

# KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENERAPAN PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA BADAN LAYANAN UMUM

**Rini Tri Hastuti**

Kementerian Kesehatan Politeknik Kesehatan Surakarta Jurusan Keperawatan

**Abstract: Organizational commitment, leadership style and the application of performance-based budgeting BLU.** The purpose of this study was to determine the influence of leadership style and organizational commitment towards the implementation of performance-based budgeting in polytechnic Kemenkes BLU Surakarta. The research was carried out with a draft explanatory research on 52 people and uses multiple regression statistical test. The results showed that organizational commitment and leadership styles with the same effect and partially to the application of performance-based budgeting BLU with  $p = 0.000 < 0.05$ , and organizational commitment and leadership style has a positive effect on the implementation of performance-based budgeting in polytechnic MoH BLU Surakarta was 84.7% and the remaining 15.3% influenced by other variables not examined.

**Keywords:** commitment, leadership style, performance-based budgeting, BLU.

**Abstrak: Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan penerapan penganggaran berbasis kinerja BLU.** Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja BLU di Poltekkes Kemenkes Surakarta. Penelitian ini dilakukan dengan rancangan *explanatory research terhadap* 52 orang dan menggunakan uji statistik regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama sama dan parsial terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja BLU dengan  $p = 0.000 < 0.05$  dan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja BLU di Poltekkes Kemenkes Surakarta sebesar 84.7 % dan sisanya 15.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** komitmen, gaya kepemimpinan, penganggaran berbasis kinerja, BLU.

## PENDAHULUAN

Penyusunan anggaran tradisional merupakan pendekatan yang banyak digunakan di negara berkembang sebelum pendekatan anggaran berbasis kinerja sebagai suatu konsep yang mengatasi berbagai kelemahan pada anggaran tradisional. Metoda tradisional atau *item line budget, dimana* cara penyusunan anggaran tradisional tidak didasarkan pada analisa rangkaian kegiatan yang dihubungkan dengan tujuan yang telah

ditentukan, namun lebih dititikberatkan pada kebutuhan untuk pengeluaran dan sistem pertanggung jawabannya tidak diperiksa apakah dana digunakan secara efektif dan efisien atau tidak. Tolok ukur keberhasilan dengan keseimbangan antara pendapatan dan belanja apabila anggaran tersebut defisit atau surplus berarti pelaksanaan anggaran tersebut gagal (Bappenas, 2010).

Reformasi di bidang perencanaan dan penganggaran dimulai pada tahun anggaran 2005 dengan mengacu pada

Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan negara dan UU No 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan Nasional. Sebagai tindak lanjut terhadap pelaksanaan peraturan perundangan tersebut, Pemerintah telah menetapkan PP No. 21 tahun 2004 yang menegaskan bahwa rencana kerja dan anggaran yang disusun menggunakan tiga pendekatan, yaitu anggaran terpadu (*unified budget*), kerangka pengeluaran jangka menengah biasa disebut KPJM (*medium term expenditure framework*); dan penganggaran berbasis kinerja biasa disebut PBK (*performance based budget*).

Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja tidak hanya didasarkan pada apa yang dibelanjakan saja, seperti pada sistem anggaran tradisional, tetapi juga didasarkan pada tujuan/rencana tertentu yang pelaksanaannya perlu disusun atau didukung oleh suatu anggaran biaya yang cukup dan penggunaan biaya tersebut harus efisien dan efektif. Pengalokasian anggaran mengacu pada program dan kegiatan masing - masing unit sesuai dengan tugas dan fungsinya termasuk kebutuhan anggaran untuk memenuhi angka dasar (*baseline*) serta alokasi untuk kegiatan prioritas. Penghitungan kebutuhan anggaran untuk masing-masing kegiatan mengacu pada standar biaya dan target kinerja yang akan dihasilkan (Dep.Keu, 2009).

Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Sopiah, 2008). Komitmen organisasi menjadi tolak ukur sejauh mana pimpinan memihak pada

suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Memberikan pekerjaan individu yang nilainya tidak selaras dengan nilai dalam organisasi yang ada, maka akan cenderung menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan (Sumarno, 2005).

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi menerapkan penganggaran berbasis kinerja. Kesuksesan suatu organisasi atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang sukses selalu mengantisipasi perubahan dengan sekuat tenaga memanfaatkan semua kesempatan, memotivasi pengikut mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, mengoreksi kinerja yang buruk dan mendorong organisasi ke arah sasaran-sasarannya (Bowo, 2008).

Peranan pemimpin penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang diinginkan termasuk organisasi Badan Layanan Umum di Poltekkes Kemenkes Surakarta terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan standar efisiensi anggaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Klinger dan Padhazur (2002) dalam Randhita (2009), faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-

usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Pasal 1 butir 23 pada UU tersebut menyatakan bahwa Badan Layanan Umum (BLU) merupakan instansi dilingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang atau jasa tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Pengelolaan keuangan BLU diatur dalam PP No. 23 tahun 2005. Pasal 10 ayat 2, dinyatakan bahwa BLU menyusun Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) tahunan dengan mengacu kepada rencana strategis bisnis dan dalam penjelasan PP No. 23 tahun 2005 dinyatakan bahwa diharapkan menjadi contoh konkrit yang menonjol dari penerapan manajemen keuangan berbasis kinerja (Bappenas, 2010).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi, gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu penerapan penganggaran berbasis kinerja BLU di Poltekkes Kemenkes Surakarta dengan rancangan *explanatory research* terhadap 52 orang dengan menggunakan uji statistik regresi ganda. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Metode pendekatan waktu yang dipakai dalam pengumpulan data adalah cross sectional yaitu melakukan pengukuran atau

pengumpulan data pada saat tertentu dalam waktu bersamaan (Dahlan, 2008).

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan Tabel 1 dapat di simpulkan bahwa hasil uji regresi ganda terhadap persamaan model regresi diperoleh nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.847 atau 84.7 % menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum di Poltekkes Kemenkes Surakarta sebesar 84.7 % dan sisanya 15.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 76.184 dengan p sebesar 0.000 sehingga nilai  $p < 0.05$  yang artinya komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama sama terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum di Poltekkes Kemenkes Surakarta. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi : 0.522 dan  $p : 0.028$  sehingga  $p < 0.05$  dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum di Poltekkes Kemenkes Surakarta. Gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi : 0.321 dan  $p$  sebesar 0.015 sehingga  $p < 0.05$  yang berarti gaya kepemimpinan organisasi berpengaruh terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum.

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi Ganda

Variabel	Unstandardized Coefficient	t	Sig
Konstanta	26.650		
Komitmen Organisasi	0.522	2.131	0.028

Gaya Kepemimpinan	0.321	2.523	0.015
<i>R Square</i>	0.867		
<i>Adj. R Square</i>	0.847		
F	76.524		0.000

Persamaan Regresi pada penelitian pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum di Poltekkes Kemenkes Surakarta sebagai berikut :  $Y = 26.650 + 0.522 X1 + 0.321 X2$

## PEMBAHASAN

Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum di Poltekkes Kemenkes Surakarta. Hal ini sesuai dengan konsep teori bahwa komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Sopiah, 2008).

Penelitian yang dilakukan Sumarno (2005) membuktikan bahwa adapengaruh antara komitmen organisasi terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial adalah positif dan signifikan. Hal Komitmen organisasi menjadi tolak ukur sejauh mana pimpinan memihak pada suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Memberikan pekerjaan individu yang nilainya tidak selaras dengan nilai dalam organisasi yang ada, maka akan cenderung menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen,

serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Selain mempengaruhi pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan, komitmen yang tinggi juga dapat menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya dan berusaha untuk membentuk organisasi yang baik sesuai dengan yang diharapkan (Sumarno, 2005).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Sardjito dan Muthaher (2007) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian (Randall, 1990) dalam Nouri dan Parker (1998) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi kesesuaian antara partisipasi anggaran dan komitmen organisasi bukanlah merupakan kesesuaian terbaik.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan organisasi Badan Layanan Umum terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan standar efisiensi anggaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan

dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap penerapan penganggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum di Poltekkes Kemenkes Surakarta. Di harapkan pegawai agar meningkatkan komitmen organisasi dan pemimpin meningkatkan gaya kepemimpinan dalam rangka pengembangan institusi dalam penerapan anggaran berbasis kinerja Badan Layanan Umum.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Departemen Keuangan, 2009. Pedoman Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja. Buku 2. Jakarta : Departemen Keuangan.
- .Dahlan S.2008. Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumarno, J. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta), Simposium Nasional VIII, Solo.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi Offset.Reza M.2009.