

PENGARUH PENYUSUNAN ANGGARAN PARTISIPATIF, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH DENGAN DIMODERASI OLEH BUDAYA ORGANISASI

(Studi Kasus pada Pemerintah Kota Yogyakarta)

Dirgahayu Maulina

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : dirgahayumaulina3@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of participatory budget, work motivation, organizational commitment to the performance of local government officials to be moderated by the organization's culture. The population in this study is SKPD in the local government area in Yogyakarta. The sampling method with purposive sampling. Samples taken are employees who had working period of 1 year with a high school education and participate in the process of participatory budgeting with a sample of 71. The results of this study indicate that participatory budgeting has no significant effect on the performance of local government officials, motivation positive effect on the performance of the apparatus local government, organizational commitment positively affects the performance of local government officials, the organizational culture is not a positive influence on the relationship between participatory budget on the performance of local government officials, the organizational culture is not a positive influence on the relationship between motivation and performance of local government officials, the organizational culture had no effect positively to the relationship between organizational commitment and performance of local government officials.

Keywords: *Effect Of Participatory Budget, Work Motivation, Organizational Commitment, performance of local government, Organization's Culture*

PENDAHULUAN

Istilah “sektor publik” sendiri memiliki pengertian yang bermacam-macam. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari luasnya wilayah publik, sehingga setiap disiplin ilmu (ekonomi, politik, hukum, dan sosial) memiliki cara pandang dan definisi yang berbeda-beda. Dari sudut pandang ilmu ekonomi, sektor publik dapat dipahami sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha yang menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik. Kinerja pemerintah tidak dapat dinilai dari sisi output yang dihasilkan saja, akan tetapi harus mempertimbangkan input, output, dan outcome secara bersama-sama. Aparatur pemerintah adalah sumber daya manusia yang menjalankan birokrasi pemerintah dan merupakan kunci dari berjalannya kebijakan dan sistem yang telah ditetapkan. Anggaran partisipatif (*participative budgeting*) merupakan pendekatan penyusunan anggaran yang berfokus pada upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Partisipasi dalam penyusunan anggaran juga dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja organisasi ataupun pemerintahan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya dalam mencapai kepuasan. Komitmen Organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Selain komitmen

organisasi dan motivasi kerja, pada dasarnya tinggi atau rendahnya tingkat kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh partisipasinya dalam menyelesaikan setiap beban tugas yang diberikan pada masing-masing pekerja.

Penelitian mengenai hubungan antara partisipasi dalam proses penyusunan anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah merupakan penelitian yang masih banyak diperdebatkan. Beberapa penelitian mengenai hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Agusti (2012) menemukan hasil penyusunan anggaran menemukan hasil negatif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah pada budaya organisasi yang tinggi, dan akan berpengaruh positif pada budaya organisasi yang rendah. Hal ini yang mendasari peneliti mengambil tema penelitian pengaruh penyusunan anggaran partisipatif, motivasi kerja, komitmen organisasai terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dengan dimoderasi oleh budaya organisasi peneliti ingin menguji kembali dan menemukan jawaban atas fenomena diatas.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Anggaran Partisipatif

Anggaran partisipatif adalah suatu proses yang dimana individu terlibat didalamnya dan mempunyai pengaruh pada penyusunan anggaran yang kinerjanya akan di evaluasi dan kemudian akan dihargai atas dasar pencapaian target anggaran mereka. Manfaat yang diperoleh dari partisipasi anggaran adalah membuat para pelaksana anggaran lebih memahami masalah-masalah yang mungkin timbul pada saat pelaksanaan anggaran, sehingga partisipasi anggaran diharapkan menimbulkan efisiensi. Secara garis besar, pendekatan dalam penyusunan anggaran dapat dibagi menjadi tiga, yakni: (a) Pendekatan *top-down*, (b) Pendekatan *bottom-up*, (c) Kombinasi *top-down* dan *bottom-up*. Dalam pendekatan *top-down*, proses penyusunan anggaran dimulai dari manajer puncak.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang berarti bergerak atau bahasa inggrisnya "*to move*". Kata motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat, dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Istilah kinerja atau *performance*, merupakan tolak ukur karyawan dalam melakukan seluruh tugas yang ditargetkan kepadanya, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian

terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Kinerja menunjukkan kemampuan manajerial dalam menjalankan fungsinya dan juga dalam pengambilan keputusan. Kinerja aparatur dapat diartikan sebagai kinerja manajerial.

Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) berasal dari bahasa latin *colere* yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan, terutama mengolah atau bertani. Atau bisa juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan di hormati, sedangkan organisasi adalah alat bantu manusia ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi sendiri melainkan agar pribadi dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lain lebih mudah dan efektif.

Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Anggaran Partisipatif dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Mulyadi (2001) dalam (Soleman 2012) anggaran partisipatif (*participation*) adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua belah pihak atau lebih yang mempunyai dampak langsung kepada pembuat keputusan tersebut di masa depan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman dan Paranoan (2013), dengan judul “Anggaran Partisipatif dalam Menunjang Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah” dengan hasil penelitian yaitu anggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hazmi (2014) dengan judul “Pengaruh Partisipasi Penyusunan APBD Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Melalui: Komitmen Organisasi dan JRI Sebagai Variabel Moderating Pada Pemko Lhoksemawe” dengan hasil Anggaran Partisipasi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja. Dari uraian tersebut maka peneliti dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 = Anggaran Partisipatif Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Respatiningsih dan Sudirjo (2015). Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh atasan maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahmbau (Radio Sushi FM) Padang” dengan hasil penelitian Motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka peneliti dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

H2 = Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008) dalam (Nurandini 2014). Respatiningsih dan Sudirjo, (2015) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten

Pemalang)”, dengan hasil penelitian yaitu secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2015) dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderating”, dengan hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat diartikan jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja anggota cenderung tidak akan meningkat. Dari uraian di atas maka peneliti dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

H3 = Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dengan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi

Adanya partisipasi mendorong setiap manajer untuk meningkatkan prestasinya dan bekerja lebih keras dan menganggap bahwa target organisasi adalah merupakan target pribadinya juga. Budaya organisasi mempunyai kaitan dalam peningkatan kinerja. Alasan kenapa anggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja adalah dengan penyusunan anggaran partisipatif tujuan bersama akan lebih mudah tercapai sehingga ada keterlibatan secara pribadi dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab masing-masing. Soleman (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Penganggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderating”, dengan hasil penelitian yaitu budaya organisasi tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah di kabupaten kota di provinsi maluku utara. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widjanarko (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi dan Komitmen Sebagai Variabel Moderator Pada PT.Perkebunan Nusantara XII (Persero)”, dengan hasil adanya pengaruh variabel penganggaran partisipatif dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator dapat meningkatkan kinerja unit bisnis strategik secara signifikan. Dari uraian tersebut maka peneliti dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

H4 = Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Hubungan Anggaran Partisipatif Dengan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dengan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi

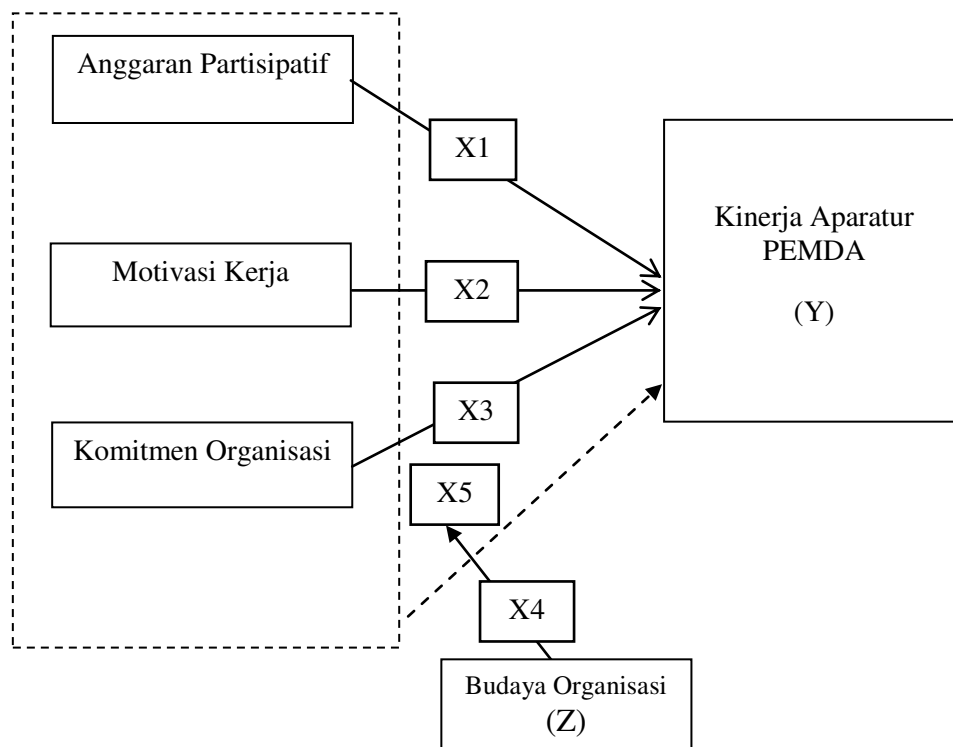
Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhsin dan Sutomo (2015) dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati”, dengan hasil budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja guru. Dari uraian tersebut maka peneliti dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

H5 = Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dengan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008) dalam (Nurandini 2014). Tanuwibowo (2014) dengan judul penelitian Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dan budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Dari uraian tersebut maka peneliti dapat membuat hipotesis sebagai berikut:

H6 = Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.



Keterangan:

- > Berpengaruh Simultan
- > Berpengaruh Parsial

METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini adalah kualitatif. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini adalah skala *likert* 5 point. Pada penelitian ini terdapat 5 variabel, yaitu: (1) Anggaran partisipatif sebagai variabel independen, (2) budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi, (3) motivasi sebagai variabel dependen, (4) komitmen organisasi sebagai variabel dependen, (5) kinerja aparatur pemerintah daerah sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor SKPD Kota Yogyakarta. Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada *purposive sampling* dengan kriteria pemilihan yaitu pegawai telah memiliki masa kerja minimal satu tahun dengan jenjang pendidikan SMA dan

ikut dalam proses penyusunan anggaran partisipatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan (*field research*).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode distribusi langsung (*direct distribution method*), yaitu mendatangi para responden secara langsung untuk menyerahkan ataupun mengumpulkan kembali kuesioner. Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian, yakni partisipasi anggaran, motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja aparatur pemerintah daerah dan budaya organisasi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan 3 pengujian yaitu Uji Normalitas data, Uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas.

Penelitian ini memiliki dua jenis variabel yang mempengaruhi variabel dependen yaitu variabel independen sebagai X1, X2, X3 dan variabel *quasi moderating* sebagai X4, X5, X6 penelitian ini melibatkan dua pengujian hipotesis yaitu pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga menggunakan alat analisa regresi sederhana dan menggunakan uji selisih mutlak dalam pengujian hipotesis keempat, kelima dan , keenam. Pengujian ini akan dilanjutkan menggunakan uji parsial (t), uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji Regresi Sederhana

Tabel Hasil Uji Parsial (uji t) Hipotesis 1

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	11,019		2,904	0,005
Anggaran Partisipatif	0,009	0,102	0,009	0,932

Dependent Variable : Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Sumber: Data primer diolah 2017

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel independen yaitu anggaran partisipatif sebesar 0,009 dan tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini berarti bahwa tidak semua aparatur pemerintah daerah diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ tidak terdukung H₀ terdukung.

Tabel Hasil Uji Parsial (uji t) Hipotesis 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		Beta			
1 (Constant)	11,019		2,904		0,005
Motivasi Kerja	0,350	0,328	2,545		0,013

Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah
 Sumber: Data primer diolah 2017

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel independen yaitu motivasi kerja adalah 0,350 dan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja aparatur pemerintah daerah. Sehingga dapat disimpulkan H_2 terdukung dan H_0 tidak terdukung.

Tabel Hasil Uji Parsial (uji t) Hipotesis 3

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
		Beta			
1 (Constant)	11,019		2,904		0,005
Komitmen Organisasi	0,338	0,426	3,611		0,001

Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah
 Sumber: Data primer diolah 2017

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel independen yaitu komitmen organisasi adalah 0,338 dan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja aparatur pemerintah daerah. Sehingga dapat disimpulkan H_3 terdukung dan H_0 tidak terdukung.

Tabel Hasil Uji Simultan (F Sebelum Moderating) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1148,694	4	287,174	66,755	.000 ^a
Residual	283,925	66	4,302		
Total	1432,620	70			

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X3, X2

Dependent Variable: Y
 Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan hasil tabel 7 diketahui bahwa nilai F hitung sebelum dimoderating lebih besar dari F tabel yaitu 66,755, lebih besar dari F tabel sebesar 2,74 maka semua variabel independen dinyatakan berpengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Koefisien Detreminasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.694 ^a	.482	.459	3.328

Prediktor (constant), x1, x2, x3

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 8, maka dapat diketahui bahwa *nilai adjusted R square* adalah senilai 0,459 atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel anggaran partisipatif, motivasi kerja, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah sebesar 46,9%, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Hasil Uji Selisih Mutlak

Tabel Uji Selisih Mutlak Hipotesis 4

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	38.525	.440		87.605	.000
Zscore(X1)	-.368	.302	-.081	-1.220	.227
Zscore(Z)	4.139	.301	.915	13.744	.000
ABSX1_Z	.361	.439	.048	.822	.414

Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data primer diolah 2017

Secara individual variabel anggaran partisipatif (X1) memberi nilai koefisien -0,368 dengan probabilitas signifikansi 0,227. Anggaran partisipatif dapat disimpulkan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Budaya organisasi (Z) memiliki probabilitas signifikan yaitu 0,000 dan selisih antara variabel independen dengan variabel moderating menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,414 yang lebih besar dari nilai *alpha*. Variabel budaya organisasi berpengaruh ke variabel dependen tetapi tidak bisa disebut sebagai variabel moderating dan variabel budaya organisasi hanya menjadi variabel independen.

Tabel Uji Selisih Mutlak Hipotesis 5

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	38.52	.379		101.72	.000
	5			5	
Zscore(X2)	.716	.320	.158	2.237	.029
Zscore(Z)	3.568	.318	.789	11.216	.000
ABSX2_Z	.442	.425	.060	1.039	.303

a. *Dependent Variabel: Kinerja*

Sumber: Data primer diolah 2017

Secara individual variabel Motivasi kerja (X2) memberi nilai koefisien 0,716 dengan probabilitas signifikansi 0,029. Sehingga variabel motivasi kerja dapat disimpulkan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Budaya organisasi memiliki probabilitas signifikan yaitu 0,000 dan selisih antara variabel independen dengan variabel moderating menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,303 yang lebih besar dari nilai *alpha*. Variabel budaya organisasi berpengaruh ke variabel dependen tetapi tidak bisa disebut variabel moderating dan variabel budaya organisasi hanya menjadi variabel independen.

Tabel Uji Selisih Mutlak Hipotesis 6

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	39.18	.476		82.343	.000
	9				
Zscore(X3)	.593	.344	.131	1.725	.089
Zscore(Z)	3.571	.338	.789	10.567	.000
ABSX3_Z	-.529	.571	-.054	-.927	.357

a. *Dependent Variabel: Anggaran Partisipatif*

Sumber: Data primer diolah 2017

Secara individual variabel komitmen organisasi (X3) memberi nilai koefisien 0,593 dengan probabilitas signifikansi 0,089. Sehingga variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Budaya organisasi memiliki probabilitas signifikan yaitu 0,000 dan selisih antara variabel independen dengan variabel moderating menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,357 yang lebih besar dari nilai *alpha*. Variabel budaya organisasi berpengaruh ke variabel dependen tetapi tidak bisa disebut variabel moderating dan hanya menjadi variabel independen.

Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 4

Hasil Uji t Hipotesis 4 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan sebesar 0,227 oleh anggaran partisipatif (X1) terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (Y), hasil selisih variabel X1 dan Z juga memiliki nilai yang tidak signifikan sebesar 0,414 yang lebih besar dari nilai *alpha* sehingga variabel budaya organisasi tidak bisa menjadi variabel moderating dan hanya menjadi variabel independen. Hal ini juga didukung dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Nilai t hitung variabel (X1) pada pengujian hipotesis ke 4 ini adalah 0,822 yang lebih kecil dari t tabel 1,99547, hal ini berarti anggaran partisipatif dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 5

Hasil uji t Hipotesis 5 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan sebesar 0,029 oleh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah, hasil selisih variabel X2 dan Z juga tidak memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,303 yang lebih besar dari nilai *alpha* sehingga variabel budaya organisasi tidak bisa menjadi variabel moderating dan hanya menjadi variabel independen. Hal ini juga didukung dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung variabel X2 pada pengujian hipotesis 5 ini adalah sebesar 1,039 yang lebih kecil dari 1,99547, hal ini berarti variabel motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis 6

Hasil uji t Hipotesis 6 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan sebesar 0,089 oleh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah, hasil selisih variabel X3 dan Z juga tidak memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,357 yang lebih besar dari nilai *alpha* sehingga variabel budaya organisasi tidak bisa menjadi variabel moderating dan hanya menjadi variabel independen. Hal ini juga didukung dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung variabel X3 pada pengujian hipotesis 6 ini adalah sebesar -0,927 yang lebih kecil dari 1,99547, hal ini berarti variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel anggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini berarti dengan penyusunan anggaran partisipatif yang melibatkan bawahan dalam menyusun anggaran mampu meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah di pemerintah kota Yogyakarta. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di pemerintah kota Yogyakarta. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di pemerintah kota Yogyakarta. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap hubungan antara penyusunan anggaran partisipatif dengan kinerja aparatur pemerintah daerah di pemerintah kota Yogyakarta. Hal ini berarti tingkat partisipasi penyusunan anggaran partisipatif akan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja aparat pemda pada budaya organisasi yang tinggi, dan akan berpengaruh positif pada budaya organisasi yang rendah. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja aparatur pemerintah daerah di pemerintah kota Yogyakarta. Variabel budaya organisasi

berpengaruh negatif terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja aparatur pemerintah daerah di pemerintah kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, Restu. 2012. *“Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Dimoderasi Oleh Variabel Desentralisasi Dan Budaya Organisasi”*. Jurnal Ekonomi volume 20, No 3 Universitas Riau
- Hazmi, Yusri. 2014. *“Pengaruh Partisipasi Penyusunan APBD Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Melalui Komitmen Organisasi dan JRI Sebagai Variabel Moderating Pada Pemko Lhokseumawe”*. Jurnal Akuntansi Vol 2. No 2 Pilitchnik Negeri Lhokseumawe.
- Hayati, Welli Fitri. 2014. *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahmbau (Radio Sushi FM) Padang”*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang.
- Muhsin dan Sutomo. 2015. *“Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati”*. Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang dan Universitas Stikubank Semarang.
- Mustika, Tri Ela. 2015. *“Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderating”*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Nurandini Arina. 2014. *“ Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta”*. Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2014.
- Respatiningsih Dan Sudirjo. 2015. *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*, Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang”. Jurnal ISSN Vol 4 No 3 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- Soleman. 2012. *“Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating”*. Jurnal Siasat Bisnis Vol 16 No 1 Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate.
- Tanuwiwobo dan Sutanto. 2014. *“Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada kinerja Karyawan”*. Jurnal Trikonomika Volume 13 No 2 Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Usman dan Paranoan. 2013. *“Anggaran Partisipatif Dalam Menunjang Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah”*. Jurnal Volume 4 No 1 ISSN, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Widjanarko, Bambang. 2005. *“Penganggaran Partisipatif Organisasi Dan Komitmen Sebagai Variabel Moderator Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero)”*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.