).

Penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja dilakukan di PT Swabina Gatra Gresik. Dilihat dari penilaian kinerja keuangan perusahaan yang masih mampu eksis berkiprah sebagai perusahaan yang terus berkembang dalam bidang utamanya yaitu pengolahan tenaga kerja dimana ditunjukkan pada tenaga keuangan dengan indikasi berbagai ratio keuangan (Basna, 2016).

PT Swabina Gatra memiliki gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin melibatkan

kontribusi pegawai dalam setiap keputusan yang diambilnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya meeting untuk memberikan kesempatan bagi para pegawai agar menyampaikan pendapat atau masukan-masukan sebelum pemimpin mengambil keputusan. Dengan gaya kepemimpinan tersebut maka pegawai dapat melihat masalah dari berbagai sisi guna memecahkan permasalahan yang dapat memperkuat kerjasama tim antara pemimpin dan pegawai (Evi Wahyuni, 2015).

Budaya organisasi di PT Swabina Gatra tertanam dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sikap yang terbentuk seperti sebuah tim dan toleransi yang sangat kuat antar para pegawai, tidak adanya perbedaan kasta, serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai melalui beberapa kegiatan (Thoha, 2010).

Motivasi kerja di PT Swabina Gresik ditunjukkan dengan memberikan kebutuhan fisiologis, jaminan kesehatan, reward, pembembangan karir atau promosi jabatan. Reward diberikan kepada pegawai yang berprestasi dengan penambahan insentif. Perusahaan sering mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan baik dari luar maupun dalam perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja pegawai (Ni Made Ria Satyawati, 2014).

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut: (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja keuangan PT. Swabina Gatra?, (2) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan PT. Swabina Gatra?, (3) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan PT. Swabina Gatra?, (4) apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan PT. Swabina Gatra?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh antar variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), Motivasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja keuangan. Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah PT. Swabina Gatra, Gresik.

Populasi merupakan seluruh subjek dan objek dalam suatu domain dan memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian atau seluruh unit individu sebagai bagian penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang khusus di kantor Gresik yang berjumlah 145 pegawai (Susilo, 2014).

Pemilihan responden penelitian atau pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin yakni rumus untuk menghitung data dengan populasi yang besar. Dan sampel yang dihasilkan dari perhitungan rumus slovin pada penelitian ini berjumlah 59 responden. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling dengan jenis random sampling. Teknik random sampling melibatkan pengambilan sampel dari suatu populasi yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan aturan yang ada dalam populasi tersebut (Rivai Veithzal, 2011).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari PT. Swabina Gatra, dan data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau instansi yang terkait. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu penyebaran kuesioner pada pegawai PT. Swabina Gatra dan observasi di PT. Swabina Gatra, Gresik.

Dalam analisis penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik deskriptif, uji instrument data

yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk uji hipotesisnya menggunakan uji T, uji F, dan uji determinasi (R-Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan mendatangi PT. Swabina Gatra secara langsung untuk melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa pihak yang terkait serta membagikan kuesioner kepada beberapa pegawai. Dan berikut ini adalah hasil dari kuesioner yang diolah dengan SPSS (Fajrin, 2018).

A. Statistik Deskriptif Variabel

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan tabel statistic deskriptif yang menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari 59 sampel penelitian yang dapat dijadikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji Deskriptif Statistik
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	59	18.00	25.00	22.2034	1.49458
Budaya Organisasi	59	17.00	24.00	20.8644	1.54761
Motivasi	59	17.00	25.00	20.5424	2.03692
Kinerja Keuangan	59	20.00	24.00	21.7966	1.03023
Valid N (listwise)	59				

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 18.00, nilai maximum sebesar 25.00, nilai mean sebesar 22.2034 dan nilai standar deviasi sebesar 1.49458. budaya organisasi memiliki nilai minimum 17.00, nilai maximum 24.00, nilai mean sebesar 20.8644, dan nilai standar deviasi sebesar 1.54761. Motivasi memiliki nilai minimum 17.00, nilai maximum sebesar 25.00, nilai mean sebesar 20.5424, dan nilai standar deviasi sebesar 2.03692. Sedangkan kinerja keuangan memiliki nilai minimum sebesar 20.00, nilai maximum sebesar 24.00, nilai mean sebesar 21.7966, dan nilai standar deviasi sebesar 1.03023. Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua responden mampu mengerjakan semua soal yang ada pada kuesioner.

B. Uji Validitas Data

Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Nilai *cut off* (nilai baku minimal) adalah 0,265 (Pratisto, 2010). Maka dapat diartikan jika koefisien korelasi *spearman's rho* suatu data dalam sebuah pernyataan kuesioner sama atau lebih besar dari 0,265 maka data kuesioner tersebut dinyatakan memenuhi kriteria atau disebut valid.

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keputusan
X1.1	0,416	0,265	Valid
X1.2	0,261	0,265	Valid
X1.3	0,415	0,265	Valid
X1.4	0,353	0,265	Valid
X1.5	0,441	0,265	Valid
X2.1	0,321	0,265	Valid
X2.2	0,474	0,265	Valid
X2.3	0,411	0,265	Valid
X2.4	0,359	0,265	Valid
X2.5	0,289	0,265	Valid
X3.1	0,482	0,265	Valid
X3.2	0,329	0,265	Valid
X3.3	0,481	0,265	Valid
X3.4	0,552	0,265	Valid
X3.5	0,341	0,265	Valid
Y1	0,377	0,265	Valid
Y2	0,326	0,265	Valid
Y3	0,299	0,265	Valid
Y4	0,356	0,265	Valid
Y5	0,334	0,265	Valid

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan kuesioner dalam variabel independen dan dependen lebih dari 0,265 maka data kuesioner tersebut dinyatakan memenuhi kriteria atau valid.

C. Uji Reabilitas Data

Setelah dilakukan uji validitas data, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas data. Dalam pengujian reliabilitas data digunakan metode Cronbach alpha untuk menguji kelayakan konsistensi seluruh skala. Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa instrumen untuk variabel penelitian berada pada tingkat alpha yang dapat diterima yaitu diatas 0,60 (Ghazali, 2007). Sehingga instrumen tersebut reliabel untuk digunakan.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alphah	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	0,459	Reliabel
Budaya organisasi	0,153	Reliabel
Motivasi	0,462	Reliabel
Kinerja keuangan	0,346	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Cronbach alpha 0,459 yang berarti masih diatas 0,60. Variabel budaya organisasi memiliki nilai Cronbach alpha 0,153 yang berarti masih diatas 0,60. Variabel motivasi memiliki nilai Cronbach Alphah 0,462 yang berarti masih diatas 0,60. Dan variabel kinerja keuangan memiliki nilai Cronbach alphah 0,346 yang berarti masih diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel ini sudah reliabel.

D. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya atau independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat atau dependen yang dianggap konstan. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi (variabel X) terhadap kinerja keuangan (variabel Y). Sampel yang digunakan sebanyak 59 responden, sehingga pengujian menggunakan uji T dan tingkat signifikansi adalah 5% atau 0,05 maka diperoleh T tabel sebesar 1,674.

Tabel 4
Hasil Uji Persial

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	18.632	1.988		.000
1 Gaya kepemimpinan	.142	.089	.206	1.998 .017
2 Budaya organisasi	.175	.085	.264	2.063 .008
3 Motivasi	.069	.066	.136	1.834 .012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai t hitung 1,998 dan nilai signifikansi 0,017. T hitung > t tabel ($1,998 > 1,674$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,017 < 0,05$) maka hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Variabel budaya organisasi (X2) mempunyai t hitung 2,063 dan nilai signifikansi 0,008. T hitung > t tabel ($2,063 > 1,674$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$) maka hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Sedangkan variabel motivasi (X3) mempunyai t hitung 1,834 dan nilai signifikansi 0,012. T hitung > t tabel ($1,834 > 1,674$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,012 < 0,05$)

maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

E. Uji Serentak (Uji F)

Uji serentak (uji f) merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternative menyatakan bahwa semua variabel independen secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	6.051	3	2,017	1,999	,012
	Residual	55.508	55	.942		
	Total	61.559	58			

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 1,999 dengan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,012. Nilai F hitung ($1,999 > F \text{ tabel } (3,18)$) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,012 < 0,05$. Maka H1 diterima dan H0 ditolak, berarti secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

F. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varian dari variabel dependen. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan syarat hasil uji f dalam analisis regresi bernilai signifikan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825	.680	.549	1.00461

Dari hasil output model summary diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,680 (nilai 0,680 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu $0,825 \times 0,825 = 0,680$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,680 sama dengan 68,0%. Angka tersebut mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan sebesar 68,0%.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh PT Swabina Gatra yaitu pemimpin melibatkan kontribusi pegawai dalam setiap keputusan yang diambilnya. Dengan adanya meeting maka dapat memberikan kesempatan bagi para pegawai agar dapat menyampaikan pendapat atau masukan-masukan sebelum pemimpin mengambil keputusan. Pegawai dapat melihat masalah dari berbagai sisi guna memecahkan permasalahan yang dapat memperkuat kerjasama tim antara pemimpin dan pegawai. Budaya organisasi di PT Swabina Gatra tertanam dengan baik yakni dengan adanya sikap yang terbentuk seperti sebuah tim dan toleransi yang sangat kuat antar para pegawai, tidak adanya perbedaan kasta, serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai melalui beberapa kegiatan. Motivasi kerja di PT Swabina Gresik ditunjukkan dengan memberikan kebutuhan fisiologis, jaminan kesehatan, reward, pengembangan karir atau promosi jabatan. Reward diberikan kepada pegawai yang berprestasi dengan penambahan insentif. Perusahaan sering mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan baik dari luar maupun dalam perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis, budaya organisasi yang baik, serta motivasi yang baik terhadap pegawai maka akan berdampak pada kinerja keuangan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evi Wahyuni (Evi Wahyuni, 2015) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor public. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ria Satyawati (Ni Made Ria Satyawati, 2014) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh pegawai yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Selain itu, juga didukung oleh teori bahwa gaya kepemimpinan serta kebutuhan manusia termasuk pegawai sangat penting bagi seorang pemimpin, karena hal tersebut sangat berkaitan dengan motivasi kerja.

Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja keuangan. Hal ini dibuktikan dengan uji t dan uji f yang menunjukkan taraf signifikansi nilai $< 0,05$. Uji t dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, (X1) mempunyai t hitung $> t$ tabel ($1,998 > 1,674$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,017 < 0,05$). (X2) mempunyai t hitung $> t$ tabel ($2,063 > 1,674$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$). (X3) mempunyai t hitung $> t$ tabel ($1,834 > 1,674$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,012 < 0,05$), maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja keuangan.

Dari uji f dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 1,999 dengan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,012. Nilai F hitung ($1,999 > F$ tabel (3,18) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,012 < 0,05$. Maka H1 diterima dan H0 ditolak, berarti secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

Dari hasil uji determinasi koefisien atau R Square sebesar 0,680 sama dengan 68,0%, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja keuangan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,680 yang sama dengan 68,0%. Jadi, di PT Swabina Gatra gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan

yang mana jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berlangsung efektif maka akan meningkatkan kinerja keuangan dan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja keuangan di PT. Swabina Gatra.

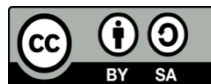
KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Swabina Gatra dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja keuangan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Hasil pengujian validitas data variabel independen dan variabel dependen menunjukkan semua pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja keuangan semuanya dinyatakan valid. Dan hasil pengujian reliabilitas data masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan reliabel. Setelah melakukan uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja keuangan (Y). Jadi, di PT Swabina Gatra gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang mana jika gaya kepemimpinan berlangsung efektif maka akan meningkatkan kinerja keuangan dan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja keuangan di PT. Swabina Gatra. Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja keuangan (Y). Jadi, di PT Swabina Gatra budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang mana jika budaya organisasi berlangsung secara aktif dan efektif maka akan meningkatkan kinerja keuangan di PT. Swabina Gatra. Variabel motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja keuangan (Y). Jadi, dengan pemberian motivasi seperti jaminan kesehatan, reward, pembembangan karir atau promosi jabatan. Reward diberikan kepada pegawai yang berprestasi dengan penambahan insentif maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja keuangan di PT. Swabina Gatra. Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja keuangan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji determinasi koefisien atau R Square sebesar 0,680 sama dengan 68,0%, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja keuangan berpengaruh positif dan signifikansi sebesar 0,680 yang sama dengan 68,0%. Jadi, di PT Swabina Gatra gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang mana jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berlangsung efektif maka akan meningkatkan kinerja keuangan dan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja keuangan di PT. Swabina Gatra.

DAFTAR PUSTAKA

- Albethris, Emil dan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 4 (2), 437–451. [Google Scholar](#)
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I. Wayan Mudiarta Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu. [Google Scholar](#)
- Asnawi, Tetty. (2011). *Kepemimpinan*. Jambi: Hamada Prima. [Google Scholar](#)

- Basna, Frengky. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3). [Google Scholar](#)
- Evi Wahyuni. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Nominal*, IV. [Google Scholar](#)
- Fajrin, Istiqomah Qodriani. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Universitas Brawijaya. [Google Scholar](#)
- Ghazali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)
- Ni Made Ria Satyawati. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Keuangan. *Akuntansi*. [Google Scholar](#)
- Pratisto, Arif. (2010). *Cara mudah mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS*. [Google Scholar](#)
- Rivai Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. [Google Scholar](#)
- Robbins, John. (2012). *Diet for a new America 25th anniversary edition: how your food choices affect your health, your happiness, and the future of life on earth*. HJ Kramer. [Google Scholar](#)
- Susilo, Fajrin &. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening. *Administrasi Bisnis*. [Google Scholar](#)
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*, Devisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. [Google Scholar](#)
- Wiagustini. (2010). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Denpasar: Udayana University press. [Google Scholar](#)



licensed under a

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License