

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN REWARD TERHADAP ANGGARAN BERBASIS KINERJA PADA DINAS TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI BARAT

Jumardin¹⁾, Sylvia Sjarlis²⁾ dan Muhammad Idris³⁾

¹⁾Program Pascasarjana Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia Makassar

^{2,3)}Program Pascasarjana Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia Makassar

Email : ¹⁾adissfc799@gmail.com, ²⁾sylvia.sjarlis2013@gmail.com

³⁾muhammadidris709@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan reward terhadap *Anggaran Berbasis Kinerja* pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis korelasional. Data dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Reward berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja 2) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Reward berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja yang berarti bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Reward akan mempengaruhi peningkatan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat sebesar 95,2%

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Reward dan Anggaran Berbasis Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the partial and simultaneous effect of leadership style, organizational commitment, and rewards on Performance-Based Budgeting at the Transmigration Office of West Sulawesi Province. This research is a quantitative research with survey method with correlational analysis technique. Data were analyzed by descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) Partially showed that the variables of Leadership Style, Organizational Commitment and Rewards had an effect on Performance-Based Budgeting 2) Simultaneously showed that the variables of Leadership Style, Organizational Commitment and Rewards had an effect on Performance-Based Budgeting which meant that an increase in Leadership Style, Organizational Commitment and Rewards will affect the increase in the Performance-Based Budget of the Transmigration Office of West Sulawesi Province by 95.2%

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Reward and Performance-Based Budget

PENDAHULUAN

Dalam mengelola suatu organisasi tidak pernah terlepas dari faktor pemimpin dalam organisasi tersebut, serta bagaimana sikap yang akan ditunjukkan bawahan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan bersama. Pencapaian tujuan bersama terdapat beberapa kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah dan dalam pelaksanaannya tidak lepas dari anggaran. Anggaran merupakan komponen penting dalam sebuah

organisasi (Nuriani, 2014:1). Pengimplementasian kebijakan tersebut dapat dilihat bagaimana gaya kepemimpinan suatu organisasi dalam perencanaan anggaran, sehingga nantinya dapat menjadi suatu tolak ukur dari kinerjanya.

Komitmen dari seluruh komponen organisasi pemerintah daerah adalah kesepakatan antara kepala satuan kerja perangkat daerah beserta seluruh komponen organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasinya untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran, sesuai dengan Renstra SKPD (Sembiring, 2009; dalam Fitri, dkk, 2016:163). Setiap individu yang ada dalam suatu organisasi diharapkan memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk pencapaian tujuan. Komitmen organisasi dipandang sebagai salah satu indikator kinerja. Jika tujuan organisasi tercapai melalui komitmen organisasi yang tinggi maka dapat disimpulkan bahwa anggaran berbasis kinerja telah diterapkan.

Alasan seseorang bekerja dalam suatu organisasi tersebut tidak hanya berupa upah atau gaji pokok, akan tetapi imbalan juga dapat menjadi pemenuhan kebutuhan dengan berbagai bentuk dan jenisnya. *Reward* menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan dengan yang lain, *reward* juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja (Lina, 2014:84). *Reward* dapat berupa finansial seperti penambahan gaji, bonus, komisi, cuti, bantuan sosial karyawan dan asuransi karyawan, sedangkan yang non-finansial dapat berupa penambahan tugas, tanggung jawab, pengakuan, dan peluang kenaikan pangkat.

Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat adalah Perangkat Daerah yang menjalankan fungsi pelayanan publik pada masyarakat disamping melaksanakan tugas-tugas rutin lainnya. Berbagai permasalahan mewarnai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, baik pada faktor sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana PD dan kelembagaan maupun pada prosedur.

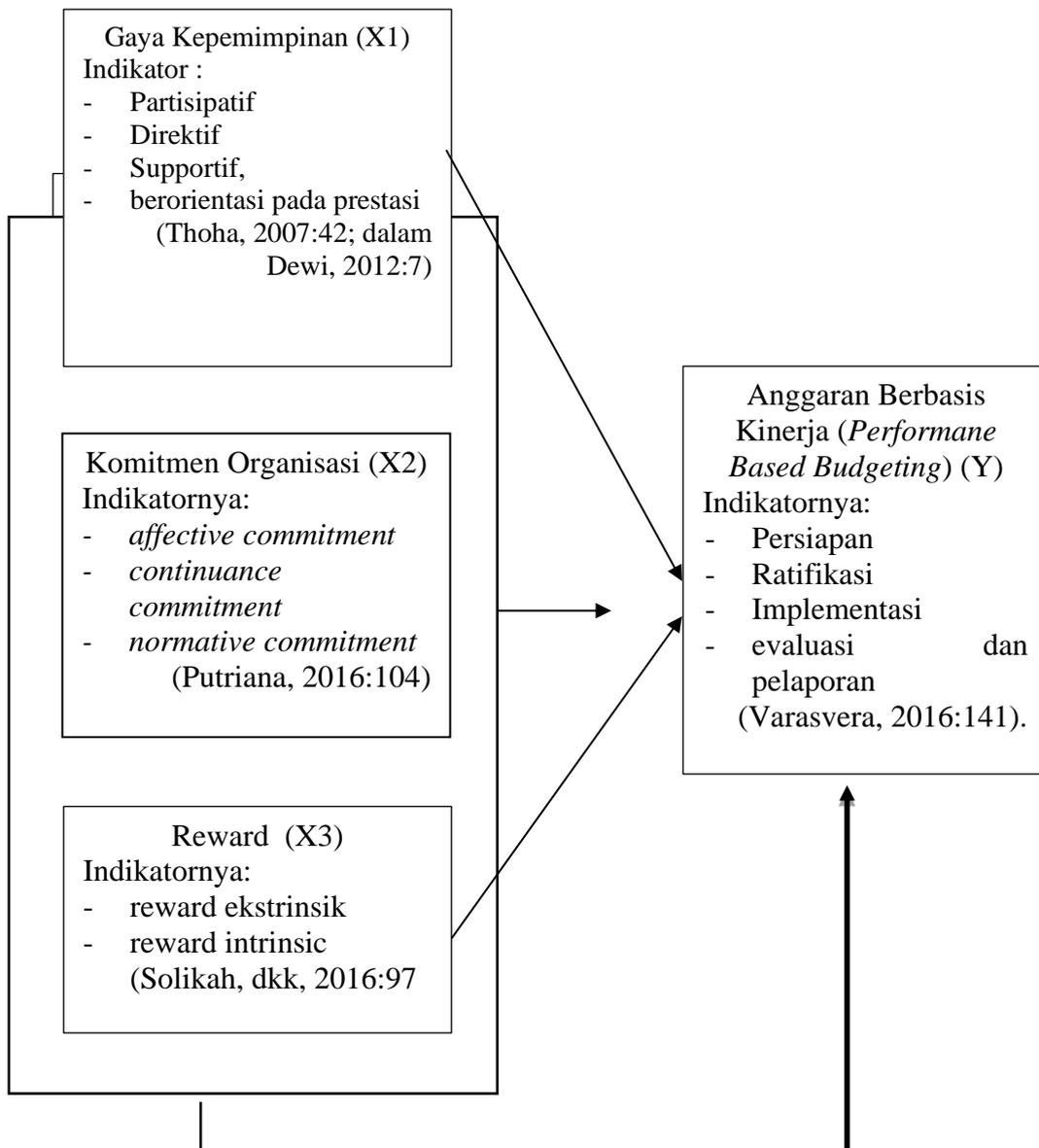
Faktor-faktor tersebut merupakan indikator penilaian keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam Pembangunan Transmigrasi. Optimalisasi sumber daya yang dimiliki Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat maupun sumberdaya di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang dapat dimobilisasi untuk pencapaian tujuan organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun hasil penelitian Fitri, dkk (2013:168), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian Prada na (2014:70) mengatakan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja, sedangkan variabel ketersediaan sumber daya, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, serta remunerasi serta tidak berpengaruh terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja. Putriana (2016:102) mendapatkan dari temuan penelitian bahwa masih kurangnya komitmen dimiliki aparatur terhadap organisasinya dapat dilihat dengan masih cukup rendahnya ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dan tingkat disiplin yang masih kurang. Adapun hasil penelitian Hotdianty (2016:44) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, penyempurnaan sistem administrasi, dan sumber daya manusia berpengaruh terhadap penyusunan anggaran berbasis kinerja. Sedangkan *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja. Nalarreason, dkk (2014:1) yang menemukan bahwa kompetensi sumber daya berpengaruh signifikan terhadap implementasi anggaran berbasis kinerja karena dalam merealisasikan tuntutan dari masyarakat akan ketidakpuasannya terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja

tersebut diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Berdasarkan penjelasan tersebut, adapun yang ingin diteliti yakni faktor-faktor yang mempengaruhi *Anggaran Berbasis Kinerja* pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan reward berpengaruh secara parsial terhadap *Anggaran Berbasis Kinerja* pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. Terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan reward berpengaruh terhadap *Anggaran Berbasis Kinerja* pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat
2. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan reward berpengaruh secara simultan terhadap *Anggaran Berbasis Kinerja* pada

- Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.
- Diduga reward berpengaruh dominan terhadap *Anggaran Berbasis Kinerja* pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian di rencanakan kurang lebih satu bulan yaitu, pada bulan Juli 2021 sampai dengan Agustus 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat yang yang berjumlah 36 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus yakni semua populasi dijadikan sampel penelitian yakni sebanyak 36 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Data selanjutnya dianalisis dengan teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan reward terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh *Anggaran Berbasis Kinerja*. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = *Anggaran Berbasis Kinerja*

a = konstanta

X₁ = gaya Kepemimpinan

X₂ = Komitmen organisasi

X₃ = Reward

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X₁), komitmen organisasi (X₂), dan reward (X₃) terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh *Anggaran Berbasis Kinerja* secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Berganda

Hasil pengolahan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,488	0,315	0.755
Gaya Kepemimpinan (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂) Reward (X ₃)	0,362	3,213	0.003
	0,273	2.115	0.042
	0,380	3,114	0.004

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 1 diperoleh persamaan regresi berganda :

$$\hat{y} = 0,488 + 0,362 X_1 + 0,273 X_2 + 0,380 X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai constanta 0,488 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2) dan reward (X3) sama dengan nol, maka anggaran berbasis Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,488.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,362 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai anggaran berbasis Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,362 satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi 0,273 menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai anggaran berbasis Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,273 satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi 0,380 menunjukkan bahwa jika variabel reward (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai anggaran berbasis Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,380 satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

b. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan *Reward* Kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Anggaran Berbasis Kinerja dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

c. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi dan *Reward* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	2106.005	3	702.002	209.954	0,000
Residual	106.995	32	3.344		
Total	2213.000	35			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai F statistik sebesar 209.954 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi dan *Reward*

kerja terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

d. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan *Reward* berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial.

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat
- 2) Pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Komitmen Organisasi* berpengaruh positif terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat
- 3) Pengaruh Reward terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Reward berpengaruh positif terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.

e. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.755
X ₁	0,389	0.003
X ₂	0,239	0.042
X ₃	0,372	0.004

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Reward secara simultan berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan (X₁).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli

dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted (R²)* pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976	.952	.947	1.82855

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R²*) pada sebesar 0,952, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (*X₁*), Komitmen Organisasi (*X₂*) dan *Reward* (*X₃*) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (*Y*) sebesar 0,952 atau 95,2% variasi Anggaran Berbasis Kinerja (*Y*) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (*X₁*), Komitmen Organisasi (*X₂*) dan *Reward* (*X₃*). Sedangkan sisanya 3,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Hasil uji hiptesis menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Anggaran Berbasis Kinerja, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lina (2014) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap anggaran berbasis kinerja. Sedangkan Syarifah Massuki Fitri Unti LudigdoAli Djamhuri (2013) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap anggaran berbasis kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Bagus Arya Pradana, Bestari Dwi, Handayani, dan Henny Murtini (2014) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja, ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara nyata terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Marissa Putriana (2016) menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Massuki Fitri Unti LudigdoAli Djamhuri (2013) berbeda dengan hasil penelitian ini, dimana didapatkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja

Bansal, Irving, dan Taylor (2004) mendefenisikan Komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seseorang pada suatu tindakan yang memiliki relevansi dengan satu atau lebih sasaran. Komitmen memiliki derajat yang menggambarkan hubungan jangka

panjang yang melibatkan kelekatan emosional (*emotional attachment*) sebagai hasil perubahan selama beberapa waktu dalam tiga aspek ketergantungan (*dependence*). Individu akan semakin memiliki ketergantungan yang lebih apabila memiliki: a) derajat kepuasan tinggi; b) kualitas alternatif di luar rendah; dan c) ukuran investasi yang tinggi dalam hubungan yang dibina. (Yohanes Budiarto dan Selly, 2004)

3. Pengaruh Reward Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Reward* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Anggaran Berbasis Kinerja, ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh secara nyata terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Arya Pradana, Bestari Dwi, Handayani, dan Henny Murtini (2014), dan Syarifah Massuki Fitri Unti Ludigdo Ali Djamhuri (2013) menemukan bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan Dewi Lina (2014) yang menemukan bahwa reward tidak berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja.

Pemberian *reward* dalam suatu organisasi sangatlah penting dan merupakan bukti bahwa suatu organisasi mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. *Reward* dapat diartikan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan sebagai penghargaan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material ataupun ucapan (Hotdianty, 2016:35). Dalam organisasi, suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai bertujuan agar memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Fitri, dkk, 2013:163). Sehingga pemberian *reward* sangatlah bermanfaat, baik dari pegawai yang menerima *reward* maupun organisasi.

4. Pengaruh secara Simultan Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Reward terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan *Reward* (X_3) terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Arya Pradana, Bestari Dwi, Handayani, dan Henny Murtini (2014), Dewi Lina (2014), Marissa Putriana (2016), Fatchan Achyani dan Bayu Tri Cahya (2011) dan Syarifah Massuki Fitri Unti LudigdoAli Djamhuri (2013)

5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan *Reward* secara simultan berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).

Dalam penerapan *performance based budgeting*, kinerja pegawai untuk mencapai penerapan yang efektif didasarkan oleh kinerja dari pegawai itu sendiri tanpa dipengaruhi oleh gaya dari suatu pimpinan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori kontijensi yang berlandaskan pada suatu pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan

baik dan lancar apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi dan setiap situasi harus dianalisis sendiri (Kristiawati, 2015:173). Namun, dibalik hal tersebut setiap pegawai memiliki tanggungjawab atas apa yang telah ditugaskan padanya oleh atasan mereka dan ketika anggaran telah dikeluarkan dan telah digunakan sebagaimana mestinya maka pegawai tersebut harus melaporkannya secara transparan kepada atasan dalam bentuk dokumen pertanggungjawaban. Berhasil tidaknya *performance based budgeting* dapat dilihat dari terealiasinya anggaran tersebut dengan efisien dan efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi dan Reward berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan system Reward akan semakin meningkatkan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Reward berpengaruh terhadap Anggaran Berbasis Kinerja yang berarti bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Reward akan mempengaruhi peningkatan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat sebesar 95,2%
3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap anggaran berbasis kinerja adalah gaya kepemimpinan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan anggaran berbasis kinerja, begitu juga sebaliknya jika penerapan gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan kondisi Dinas Transmigrasi akan berdampak pada penurunan anggaran berbasis kinerja.

SARAN

1. Perlu peningkatan Kepemimpinan pegawai berbasis kinerja sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka pemberian pelayanan masyarakat pada Dinas Transmigrasi Provinsi Sulawesi Barat
2. Perlu peningkatan komitmen organisasi pada semua pegawai sehingga berimplikasi pada penerapan anggaran yang berbasis kinerja.
3. *Reward* diberlakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, serta prosedur yang berlaku sehingga tidak tumpang tindih.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyani, Fatchan dan Bayu Tri Cahya. 2011. Analisis Aspek Rasional dalam Penganggaran Publik Terhadap Efektivitas Pengimplementasian Anggaran Berbasis Kinerja pada Pemerintah Kota Surakarta. *MAKSIMUM*, Vol. 1 (2): 68-77.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, Vol. 1 (1): 1-22.

-
- Fitri, Syarifah Massuki., Unti Ludigdo, dan Ali Djahhuri. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik pada
- Hotdianty, Hertika. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penyempurnaan Sistem Administrasi, Sumber Daya Manusia, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Pelalawan). *JOM Fekon*, Vol. 3 (1): 31-45.
- Kristiawati, Endang. 2015. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan Akuntansi Berbasis AkruaI pada Pemerintahan Daerah Kalimantan Barat”. *AKUNTABILITAS*, Vol. 8 (3): 171 – 190.
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, Vol. 14 (1).
- Nalarreason, Kadek Marlina., Anantawikrama Tungga Atmadja, dan I Made Pradana Adi Putra. 2014. Pengaruh *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Pendapatann Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Program SI*, Vol. 2 (1): 1-10.
- Pradana, Bagus Arya., Bestari Dwi Handayani, dan Henny Murtini. 2014. Determinan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum (pada Universitas Negeri Semarang). *Accounting Analysis Journal*, Vol. 3 (1): 70-79.
- Putriana, Marissa. 2016. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kualitas Penyusunananggaran Berbasis Kinerja (Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi). *Jurnal AKRAB JUARA*, Vol. 1 (1): 100-119.
- Risnawan, W. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis*. 2(1), 83–92.
- Sari, L. P., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prodktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 216–221.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja)* (Cetakan Ke). Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.

- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Subardjono. (2017). Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 1–9.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. CV.
- Sukarno, N., & Faruk, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(2), 43-53.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Perr). Kencana.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Praktik, Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.