

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Tata Kelola Perusahaan serta Implikasinya pada Kinerja Keuangan Perusahaan

Ester Manik
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung
E-mail : estermanik37@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the research is to obtain empirical evidence and to find out transparent phenomena as well as conclusions regarding the influence of the organizational commitment, organization culture and transformational leadership toward good corporate governance and its implication on the corporate financial performance of some state owned companies in Indonesia.

Organization culture is the major variable that influences good corporate governance in which the dimensions of professionalism and team work have dominantly contributed to organization culture. The second major variable that influences a good corporate governance is the organizational commitment. Transformational leadership becomes the minor variable that influences good corporate governance with its dimensions of intellectual stimulation and individual consideration. In addition, the dimensions of return on equity, current ratio and collecting periods become the most dominant factors/elements of the corporate financial performance. As a result, those state owned companies should optimally improve the ownership structure, organization culture, and transformational leadership including good corporate governance in order to increase the corporate financial performance of those state owned companies.

Key words: Organizational commitment, Organization culture, Transformational leadership, Good Corporate Governance, Corporate Financial Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris dan untuk mengetahui fenomena secara transparan serta kesimpulan mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap tata kelola perusahaan yang baik dan implikasinya terhadap kinerja keuangan perusahaan dari beberapa perusahaan milik daerah di Bandung.

Budaya organisasi merupakan variabel utama yang mempengaruhi tata kelola perusahaan yang baik di mana dimensi profesionalisme kerja dan tim dominan memberikan kontribusi terhadap budaya organisasi. Variabel utama kedua yang mempengaruhi tata kelola perusahaan yang baik adalah komitmen organisasional. Kepemimpinan transformasional menjadi variabel minor yang mempengaruhi tata kelola perusahaan yang baik dengan dimensi stimulasi intelektual dan pertimbangan individu. Selain itu, dimensi return on equity, current ratio dan periode pengumpulan menjadi faktor yang paling dominan unsur kinerja keuangan perusahaan. Akibatnya, perusahaan negara yang dimiliki secara optimal harus meningkatkan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional termasuk tata kelola perusahaan yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dari perusahaan-perusahaan milik daerah.

Kata kunci: Komitmen organisasi, Budaya organisasi, Kepemimpinan transformasional, Good Corporate Governance, Kinerja Keuangan Perusahaan

PENDAHULUAN

Keberadaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Indonesia merupakan salah satu perwujudan perwujudan dari peran pemerintah dibidang ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan peran tersebut, maka perusahaan BUMN dituntut untuk selalu berkinerja baik, khususnya kinerja keuangan yang merupakan salah satu indikator dari kinerja perusahaan BUMD secara keseluruhan.

Ketercapaian kinerja keuangan BUMD dapat dilihat dari beberapa sudut antara lain dari kontribusi BUMD terhadap penerimaan pemerintah daerah dalam bentuk deviden dan pajak (penerimaan pajak dan non pajak), kemampuan perusahaan BUMD dalam meningkatkan aset dan modal serta menekan kewajiban terhadap pihak lain serta kemampuan perusahaan BUMD dalam mengelola aset dan investasi yang dimilikinya untuk mendapatkan laba. Namun fenomena yang terjadi dilapangan dimana kinerja keuangan BUMD selama lima tahun (periode 2008 s/d 2012) belum memberikan kontribusi yang optimal.

Isu pokok yang terjadi di Indonesia bahwa organisasi-organisasi bisnis baik swasta maupun BUMD belum sepenuhnya dipimpin oleh pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan, padahal organisasi-organisasi bisnis adalah ujung tombak setiap negara dalam persaingan globalisasi (Garten, 2001). Permasalahan yang umumnya muncul yaitu lebih banyak disebabkan oleh kukuhnya menerapkan kebiasaan lama dan bukan karena dinamika pasar yang berlangsung saat ini, tetapi manajer seringkali mengabaikan hal ini dan lebih terpaku pada perilaku yang dibawanya, kurang mengantisipasi dan menyesuaikan kegiatan operasional sehari-hari dalam upaya untuk menyelaraskan dengan perubahan yang sangat cepat.

Komitmen organisasi dapat meningkatkan masalah tata kelola perusahaan yang baik. Menurut Robbins (2006) komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pegawai) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Pada komitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Di samping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena

pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Menurut Pangabeon (2004) komitmen organisasi merupakan sebuah tanggapan efektif yang berasal dari hasil evaluasi pegawai terhadap situasi kerja yang mengikat mereka dengan sebuah organisasi.

Untuk terlaksananya tata kelola perusahaan yang baik secara efektif yang berimplikasi pada kinerja perusahaan dibutuhkan adanya budaya organisasi yang kuat yang berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan adanya budaya organisasi yang jelas, maka seseorang dapat mengerti aturan main yang harus dijalankan, baik dalam mengerjakan tugas-tugasnya, maupun dalam berinteraksi dengan sesama anggota dalam organisasi. Ketidakraguan dalam menjalani hal ini akan membawa peneguhan bagi seseorang, yang membuatnya mengerti apa yang harus dan tidak boleh dilakukan. Budaya meningkatkan komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi perilaku karyawan. Dari sudut pandang karyawan budaya memberitahu mereka bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting (Gea, 2005). Rindang Widuri (2008) mengatakan adanya korelasi yang kuat budaya perusahaan terhadap tata kelola perusahaan yang baik, semakin kuat penerapan budaya perusahaan, semakin efektif penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

Menurut Jusi (2001), budaya yang kuat didukung oleh faktor-faktor *leadership, sense of direction, climate, positive teamwork, value and system, enabling structure, appropriate competences, and developed individual*. Diantara faktor pendukung tersebut, menurut pengalaman, ternyata faktor *leadership* sangat menonjol. Dalam arti komitmen, kesungguhan tekad dari pimpinan terutama pimpinan puncak suatu organisasi, merupakan faktor utama dan sangat mendukung terlaksananya suatu budaya di perusahaan.

Kepemimpinan sangatlah penting dalam menentukan arah, baik di sektor pemerintah maupun dunia usaha, hal ini dapat ditelusuri dari pertumbuhan ataupun kemajuan negara dan badan-badan usaha, yang sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang terbina secara berkesinambungan. Negara dan badan-badan usaha yang mengalami kesulitan bahkan krisis, hampir seluruhnya dapat dipulihkan

hanya oleh pimpinan yang mempunyai kemampuan luar biasa (*extraordinary leader*).

Menurut Burn (1999), seorang pimpinan yang kompeten yaitu pemimpin yang mampu mendorong para karyawannya untuk selalu memberikan informasi yang transparan guna keakuratan dalam pengambilan keputusan dan selalu berhasil dalam mendorong karyawannya untuk selalu menerapkan adanya akuntabilitas dalam perusahaan. Moeljono (2006) mengemukakan bahwa pertanyaan-pertanyaan terbesar pada zaman sekarang ini adalah bagaimana mengharmoniskan dan mengintegrasikan perusahaan agar semua orang dapat bekerja demi kebaikan dan bukan demi penghancuran kita semua. Jawabannya tergantung pada kemampuan pemimpin dalam semua bidang.

Menurut Abdul Wahid yang dikutip oleh Mohamad Rizan (2005) kepemimpinan merupakan aspek penting perusahaan untuk mengarahkan, mendorong dan memfasilitasi karyawan agar tercipta suatu keselarasan antara ekspektasi karyawan dengan pimpinan sehingga karyawan bersedia menjadikan pimpinan sebagai panutan secara sukarela, antusias dan penuh dengan dedikasi. Melalui kepemimpinan yang efektif akan mendorong bawahan untuk melaksanakan tugasnya dan memecahkan masalah tanpa terlalu banyak melibatkan pimpinannya secara langsung.

Visi diperlukan sebagai pemicu perubahan ke arah yang lebih baik. Organisasi yang dapat bertahan hidup dan berkembang adalah organisasi yang memiliki pemimpin yang bervisi akan perubahan yang sangat tajam sehingga mampu mentransformasikan kapabilitas organisasi untuk membangun daya saing perusahaan. Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan pada kondisi yang meningkatkan intensitas persaingan bisnis saat ini karena kepemimpinan ini mencakup upaya untuk mengantisipasi perubahan sehingga diyakini akan mampu menciptakan dan mempertahankan kinerja karyawan yang superior dibandingkan pesaing.

Beberapa peneliti terkait dengan kepemimpinan transformasional mengemukakan bahwa persyaratan utama bagi pimpinan transformasional yaitu harus dapat menciptakan dan mendukung adanya suatu akuntabilitas dan integritas bagi setiap karyawannya. Kemudian hasil penelitian Djajendra (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan alasan atas buruknya pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik dalam perusahaan, dalam artian kepemimpinanlah yang dapat mengarahkan terciptanya suatu tata kelola perusahaan yang baik.

Berbagai peristiwa dalam dasawarsa terakhir telah menjadikan tata kelola perusahaan menjadi isu penting di

kalangan eksekutif, Non Government Organization (NGO), konsultan korporasi, akademisi, dan pembuat kebijakan (pemerintah) di berbagai belahan dunia. Isu yang terkait dengan tata kelola perusahaan seperti insider trading, transparansi, akuntabilitas, independensi, etika bisnis, tanggung jawab sosial, dan perlindungan investor telah menjadi ungkapan lazim dibicarakan di kalangan pelaku usaha. tata kelola perusahaan juga telah menjadi salah satu isu penting bagi pelaku usaha di Indonesia.

Tata kelola perusahaan yang baik diperlukan untuk mendorong terciptanya pasar yang efisien, transparan dan konsisten dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu penerapan tata kelola perusahaan yang baik perlu didukung oleh tiga pilar yang saling berhubungan, yaitu negara dan perangkatnya sebagai regulator, dunia usaha sebagai pelaku pasar, dan masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa dunia usaha. Secara umum ada lima prinsip dasar tata kelola perusahaan yang baik yaitu: *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *fairness* dan *independency* yang diharapkan diharapkan menjadi titik rujukan pembuat kebijakan (pemerintah) dalam membangun kerangka kerja penerapan Corporate Governance. Bagi pelaku usaha dan pasar modal, prinsip ini dapat menjadi pedoman mengelaborasi praktek terbaik bagi peningkatan nilai dan keberlangsungan perusahaan.

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan arah positif, artinya jika tata kelola perusahaan yang baik dilaksanakan semakin efektif maka kinerja keuangan perusahaan akan semakin meningkat. Selain itu, diduga bahwa untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan harus terlebih dahulu dioptimalkannya tata kelola perusahaan yang baik. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mengoptimalkan tata kelola perusahaan yang baik salah satunya harus adanya struktur kepemilikan yang tepat (*non pemerintah yang tinggi*), penerapan budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan transformasional secara efektif. Dengan demikian, diduga struktur kepemilikan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap tata kelola perusahaan yang baik dan berimplikasi pada kinerja keuangan perusahaan.

METODE

Metode yang digunakan metode *explanatory survey* yang menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Tipe hubungan antar variabel adalah

kausal yaitu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian *explanatory* mengacu pada teori hipotesis yang akan diuji sebagai penyebab terjadinya fenomena. Fenomena tersebut dilihat pada suatu objek penelitian sebagai satuan analisis yang dalam penelitian ini adalah BUMD di Bandung.

Metode Analisis yang menggunakan analisis verifikatif dengan pengujian statistik yang dilakukan menggunakan metode statistik *Structural Equation Model* (SEM) karena kemampuannya untuk mengukur konstruk melalui indikator-indikatornya serta menganalisis variabel indikator, variabel laten, dan kekeliruan pengukurannya lebih akurat.

HASIL dan PEMBAHASAN

Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap tata kelola perusahaan yang baik dan kinerja keuangan perusahaan dianalisis dengan menggunakan *structural equation modeling*. Pada *structural equation modeling* ada dua jenis model yang akan terbentuk, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran menjelaskan proporsi *variance* masing-masing variabel manifest (dimensi) yang dapat dijelaskan di dalam variabel laten.

Melalui model pengukuran akan diketahui dimensi mana yang signifikan dalam pembentukan variabel laten sebagai indikasi valid tidaknya indikator yang bersangkutan dalam mengukur variabel laten.

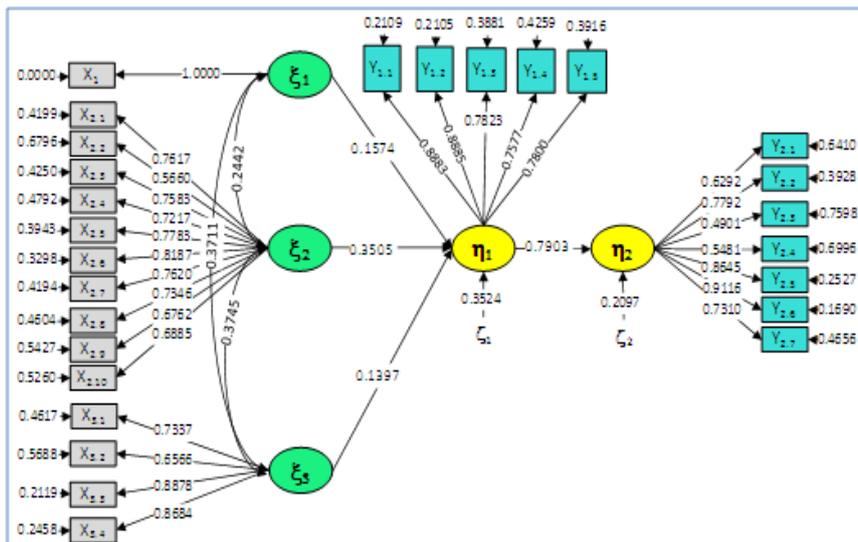
yang tinggi dalam membentuk variabel laten. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode estimasi *maximum likelihood* diperoleh diagram jalur full model pengaruh struktur kepemilikan, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional terhadap tata kelola perusahaan yang baik dan implikasinya pada kinerja keuangan perusahaan seperti terlihat pada gambar 1.

Pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik

Secara langsung variabel komitmen organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 9,13% terhadap tata kelola perusahaan yang baik, kemudian pengaruh secara tidak langsung karena memiliki hubungan dengan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional sebesar 6,61%.

Secara total komitmen organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 15,74% dalam meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik. Hasil uji statistik sesuai dengan ekspektasi peneliti, yaitu jika komitmen organisasi semakin besar maka cenderung tata kelola perusahaan yang baik bernilai baik. Hasil uji statistik telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap tata kelola perusahaan yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik



Gambar 1 : Diagram Full Jalur Model

Selain menguji signifikansi variabel manifes, pada model pengukuran juga dapat dihitung nilai *construct reliability* yang menunjukkan apakah sekumpulan variabel manifes tersebut memiliki derajat kesesuaian

Secara langsung variabel budaya organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 26,42% terhadap tata kelola perusahaan yang baik, kemudian pengaruh secara tidak langsung karena

hubungannya dengan komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional sebesar 8,63%. Secara total budaya organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 35,05% dalam meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik. Hasil uji statistik sesuai dengan ekspektasi peneliti, yaitu jika budaya organisasi semakin kuat maka cenderung tata kelola perusahaan yang baik semakin baik. Hasil uji statistik telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi tersebut terhadap tata kelola perusahaan yang baik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik

Secara langsung variabel kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 6,32% terhadap tata kelola perusahaan yang baik, kemudian pengaruh secara tidak langsung karena hubungannya dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi sebesar 7,65%, sehingga total kontribusi kepemimpinan transformasional sebesar 13,97% dalam meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik. Hasil uji statistik sesuai dengan ekspektasi peneliti, yaitu jika kepemimpinan transformasional semakin efektif maka cenderung tata kelola perusahaan yang baik terlaksana dengan baik. Hasil uji statistik telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap tata kelola perusahaan yang baik.

Pengaruh Tata Kelola Perusahaan yang Baik terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil Pengujian memperlihatkan bahwa variabel tata kelola perusahaan yang baik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja keuangan pada perusahaan BUMD. Dengan semakin baiknya pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik akan membuat kinerja keuangan perusahaan BUMD semakin meningkat. Secara langsung variabel tata kelola perusahaan yang baik memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 79,03% terhadap kinerja perusahaan, dan sisanya sebesar 20,97% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tata kelola perusahaan yang baik. Hasil uji statistik sesuai dengan ekspektasi peneliti, yaitu jika tata kelola perusahaan yang baik semakin baik maka cenderung kinerja keuangan perusahaan semakin tinggi. Hasil uji statistik telah membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara tata kelola perusahaan yang baik tersebut terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada BUMD

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif terhadap tata kelola perusahaan yang baik pada BUMD dapat diartikan dengan adanya komposisi komitmen organisasi yang semakin besar, budaya organisasi dalam perusahaan yang semakin kuat dan kepemimpinan transformasional dilaksanakan semakin efektif dalam perusahaan maka akan meningkatkan *fairness, transparency, accountability, responsibility, dan independency* dalam perusahaan tersebut. Secara keseluruhan pengaruh terbesar terhadap tata kelola perusahaan yang baik adalah budaya organisasi, komposisi kedua komitmen organisasi dan komposisi ketiga kepemimpinan transformasional.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada BUMD

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap tata kelola perusahaan yang baik, diartikan jika komposisi komitmen organisasi meningkat maka cenderung akan meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik. Keberpengaruhan ini dapat dilihat dari salah satu tujuan utama perusahaan pada BUMD yaitu meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik, dengan adanya komitmen organisasi yang kuat akan dapat menciptakan tata kelola yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada BUMD

Hasil pengujian hipotesis membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap tata kelola perusahaan yang baik, dapat diartikan jika budaya organisasi dijalankan secara efektif dan bersama yang antara lain adanya iklim dalam organisasi yang sangat mendukung, selalu dibuatnya norma atau standar-standar perilaku dalam perusahaan, manajemen selalu memfokuskan pada hasil dan kerjasama tim serta memfokuskan pada pelayanan manusia, adanya budaya organisasi yang cenderung memperlakukan karyawannya secara rasional, adanya dukungan manajemen yang jelas kepada bawahan, adanya komposisi karyawan dan perturan-peraturan yang selalu stabil sesuai dengan kebutuhan, pertanggungjawaban setiap pekerjaan selalu dilaksanakan maka akan meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik.

Budaya organisasi lebih dominan dibentuk oleh dimensi budaya berorientasi pada tim dan profesional dibanding dimensi lainnya. Berdasarkan pembentukan ini maka untuk meningkatkan budaya organisasi maka perhatian yang utama harus diberikan pada orientasi tim antara lain BUMD harus dapat membentuk budaya yang dapat mengorganisasikan kerja tim yang meliputi penekanan pentingnya kerja tim, dalam memberikan tugas harus jelas begitu juga penilaian kinerja tim. Selain itu, perusahaan BUMD ini harus memberikan perhatian yang besar pula terhadap pemberian kesempatan kepada karyawannya untuk meningkatkan profesionalisme misalnya melalui pelatihan, pendidikan, seminar dan lain-lain sehingga karyawan mudah untuk memahami dan mandiri dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankannya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada BUMD

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap tata kelola perusahaan yang baik. Pengaruh ini mengandung makna semakin tinggi pemimpin perusahaan memiliki integritas perilaku atau persepsi terhadap kekuasaan antara *espoused value* dan *enacted value*, semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam membangkitkan semangat kerja, antusiasme dan optimisme diantara rekan kerja dan bawahannya, semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam melakukan *sharing of power* dan melibatkan karyawan dalam membentuk kerjasama tim yang solid untuk melakukan perubahan, serta semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian secara khusus terhadap kebutuhan dan keinginan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan cara bertindak sebagai mentor maka akan meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik.

Kepemimpinan transformasional lebih dominan dibentuk oleh dimensi *intellectual stimulation* dan *individual consideration* dibanding dengan dua dimensi lainnya. Dengan demikian untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan transformasional maka perusahaan BUMD harus senantiasa menjadikan *intellectual stimulation* merupakan perhatian yang utama diantaranya pemimpin harus aktif mendorong para bawahannya untuk melihat pada permasalahan lama dengan cara dan metode yang baru antara lain pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk memecahkan masalah dengan menggunakan metode baru dan menggunakan intelegensi serta logika, pemimpin harus selalu menghargai dan mengadopsi pendapat, ide dan

pandangan yang disampaikan para karyawan, mendorong karyawan lebih kreatif, teliti dan mengikuti perkembangan informasi dalam pekerjaannya serta pemimpin harus mampu mengatasi semua permasalahan dan menyukai tantangan kerja.

Pengaruh Tata Kelola Perusahaan yang Baik Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan tata kelola perusahaan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan BUMD, artinya jika tata kelola perusahaan yang baik ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang meliputi semakin meningkatkan kinerja keuangan perusahaan yang meliputi kemampuan perusahaan dalam mengelola aset, investasi dan modal yang dimilikinya guna meningkatkan pendapatan dan semakin meningkatkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola perputaran piutang, hutang jangka pendek baik secara operasional maupun pada saat ditagih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap tata kelola perusahaan yang baik dan implikasinya pada kinerja keuangan pada BUMD.

Komitmen organisasi dan budaya organisasi serta kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap tata kelola perusahaan yang baik, artinya bahwa ketiga variabel eksogen tersebut dapat meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik jika secara bersama-sama saling bersinergi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap tata kelola perusahaan yang baik, dapat diartikan semakin tinggi komitmen organisasi dalam BUMD maka akan semakin meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap tata kelola perusahaan yang baik, dapat diartikan semakin kuat budaya organisasi dalam BUMD tersebut, maka akan semakin meningkatkan terciptanya suatu tata kelola perusahaan yang baik. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap tata kelola perusahaan yang baik, dapat diartikan jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka cenderung akan meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik. Tata kelola perusahaan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan pada BUMD, dapat diartikan jika tata

kelola perusahaan yang baik dan meningkat maka dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avianti, Ilya. 2006. "Privatisasi BUMN dan Penegakan Good Corporate Governance dan Kinerja BUMN", Jurnal Kinerja Volume 10 No.1 Thn 2006. Hal 57-56
- Blair, M. 1996. *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance For The Tweny-Firs Century*. Washington DC: The Brookings Institution.
- Burns, James MacGregor. 1999. *Leadership*. New York: Harper & Row Publisher.
- Chau, G. K. dan S. J. Gray. 2002. *Ownership Structure and Corporate Voluntary Disclosure in Hongkong and Singapore*. The International Journal of Accounting. Vol. 37 No. 2.
- Garten, J.E, 2001. *The Mind of The CEO*, New York : Basic Books. Grolier Business.
- Gea, Antonius Atosokhi. 2005. *Pentingnya Penghayatan Budaya Perusahaan dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Character Building Journal, 2 (2). ISSN 1829-7668
- Jusi,I.K. 2001 *Presentasi PT. service Quality Centre Indonesia di Pt. Yamaha Motor Kencana Indonesia (tidak diterbitkan)*
- Kotter, J.P. and Heskett, J.L .1992. *Corporate Culture,Corporate Governace and Performance*, New York: The Free Press A. Division Simon & Schuster Inc .
- Laporan Kinerja BUMN 2003-2007, Kementrian Badan Usaha Milik Negara
- Mine Ugurlu, (2000) *Agency costs and corporate control devices in the Turkish manufacturing industry*, Journal of Economic Studies, Vol. 27 Issue: 6.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporate dan Keunggulan Korporasi*. Cetakan pertama. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Nugroho, Riant. 2008. *Manajemen Privatisasi BUMN*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Rindang Widuri & Astria Paramita. 2008. *Analisis hubungan Peranan Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan GCG*. The 2nd National Conference UKWMS.
- Rizan. M. (2005). *Hubungan Kepemimpinan Transaksional dan transformasional Dengan Komitmen Organisasional Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan Karyawan Gugus Depan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Konsumen*. Disertasi Ilmu Ekonomi-Manajemen Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. 4th Edition. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Thomsen, Steen dan Torben Pedersen.2000. *Ownership Structure And Economic Performance In The Largest European Companies*. Strategic Management Journal. Vol 21, Issue 6