

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB KABUPATEN BIREUEN

Mustiwal Rahmat<sup>1\*</sup>), Zainuddin Iba<sup>2</sup>, Syaripuddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>. Kaur Kepegawaian dan Keuangan Lapas Kelas IIB Bireun

<sup>2,3</sup> Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

\*) email: mustiwalrahmat@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v4i8.351

### Article history

Received:  
September 4, 2023

Revised:  
September 7, 2023

Accepted:  
September 11, 2023

Page:  
63 - 71

**Keywords:**  
*transformational leadership style, organizational culture, satisfaction, financial performance.*

**ABSTRACT:** *This research was conducted on Class IIB Bireuen Penitentiary employees who analyzed financial performance based on a study of the factors of transformational leadership style, organizational culture and job satisfaction. With descriptive and verification analysis methods using multiple linear regression models. The results showed that the correlation of transformational leadership style variables, organizational culture and job satisfaction was very strong on the financial performance variable so that the contribution was 89,9%. However, partially there is no significant influence of transformational leadership style or organizational culture on financial performance. Significant influence only occurs in the variable job satisfaction.*

**ABSTRAK:** Penelitian ini dilakukan pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Bireuen yang menganalisis kinerja keuangan didasarkan atas kajian faktor gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dengan metode analisis deskriptif dan verifikasi menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa korelasi variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja sangat kuat terhadap variabel kinerja keuangan, sehingga diperoleh kontribusinya sebesar 89,9%. Namun secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan transformasional maupun budaya organisasi terhadap kinerja keuangan. Pengaruh yang signifikan hanya terjadi pada variabel kepuasan kerja.

### Pendahuluan (*Introduction*)

Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIB Bireuen telah mengalami over kapasitas sejak beberapa tahun sebelum Tahun 2016, per tanggal 4 Juni 2021 tercatat menampung 482 WBP dan Tahanan dari kapasitas ideal yaitu 65. Secara persentase, institusi tersebut telah menampung 642% dari kapasitas maksimalnya atau lebih dari 6x lipat kapasitas ideal. Sehingga untuk memaksimalkan pelayanan yang lebih baik terhadap WBP dan masyarakat sekitar lembaga telah dilakukan upaya penanganan *over-capacity* sejak tahun 2019. Dalam upaya peningkatan sarana prasarana LAPAS Kelas IIB Bireuen yang berangsur-angsur akan memadai dibutuhkan tata kelola baik secara finansial maupun non finansial yang baik. Peningkatan kinerja lembaga harus dioptimalkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang saling bersinergi dalam mewujudkan misi yang telah diemban oleh pejabat lembaga tersebut.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan sebelumnya, maka adanya masalah serius berkaitan dengan: (1) Over kapasitas menyebabkan kinerja keuangan bertambah, (2) Penambahan sarana dan prasarana pun harus diarahkan dan di manajemen secara tata kelola yang baik dengan memperhatikan efek pada kinerja keuangan, (3) Pergantian pejabat struktural menyebabkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di lembaga

berubah yang akan berimbas pada kinerja keuangan dan kepuasan kerja, (4) Belum adanya studi pengukuran pengaruh faktor organisasional (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap kinerja keuangan, dan (5) Kepuasan kerja yang akan mengalami peningkatan/penurunan dalam menangani penambahan sarana prasarana lembaga.

Pengukuran kinerja yang reliabel merupakan salah satu faktor kunci suksesnya organisasi. Sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah sistem yang bertujuan membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Pengukuran kinerja melalui alat ukur finansial menghasilkan kinerja keuangan. Pengukuran kinerja keuangan sektor publik ditetapkan oleh Kementerian Keuangan selaku Bendahara Umum Negara (BUN). Ukuran kinerja tersebut diwujudkan melalui indikator kinerja pelaksanaan anggaran (IKPA) yang berfungsi untuk mengukur kualitas kinerja pelaksanaan anggaran belanja Kementerian Negara/Lembaga (satuan kerja). Fatihudin dan Mochklas, (2018) menjelaskan “kinerja keuangan adalah pencapaian kinerja keuangan perusahaan selama periode tertentu”.

Variabel yang mempengaruhi kinerja keuangan terbagi atas faktor keuangan dan faktor lingkungan dan di antara keduanya tidak terlepas dari faktor organisasional. Faktor organisasional adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi komitmen organisasional pegawai itu sendiri. Hasil dari konsekuensi sebuah komitmen pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. Sehingga kepuasan kerja erat sekali berhubungan dengan penilaian kinerja organisasi termasuk dalam kinerja keuangan pada sektor tertentu (Sheaff, Schofield dan Mannion, 2004). Dalam studinya Ocsakawati dan Devie (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran utama dalam membantu perusahaan mencapai tujuan keuangan jika sebuah perusahaan mengurus karyawan, maka karyawan akan mengurus pelanggan hal ini akan berdampak pada peningkatan finansial perusahaan.

Sebagai instansi pelayanan publik khusus, lembaga pemasyarakatan memiliki tujuan sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 2 UU Nomor 12 Tahun 1995 yaitu untuk menjadikan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab (Situmorang *et al.*, 2019:86). Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada publik, seorang pemimpin menjadi tolak ukur atau acuan yang berperan sangat penting di setiap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Peran gaya kepemimpinan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai untuk semangat bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja pelayanan publik yang semakin baik. Karena juga dapat membantu pegawai untuk bekerja sesuai tujuan (Ocsakawati dan Devie, 2016; Susilo, 2016).

Juga dengan gaya kepemimpinan tersebut akan berimbas pada suatu visi untuk membangun budaya organisasi yang baik pula. Karena dengan gaya kepemimpinan yang sesuai itulah digunakan untuk cara para pemimpin berinteraksi satu sama lain dan anggota tim dengan melakukan kerja, berkomunikasi, dan membuat keputusan (Ali, 2017).

Banyak contoh dilapangan untuk menyarankan pada organisasi atau instansi publik, selayaknya digunakan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berkaitan secara signifikan menghasilkan tingkat kinerja individu, kelompok, dan organisasi yang lebih tinggi.

Berkaitan dengan konsep teoritis dan empiris yang terjadi permasalahan pada Lapas ini berkaitan dengan kinerja, maka peneliti mencoba mengkaji lebih dalam dengan pembatasan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

### **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

Peran gaya kepemimpinan untuk mencapai kinerja organisasi secara maksimal dapat memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai untuk semangat bekerja sehingga akan menghasilkan pelayanan publik yang semakin baik. Sebagai seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi

tingkat prestasi kerja, kualitas kehidupan kerja, keamanan, kepuasan kerja dan moral bawahannya dalam sebuah lembaga pemerintah, kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas kepemimpinan (Al-smadi, 2011; Susilo, 2016).

Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan (Krisnadi dan Tarigan, 2016). peran yang melibatkan orang (bawahan dan orang di luar organisasi) dan tugas-tugas lain yang bersifat seremonial dan simbolis. Peran *informational*, pemimpin berperan sebagai pengelola Informasi. Peran Pengambil Keputusan terdiri atas Wirausaha (*entrepreneur*), seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus- menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, peredam gangguan, dan pembagi sumber dana dan daya.

Gaya kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah dari visioner menjadi visi kolektif yaitu bawahan bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan dengan kata lain proses transformasional dapat dilihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan transformasional terkait karisma, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Kepemimpinan dengan gaya transformasional selalu memberikan motivasi kerja dengan penekanan pada hubungan sosial kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Menurut Burhanudin dan Kurniawan (2020), ada beberapa ciri, yakni pemimpin membangun visi masa depan yang menarik; menunjukkan rasa optimis; berkorban demi kebaikan bersama; dapat menjadi panutan, suri tauladan, menunjukkan standar etika yang tinggi dalam perilakunya, hingga pemimpin yang mendorong adanya inovasi; dan upaya-upaya yang kreatif dalam memecahkan masalah.

Disamping itu dengan kepemimpinan transformasi mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dalam upaya menjaga kinerja pegawai dan organisasi. Budaya yang diciptakan berupa sikap dan perilaku pada organisasi setelah merasakan nilai-nilai dalam organisasi (Sugiyono dan Rahajeng, 2022). Atau menurut Purba, dkk (2020); "budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dalam organisasi yang telah disepakati, diterima, dipatuhi dan dilaksanakan oleh anggota dalam organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi".

Lalu, kinerja dengan sendirinya hadir secara optimal, manakala pegawai merasa puas dalam bekerja dengan perhatian dan pengawasan pimpinan yang terbuka dan budaya mendukung. Karena kepuasan kerja tersebut tampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya (Atiatullah, Ali dan Ali, 2022). Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi dan lainnya.

Ketiga faktor ini berkorelasi positif dan mendukung timbulnya kinerja organisasi dan individu pegawai. Termasuk berbicara masalah kinerja keuangan, yang merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu organisasi/perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Vinakesti, 2019).

Kinerja keuangan merupakan salah satu isu yang sangat penting dikaji dalam organisasi sektor publik termasuk pemerintahan, sejak diterapkannya penganggaran berbasis kinerja, semua pemerintah dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja keuangan pemerintah secara baik agar dapat memperhatikan efektivitas, efisiensi dan ekonomis (Hermina dan Devia Nur Ami, 2016; Ali dan Muhammad Saad Ameer, 2017).

Penelitian Lasimy, dkk (2021) mengungkap signifikans kontribusi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja. Juga penelitian Satyawati dan Suartana, (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

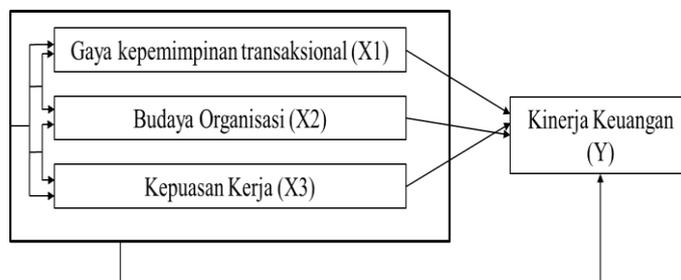
**Metode Penelitian (Methodology)**

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian survei. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menghasilkan *output* berupa angka statistik baik dalam data deskriptif atau pun inferensial. Analisis kuantitatif digunakan peneliti jika ingin membedah topik dengan melakukan pengukuran. Kemudian, unit analisis di dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIB Bireuen. Dimana operasional variabel berikut ini:

Tabel 1. Variabel, Konsep dan Dimensi

Variabel	Dimensi
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)</b> Proses pemimpin merubah asosiasi pengikutnya kepada kesempatan dan tantangan dengan cara yang baru serta secara aktif mau mengoptimalkan pengembangan pengikutnya dan kelompoknya	1. <i>Idealized influence</i> (pengaruh yang ideal) 2. <i>Inspirational motivation</i> (motivasi inspirasional) 3. <i>Intelectual stimulation</i> (stimulasi intelektual) 4. <i>Individual consideration</i> (Pertimbangan individu)
<b>Budaya Organisasi (X2)</b> Atribut atau ciri atau karakter dari suatu organisasi yang dibangun secara sosial dan memberikan fungsi sebagai "lem sosial" yang dapat mengikat sebuah organisasi secara bersama-sama	1. Karakteristik dominan 2. Kepemimpinan Organisasi 3. Pengelolaan pegawai 4. Perekat Organisasi 5. Penekanan strategis 6. Kriteria Keberhasilan
<b>Kepuasan Kerja (X3)</b> Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Kepuasan terhadap supervisi 5. Kepuasan terhadap rekan sekerja
<b>Kinerja Keuangan (Y)</b> Adalah kinerja (keberhasilan) yang dinilai berdasarkan ukuran angka.	1. Ekonomis 2. Efisiensi 3. Efektivitas

Sehingga paradigma penelitian digambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran dalam Penelitian

Perangkat pengumpulan data melalui kuesioner yang teruji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan metode analisis dengan statistik pendekatan analisis Regresi berganda.

**Hasil dan Pembahasan (Result and Discussion)**

**1). Uji Persyaratan Analisis**

**Uji Normalitas**

Regresi yang baik adalah regresi yang memiliki data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 2. Uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			transform_lg10
N			32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		-.2257
	Std. Deviation		,65739
Most Extreme Differences	Absolute		,201
	Positive		,201
	Negative		-.160
Test Statistic			,201
Asymp. Sig. (2-tailed)			,002 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,132 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,124
		Upper Bound	,141
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.			

Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel residual terdistribusi normal

Ha : Variabel residual tidak terdistribusi normal

Pengambilan keputusan: Jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima. Dari hasil tes, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,132 melebihi 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi secara normal.

### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Hasil uji berikut:

Tabel 3. Uji multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6,240	3,840		-1,625	,111		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,203	,109	,238	1,862	,069	,129	7,776
	Budaya Organisasi	-.075	,094	-.121	-.796	,430	,090	11,068
	Kepuasan Kerja	,559	,117	,838	4,784	,000	,068	14,627

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, diperoleh nilai toleran lebih besar dari 0,10 ( $T > 0,10$ ) dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) lebih kecil dari 10,0 ( $VIF < 10,0$ ) pada variabel gaya kepemimpinan transformasional maka model tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan pada variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terjadi gejala multikolinearitas karena nilai T dan VIF melebihi ambang batas dari dasar pengambilan keputusan.

### Uji heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditampilkan pada Tabel 4, ouput tersebut menghasilkan nilai signifikansi pada masing-masing variabel memiliki nilai berturut-turut adalah 0,002; 0,046; dan 0,228. Berdasarkan asas pengambilan keputusan uji heterokedastisitas metode glejser jika nilai signifikansi setiap variabel berada lebih besar dari 0,05 maka dalam model tidak terjadi heterokedastisitas. Pada model ini, terjadi heterokedastisitas pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Tabel 4. Uji heterokedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-2,714	,609		-4,454	,000
	Budaya Organisasi	-,038	,018	-1,315	-2,088	,046
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,053	,016	1,318	3,402	,002
	Kepuasan Kerja	,022	,018	,664	1,233	,228

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

**Asumsi linearitas**

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Adapun hasil uji, jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Dalam penelitian ini, linearitas diuji dengan *test linearity*, output hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji linearitas

ANOVA Table										
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.			
Unstandardized Residual * Gaya Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	265,613	13	20,432	9,753	,000			
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000			
		Deviation from Linearity	265,613	12	22,134	10,566	,000			
	Within Groups		79,606	38	2,095					
Total			345,219	51						
Sum of Squares							df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	268,962	13	20,689	10,310	,000			
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000			
		Deviation from Linearity	268,962	12	22,414	11,169	,000			
	Within Groups		76,257	38	2,007					
Total			345,219	51						
Sum of Squares							df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	318,015	14	22,715	30,895	,000			
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000			
		Deviation from Linearity	318,015	13	24,463	33,271	,000			
	Within Groups		27,204	37	,735					
Total			345,219	51						

**2). Uji Hipotesis**

Langkah-langkah yang lazim dipergunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah 1) koefisien determinasi; 2) Uji F dan 3) uji t. Persamaan regresi sebaiknya dilakukan di akhir analisis karena interpretasi terhadap persamaan regresi akan lebih akurat jika telah diketahui signifikansinya. Koefisien determinasi sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square* dan jika bernilai negatif maka uji F dan uji t tidak dapat dilakukan.

Terdapat 3 Hipotesis yang diuji yakni secara parsial ketiga faktor variabel yang dikaji berpengaruh pada kinerja keuangan, menggunakan uji parsial (uji t). Sedangkan uji model akan diuji menggunakan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

**a). Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,948, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,899 dan Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 89,3%. Korelasi antar variabel yang dihasilkan sangat baik. Pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 89,9%.

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regresi	,948 <sup>a</sup>	,899	,893	2,682

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

**b). Uji F (Pengujian Model Regresi)**

Hasil uji F dapat dilihat pada ANAVA Tabel 7. Hasil uji F diperoleh sebesar  $F_{hitung}$  sebesar 142,8 >  $F_{tabel}$  2,798 (k;N=3:48), dengan nilai *p value* 0.00 < 0.05, sehingga  $H_0$  diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan tranformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja keuangan (Y) di Lapas Kelas IIB Bireuen.

Tabel 7. Analisa varian

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	Regression	3081,474	3	1027,158	142,818	,000 <sup>b</sup>
	Residual	345,219	48	7,192		
	Total	3426,692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

**c). Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan dapat dilihat dari hasil uji t yang telah ditampilkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji signifikansi Koefisien Model Regresi multiplelinier

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-6,240	3,840		-1,625	,111
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,203	,109	,238	1,862	,069
	Budaya Organisasi	-,075	,094	-,121	-,796	,430
	Kepuasan Kerja	,559	,117	,838	4,784	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Kriteria pengujian apabila nilai *p value* < 0.05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima. Variabel independen gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki koefisien positif. Sedangkan variabel budaya organisasi memiliki koefisien ke arah negatif. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja keuangan pada Lapas Kelas IIB Bireuen diperoleh  $t_{hitung}$  1,862 >  $t_{tabel}$  1,67591 dengan nilai *p-value* 1,11 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.
- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja keuangan pada Lapas Kelas IIB Bireuen diperoleh  $t_{hitung}$  -0,796 <  $t_{tabel}$  1,67591 dengan nilai *p-value* 0,069 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan ditolak.

- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan pada Lapas Kelas IIB Bireuen diperoleh  $t_{hitung} 4,784 > t_{tabel} 1,67591$  dengan nilai  $p-value 0 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja keuangan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan diterima.

### Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebesar 91%. Antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sebesar 93,1% Dan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 95,2%
2. Tidak terdapat pengaruh pada variabel gaya kepemimpinan transformasional maupun budaya organisasi terhadap kinerja keuangan pada Lapas Kelas IIB Kab. Bireuen.
3. Terdapat pengaruh pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan pada Lapas Kelas IIB Kab. Bireuen.
4. Terdapat pengaruh simultan pada gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan pada Lapas Kelas IIB Kab. Bireuen. Dengan besar kontribusinya 89,9%.

### Daftar Pustaka (Reference)

- 1) Al-smadi, A.W.M. (2011). The Effect Of Leadership Style On Financial Performance: A Case Of Telecommunication Companies In Jordan. *Tesis Program Master Sains (Keuangan)* di Sekolah Bisnis (Keuangan dan Banking) Universiti Utara Malaysia.
- 2) Ali, A. (2017). Leadership Styles In Public And Private Organization A Comparative Study Of Leadership Styles In Public And Private Sector. *Laporan studi Manajemen Sains* di Program Studi Master Bisnis Dan Administrasi Virtual University of Pakistan.
- 3) Ali, R.Ya. dan Muhammad Saad Ameer. (2017). *The Impact Of Organizational Learning On Firm's Perceived Financial Performance Taking The Role Of Leadership As Moderator*. Islamabad: Penerbit Lambert Academic Publishing.
- 4) Atiatullah, Ali, N. dan Ali, Z. (2022). Transformational Leadership and Job Satisfaction: A Confirmatory Study in the Banking Sector of Pakistan'. *Global Social Sciences Review (GSSR)*. 2022. Vol. 3. No. 2, pp. 454–471.
- 5) Burhanudin dan Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2020. Vol. 11 No. 1, pp. 7–18.
- 6) Fatihudin, D. dan Mochklas, M. (2018). How Measuring Financial Performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*. 2018. Vol. 9. No. 6, pp. 553–557.
- 7) Hermina, T. dan Devia Nur Ami. (2016). Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Kopin Pengayoman Lapas Kabupaten Garut. *Jurnal Wacana ekonomi*. 2016. Vol. 15. No. 3, pp. 88–98.
- 8) Krisnadi, A. dan Tarigan, J. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Keuangan Melalui Perilaku Manajer Atas Isu Manajemen Lingkungan Sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review*. 2016. Vol. 4. No. 1, pp. 169–180.
- 9) Lasiny, D.A., Astuti, E.S. dan Utami, H.N. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable. *Journal of Southwest Jiaotong University*. 2021. Vol. 56. No. 6, pp. 833–842.
- 10) Ocsakawati, S. dan Devie. (2016). Pengaruh Leadership Style Terhadap Financial Performance Melalui Employee Job Satisfaction Dan Innovation Pada Perusahaan Retail Di Surabaya. *Business*

- Accounting Review*. 2016. Vol. 4. No.1, pp. 253–264.
- 11) Purba, S. dkk. (2020). *Perilaku Organisasi*, Medan:Penerbit Yayasan Kita Menulis.
  - 12) Sheaff, R., Schofield, J. dan Mannion, R. (2004). Organisational Factors and Performance : A review of the literature. *Laporan untuk NHS Service Delivery and Organisation Research & Development Programme di National Institute for Health Research (NIHR)*. Bethesda, Maryland, U.S.
  - 13) Situmorang, V.H. (2019). Lembaga Pemasyarakatan Sebagai Bagian Dari Penegakan Hukum ( Correctional Institution as Part of Law Enforcement). *Jurnal Publikasi Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM R.I*. 2019. Vol. 13. No. 1, pp. 85–98.
  - 14) Sugiyono, E. dan Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi , gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. 2022. Vol. 4. No. 7, pp. 2691–2708.
  - 15) Susilo, E. (2016). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan pelayanan publik. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 2016. Vol. 5. No.1, pp. 5–10.
  - 16) Vinakesti, S.N. (2019). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Likuiditas, Dan Risiko Bisnis Terhadap Kinerja Keuangan (Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bei Periode 2013-2017). *Laporan Penelitian di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.