

# *Psychological Capital* dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi dan *Healthy Lifestyle* terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Andi Nurul Tenriwali Hasanuddin<sup>1</sup>, Haliah<sup>2\*</sup>, Darwis Said<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Hasanuddin, Indonesia

[andinurultenriwali@gmail.com](mailto:andinurultenriwali@gmail.com), [haliah@fe.unhas.ac.id](mailto:haliah@fe.unhas.ac.id), [darwissaid@fe.unhas.ac.id](mailto:darwissaid@fe.unhas.ac.id)

\*Corresponding Author

Diajukan : 10 Oktober 2022

Disetujui : 31 Oktober 2022

Dipublikasi : 1 Januari 2023

## ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh langsung partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi dan *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dan pengaruh *psychological capital* sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi dan *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka. Objek yang diteliti adalah pegawai ASN yang bekerja di OPD Kabupaten Kolaka yang memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang kinerja pemerintah daerah dan sudah memiliki pengalaman bekerja minimal selama satu tahun serta ikut dalam proses penyusunan anggaran. Data diperoleh menggunakan metode survei. Instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner. Sampel sebanyak 120 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling. Data dianalisis menggunakan metode Moderated Regression Analysis (MRA) yang diolah dengan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi dan *healthy lifestyle* berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. *Psychological capital* memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. *Psychological capital* tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. *Psychological capital* memoderasi pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

**Keywords:** Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi, *Healthy Lifestyle*, *Psychological Capital*, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

## PENDAHULUAN

Pemerintah daerah sekarang ini dihadapkan oleh banyaknya tuntutan baik dari segi internal yaitu peningkatan kinerja yang optimal dan segi eksternal yaitu adanya tuntutan masyarakat yang menghendaki agar pemerintah daerah mampu menciptakan tujuan masyarakat daerah yang sejahtera sebagai suatu implikasi dari penerapan otonomi daerah yang mengedepankan akuntabilitas kinerja dan peningkatan pelayanan publik (Asmeri & Silvera, 2022). Evaluasi terhadap kinerja pemerintah daerah merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Mengingat bahwa pemerintah daerah merupakan lembaga yang memiliki peran penting dalam kehidupan masyarakatnya dengan aturan-aturan yang dapat dibuat melalui peraturan daerah di tiap masing-masing daerahnya. Otonomi daerah merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan nasional seperti kesejahteraan masyarakat Indonesia secara keseluruhan (Amirullah & Ansari, 2021).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang berperan sebagai konsep guna meningkatkan

pencapaian dalam pelaksanaan suatu program ataupun kebijaksanaan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi/instansi (Nirwana & Haliah, 2018). Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah (Ikhyanuddin, 2021).

Aparatur Sipil Negara (ASN) melakukan kinerja dalam suatu instansi dalam upaya peningkatan untuk pelayanan masyarakat belum berfungsi secara maksimal dalam mekanisme pelayanan masyarakat serta peningkatan kinerja dalam meningkatkan target dan tugas dari suatu instansi, hal ini dipengaruhi oleh tidak disiplinnya ASN dalam kinerja, sehingga program pelayanan masyarakat terkendala karena etos kerja yang tidak maksimal. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Kabupaten Muna, ternyata sikap kurang/tidak disiplin masih terlihat di kalangan aparatur pemerintah daerah ini, sebagaimana ditunjukkan dengan beberapa perilaku seperti datang ke kantor tidak tepat waktu, tidak teliti dalam bekerja, etos kerja rendah menyebabkan pegawai bolos kerja, serta tidak ada kesadaran diri sebagai pegawai yang berperan melayani masyarakat (Razak, 2022).

Ombudsman Republik Indonesia (RI) mengungkapkan, pelayanan publik oleh Pemerintah Daerah (Pemda) paling banyak dikeluhkan masyarakat. Hal itu yang paling banyak dilaporkan ke Ombudsman sepanjang tahun 2019. Anggota Ombudsman Ninik Rahayu menyatakan bahwa "Sejak tahun 2000 Ombudsman didirikan, laporan-laporan masyarakat terkait kinerja kepolisian selalu menduduki angka tertinggi. Tetapi tahun ini, di angka nomor dua (setelah Pemda)," bebarnya. Meski begitu, Ninik menyebut instansi kepolisian masih menjadi instansi yang paling banyak dilaporkan di sektor hukum dengan jumlah 518 laporan, dari total 943 laporan di bidang hukum. Total laporan yang diterima Ombudsman pada 2019, berjumlah 11.087. Jumlah itu meningkat dari 10.985 laporan, pada tahun lalu. Laporan tersebut terdiri dari laporan yang masih dalam proses, laporan yang sudah ditutup, serta tembusan dan konsultasi non laporan yang baru dimulai sejak Tim Verifikasi dan Penerimaan Laporan dibentuk pada 2018 (Ombudsman, 2020).

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) merupakan laporan yang dibuat oleh instansi pemerintah yang di dalamnya memuat kinerja pemerintah. LAKIP disusun berdasarkan PERMENPAN 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Pemerintah Daerah. Dengan predikat penilaian yaitu AA (Memuaskan), A (Sangat Baik), B (Baik), CC (Cukup Baik), C (Agak Kurang), dan D (Kurang). Upaya dalam meningkatkan kinerja terus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kolaka. Walaupun mengalami peningkatan, namun hasil yang diperoleh masih belum maksimal. Hasil kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kolaka dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Rincian Hasil Penilaian AKIP Pemkab Kolaka Tahun 2017 - 2020

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Tahun			
			2017	2018	2019	2020
1	Perencanaan Kinerja	30	19,28	19,28	20,66	20,75
2	Pengukuran Kinerja	25	13,19	13,19	14,1	14,36
3	Pelaporan Kinerja	15	9,65	10,11	10,52	10,62
4	Evaluasi Kinerja	10	5,43	5,43	5,43	5,6
5	Capaian Kinerja	20	8,94	10,03	10,03	9,49
Nilai Hasil Evaluasi		100	56,49	58,31	61,01	60,82
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			CC	CC	B	B

Sumber: Badan Perencanaan Daerah Pemkab Kolaka

Pada tabel 1 memperlihatkan predikat dan nilai kerja yang diperoleh Pemerintah Kabupaten Kolaka selama empat tahun terakhir mulai dari tahun 2017 sampai 2020. Pada tahun 2017 pemerintah Kabupaten Kolaka memperoleh predikat CC (cukup) dengan nilai 56,49. Tahun 2018 memperoleh predikat CC (cukup) dengan nilai 58,31. Pada tahun 2019 memperoleh predikat B (baik) dengan nilai 61,01. Pada tahun 2020 pemerintah Kabupaten Kolaka memperoleh predikat B (baik) akan tetapi, pemerintah kabupaten Kolaka mengalami penurunan nilai akuntabilitas

kinerja sebesar 60,82.

Dapat dilihat bahwa Pemerintah Kabupaten Kolaka memperoleh predikat CC dua tahun berturut-turut selama tahun 2017-2018. Hal ini memperlihatkan bahwa pada tahun tersebut kinerja Pemerintah Kabupaten Kolaka tidak mengalami peningkatan. Pada tahun 2019, kinerja Pemerintah Kabupaten Kolaka mengalami peningkatan dengan predikat B. Namun, pada tahun 2020 Pemerintah Kabupaten Kolaka mengalami penurunan nilai akuntabilitas kinerja sebesar 60,82 walaupun predikat yang didapatkan tetap B. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih perlu dilakukan perbaikan kinerja yang lebih baik lagi agar selain dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, juga dapat memperoleh predikat yang lebih tinggi seperti predikat A (sangat baik) atau bahkan predikat AA (memuaskan).

Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah, banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, diantaranya adalah partisipasi penyusunan anggaran. Anggaran dapat didefinisikan sebagai suatu rencana dari seluruh kegiatan organisasi dalam jangka pendek yang dinyatakan dalam satuan kuantitatif atau keuangan. Anggaran menjadi penting karena digunakan sebagai sarana perencanaan dan mengendalikan (Haliah et al., 2017). Partisipasi penyusunan anggaran merupakan proses yang melibatkan pegawai atasan (*manajer*) dan bawahan (pegawai) dalam menyusun anggaran serta dapat mempermudah menentukan tujuan anggaran agar sesuai dengan target yang akan dicapai. Dari anggaran yang telah disusun mempunyai peranan penting yaitu sebagai perencanaan dan kriteria kinerja, anggaran yang dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja aparat pemerintah daerah (Firdaus, 2021). Aparat perangkat daerah pada pemerintah daerah yang terlibat dalam proses penganggaran pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan melalui perencanaan anggaran. Hal ini sangat penting karena aparat pemerintah daerah akan merasa lebih produktif dan puas terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan perasaan berprestasi dan yang akan meningkatkan kerjanya (Vroniangela, 2022).

Faktor kedua yang perlu dipertimbangkan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah yaitu kompetensi (Amirullah et al., 2020). Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai standar yang dipersyaratkan. Karenanya suatu organisasi atau perusahaan akan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompotensi tinggi (Karnadi & Ediyanto, 2021).

Faktor ketiga yang perlu dipertimbangkan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah yaitu *healthy lifestyle*. *Healthy Lifestyle* ialah segala upaya untuk menerapkan kebiasaan yang baik dalam menciptakan hidup yang sehat dan menghindari kebiasaan yang buruk yang dapat mengganggu kesehatan (Maulida, 2021). Rijal & Abdullah (2020) mengemukakan bahwa individu yang memiliki mekanisme gaya hidup sehat cenderung memiliki ketahanan fisik dan psikis yang baik dibandingkan dengan individu yang tidak menerapkan gaya hidup sehat dalam kehidupan sehari-harinya sehingga dapat meminimalisir stress kerja yang ada.

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke pada tahun 1960. *Goal setting theory* memberikan penjelasan tentang hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Implikasi *Goal setting theory* dalam penelitian ini adalah dalam mencapai kinerja manajerial yang optimal, harus terdapat kesesuaian antara tujuan organisasi dengan tujuan individu. Individu yang paham dengan tujuan anggaran yang jelas dan ikut berpartisipasi dalam penganggaran akan memiliki kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan individu yang tidak paham dengan tujuan anggaran serta tidak ikut berpartisipasi dalam proses penganggaran (Muhsin & Dwita, 2022).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Amirullah (2020) yang meneliti tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan kompetensi terhadap kinerja pemerintah daerah dengan *psychological capital* sebagai variabel moderasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian (Amirullah et al., 2020) antara lain: 1. Sampel yang digunakan oleh penelitian sebelumnya adalah Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka. 2. Dalam penelitian ini ditambahkan satu variabel independen yaitu *healthy lifestyle*. Penelitian sebelumnya mengenai

*healthy lifestyle* dan kinerja masih belum banyak diteliti. Khususnya, belum ada penelitian yang menguji hubungan *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa perlu dilakukan penelitian untuk menguji hubungan antara variabel tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *psychological capital* dalam memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi dan *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

## STUDI LITERATUR

### Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke pada tahun 1960 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang didasari pada premis bahwa seseorang memiliki kebutuhan yang dapat diingat atau dipikirkan sebagai outcomes tertentu atau sasaran (*goals*) yang diharapkan dapat dicapai (Marita & Hariani, 2020). Teori ini menjelaskan hubungan antara penetapan tujuan dengan prestasi kerja (kinerja). Dalam teori ini dinyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh niat pelakunya sendiri. Sasaran yang ingin dicapai dapat dipandang sebagai tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Menurut Locke dan Latham (2002) untuk meningkatkan kinerja maka individu tersebut harus menetapkan sendiri tujuan yang akan dicapainya tersebut. Organisasi yang mengikutsertakan pegawainya untuk ikut berpartisipasi dalam penetapan tujuan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan dari atasan saja. Tanpa adanya sebuah partisipasi, individu akan kesulitan dalam mencapai tujuan karena sulitnya memahami maksud dan pentingnya tujuan tersebut (Muhsin & Dwita, 2022).

### Teori Atribusi

Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori atribusi adalah proses mempelajari bagaimana seseorang menyikapi suatu peristiwa dan menjelaskan penyebab atas perilakunya, dimana tingkah laku seseorang dipengaruhi antara kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti usaha atau kemampuan, serta kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seperti keberuntungan atau kesulitan dalam pekerjaan (Rahmawati, 2019).

Secara sederhana teori atribusi diartikan sebagai suatu proses bagaimana seseorang mencari kejelasan sebab-sebab dari perilaku orang lain. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu (Zaputra, 2022).

### Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Kinerja (*performance*) selaku gambaran mengenai tingkat pencapaian penerapan suatu kegiatan/program/kebijakan seraya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi (*strategic planning*) suatu organisasi (Anwar et al., 2022). Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Ramadhan, 2019). Kinerja merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisien organisasi (Azizah et al., 2022). Kinerja aparatur pemerintah adalah tingkat keberhasilan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mayarani et al., 2021).

### Partisipasi Penyusunan Anggaran

Standar Akuntansi Pemerintah PP RI No. 71 Tahun 2010 menjelaskan anggaran merupakan suatu pedoman tertentu yang disusun sebagai acuan dan dasar pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah meliputi kegiatan yang sebelumnya sudah disusun dan direncanakan seperti belanja, pendapatan transfer, dan pembiayaan yang diukur menggunakan satuan rupiah, serta disusun menurut klasifikasi secara sistematis dalam satu periode. sehingga, konsep anggaran berbasis kinerja sangat penting (Amirullah & Ansari, 2021). Partisipasi penyusunan anggaran merupakan proses yang melibatkan pegawai atasan (manajer) dan bawahan (pegawai) dalam menyusun anggaran serta dapat mempermudah menentukan tujuan anggaran agar sesuai dengan target yang akan dicapai. Dari anggaran yang telah disusun mempunyai peranan penting yaitu sebagai perencanaan dan kriteria kinerja, anggaran yang dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja aparat pemerintah daerah (Firdaus, 2021).

### Kompetensi

Istilah kompetensi menurut *Webster's Dictionary* mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*." Kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur (Haryanto, 2021). Kompetensi menurut Spencer and Spencer (2008) adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kinerja orang tersebut dalam pekerjaannya. Karakteristik dasar tersebut berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, perilaku dan konsep diri yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu jenis tugas atau jabatan tertentu yang menjadi pekerjaannya (Anwar et al., 2022). Kompetensi merupakan suatu keterampilan dalam melakukan ataupun suatu kegiatan pekerjaan yang didasari pada pengetahuan dan keahlian serta didukung oleh etos kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Dj & Wahdaniah, 2022).

### Healthy Lifestyle

Sehat yang didefinisikan oleh Organisasi Kesehatan Sedunia (WHO) adalah kondisi dinamis meliputi kesehatan jasmani, rohani, sosial, dan tidak hanya terbebas dari penyakit, cacat, dan kelemahan (Rahmadanty & Farah, 2020). Gaya Hidup Sehat (*healthy lifestyle*) adalah pola gaya hidup sehat dimana seorang individu dapat meminimalkan penyakit yang akan berdampak pada orang yang bersangkutan dan menghindari penyakit yang dapat mengakibatkan kematian. Gaya hidup sehat dapat dilakukan dengan menjaga program fisik secara teratur, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi konsumsi alkohol dan produk tembakau secara berlebihan (Hermawan et al., 2019). *Healthy Lifestyle* adalah segala upaya untuk menerapkan kebiasaan yang baik dalam menciptakan hidup yang sehat dan menghindari kebiasaan yang buruk yang dapat mengganggu kesehatan (Hardini & Rahman, 2018).

### Psychological Capital

Luthans (2007) mengemukakan *psychological capital* atau biasa disebut *psycap* merupakan modal psikologi atau kondisi perkembangan dari keadaan psikologis positif seseorang yang ditandai dengan (1) memiliki keyakinan (*self-efficacy*) untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dengan memberikan usaha yang cukup agar tugas tersebut berhasil dikerjakan; (2) membuat atribusi positif (*optimism*) tentang kesuksesan masa kini dan di masa depan; (3) pantang menyerah dalam mewujudkan tujuannya dan bila perlu mengarahkan jalan agar berhasil mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika menghadapi permasalahan dan kesulitan dapat tetap bertahan dan kembali (*resiliency*) (Amirullah & Ansari, 2021).

Ikhyanuddin (2021) menjelaskan partisipasi anggaran merupakan keterlibatan manager atau pimpinan dan bawahan dalam berpartisipasi menyiapkan anggaran dan dapat mempengaruhi tujuan anggaran dari pusat pertanggungjawaban masing-masing. Dalam partisipasi anggaran memungkinkan manajemen tingkat bawah diberi kesempatan untuk terlibat dan mempunyai pengaruh dalam proses penyusunannya. Seseorang yang berpartisipasi dalam pengambilan

keputusan akan terdorong dalam situasi kelompok karena mendapatkan kesempatan dalam mewujudkan kreatifitas dan inisiatif (Muhsin & Dwita, 2022). Dalam *goal setting theory*, Locke menjelaskan bahwa ide-ide akan masa depan atau keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Berkaitan dengan partisipasi dalam penyusunan anggaran, semakin banyak yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, maka semakin banyak pula ide (pemikiran) yang akan diperoleh sehingga seseorang tersebut merasa penting dan juga bertanggungjawab atas apa yang dikerjakannya.

Selain itu partisipasi anggaran juga merupakan sarana bagi setiap yang ikut berpartisipasi untuk dapat lebih mengerti terhadap apa yang mereka kerjakan dan dapat membantu dalam memperbaiki kinerja mereka dengan mengetahui target anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran memungkinkan terjadinya komunikasi yang semakin baik serta bekerjasama dalam tim demi mencapai tujuan organisasi. Secara singkat dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi dalam penyusunan anggaran, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, dalam hal penelitian ini yaitu kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan penelitian Asmeri & Silvera (2022), Febria et al., (2021) dan Muhsin & Dwita, (2022) Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Kompetensi merujuk pada pendekatan perilaku tertentu yang dijadikan parameter untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, berhasil, dan unggul atau berdayaguna (Syam et al., 2021). Dapat diartikan bahwa individu yang memiliki kompetensi adalah individu yang memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan yang lainnya, mampu menghadapi tantangan kerja dan tetap konsisten dalam berprestasi. Konsisten dalam bekerja artinya mampu melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu yang panjang. Oleh karena itu, setiap individu harus mampu mengetahui tugasnya dalam organisasi dan mampu menerapkan konsistensi yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan akan berdampak pada kinerja organisasi.

Hal ini sesuai dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa tujuan dari individu yang disadari merupakan faktor utama yang menentukan perilaku, dimana perilaku tersebut akan terus berjalan sampai perilaku tersebut mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya tujuan dari individu yang memiliki kompetensi, maka akan ada kompetensi yang konsisten yang muncul dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja yang meningkat. Dengan adanya kompetensi yang konsisten dalam bekerja, tentunya akan terus memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga akan terus berupaya meningkatkan kinerjanya yang tentunya akan berdampak terhadap kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja pemerintah daerah. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja organisasi dalam hal ini pemerintah daerah dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Anwar et al., (2022); Dj & Wahdaniah (2022); dan Magdalena et al., (2021). Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

*Healthy lifestyle* dapat membuat individu menjadi lebih semangat dalam bekerja. Dengan banyak cara, *healthy lifestyle* dapat dijalankan untuk membuat individu menjadi lebih siap menjalani hari (Rahmadanty & Farah, 2020). Merawati et al. (2017) gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) adalah cara hidup yang meminimalisasi resiko penyakit- penyakit serius atau kematian. *Goal setting theory* juga menjelaskan seseorang yang paham dengan sasaran atau tujuan yang diharapkan, akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Aparat pemerintah daerah yang menjalankan *healthy lifestyle* dapat mendukung kinerja mereka lebih baik dari pada yang mengabaikan *healthy lifestyle*. Hal ini sejalan dengan penelitian Maulida (2021) dan Rijal & Abdullah (2020). Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Dalam sebuah organisasi, anggaran mempunyai dua peran penting, yaitu sebagai alat perencanaan dan sebagai alat pengendalian. Pegawai/karyawan yang dilibatkan dalam proses penyusunan anggaran akan merasa lebih dihargai sehingga perilaku psikologisnya dapat terpengaruh secara positif. Pegawai yang memiliki perilaku psikologis yang positif diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan kinerja yang optimal, maka tujuan dari organisasi akan tercapai (Rahmawati, 2019). Hal ini juga sejalan dengan *goal setting theory* yang menyatakan bahwa tujuan dari individu yang menentukan perilaku. Dengan adanya niat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tentu akan berdampak positif pada psikologi dari individu sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Secara singkat hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *psychological capital* yang tinggi, maka dapat meningkatkan kualitas individu untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi, dalam hal ini pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan penelitian Amirullah et al., (2020) dan Amirullah & Ansari (2021). Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Psychological capital* moderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparatur pemerintah daerah.

*Psychological capital* merupakan bentuk dari sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja ini merupakan karakteristik manusia yang dapat mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja (Pande et al., 2017). *Psychological capital* merupakan karakteristik positif yang dimiliki individual melalui rasa percaya diri, optimis, ketekunan dalam mencapai tujuan, serta kemampuan untuk tetap bertahan dalam mencapai kesuksesan. Tentu dengan adanya hal-hal positif tersebut maka dapat membantu setiap individu dalam mengembangkan kompetensinya, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi penelitian (Amirullah et al., 2020).

Hal ini sejalan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang juga berasal dalam diri pribadi. Dengan adanya *psychological capital* yang merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu, maka akan dapat memberikan dorongan kepada individu untuk tetap memiliki kompetensi yang konsisten dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam lingkup penelitian ini, pegawai yang memiliki *psychological capital* akan memiliki kompetensi yang konsisten sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan tentunya juga akan meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan penelitian Amirullah et al., (2020) dan Pande et al., (2017). Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Psychological capital* moderasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja aparatur pemerintah daerah.

*Healthy lifestyle* dapat membuat individu menjadi lebih semangat dalam bekerja. Dengan banyak cara, *healthy lifestyle* dapat dijalankan untuk membuat individu menjadi lebih siap menjalani hari (Rahmadhanty & Farah, 2020). Hal ini juga sejalan dengan *goal setting theory* yang menyatakan bahwa tujuan dari individu yang menentukan perilaku. Dengan adanya niat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tentu akan berdampak positif pada psikologi dari individu sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Secara singkat hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *psychological capital* yang tinggi, maka dapat meningkatkan kualitas individu untuk menjalani gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah. Berdasarkan hal tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Psychological capital* moderasi hubungan antara *healthy lifestyle* dengan kinerja

aparatur pemerintah daerah.

### METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengungkapkan sesuatu apa adanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka. Jumlah OPD secara keseluruhan di Kabupaten Kolaka adalah 44 OPD. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sample. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1. Pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kolaka yang memiliki pemahaman dan pengetahuan yang pasti akan kinerja pemerintah daerah. 2. Pegawai yang sudah memiliki pengalaman dan telah menduduki jabatan minimal satu tahun, dikarenakan pemilihan jabatan satu tahun merupakan hal yang relatif dalam suatu organisasi. 3. Ikut dalam proses penyusunan anggaran. Berdasarkan kriteria tersebut, maka diperoleh jumlah responden sebanyak 120 pegawai dari keseluruhan OPD.

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer, dimana data-data penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber-sumber asli yang berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu SS=5, S=4, N=3, TS=2, dan STS=1. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik deskriptif. Tahap kedua adalah uji instrumen data penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji simultan (uji f), uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi.

Table 2. Definsi Operasional Variabel

Variable	Kode	Indicator	Referensi
Partisipasi Penyusunan Anggaran	X1.1	Penyusunan anggaran	(Amirullah & Ansari, 2021; Muhsin & Dwita, 2022)
	X1.2	Revisi anggaran	
	X1.3	Pendapatan/usulan	
	X1.4	Kontribusi	
	X1.5	Pengaruh pimpinan	
Kompetensi	X2.1	Motif	(Anwar et al., 2022; Karnadi & Ediyanto, 2021)
	X2.2	Karakteristik pribadi	
	X2.3	Konsep diri	
	X2.4	Pengetahuan	
	X2.5	Kemampuan	
Healthy Lifestyle	X3.1	Aktif	(Maulida, 2021; Merawati & Prayati, 2017)
	X3.2	Berolahraga	
	X3.3	Sarapan	
	X3.4	Sehat	
	X3.5	Tenang	
	X3.6	Mengatur pikiran	
	X3.7	Makan empat sehat lima sempurna	
	X3.8	Tidur teratur	
Psychological Capital	X4.1	Efikasi diri	(Luthans et al., 2007; Pande et al., 2017)
	X4.2	Optimis	
	X4.3	Harapan	
	X4.4	Daya tahan	
Kinerja Aparatur Pemerintah	Y1.1	Perencanaan	(Haryanto, 2021; Karim & Henny, 2021)
	Y1.2	Investigasi	
	Y1.3	Koordinasi	

Daerah	Y1.4	Evaluasi	
	Y1.5	Supervisi	
	Y1.6	Pengaturan staf	
	Y1.7	Negoisasi	
	Y1.8	Perwakilan	

### HASIL

Kriteria responden merupakan pegawai ASN yang bekerja di OPD, dimana responden dipilih berdasarkan kriteria di lingkup OPD Kabupaten Kolaka yakni pegawai ASN yang memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang kinerja pemerintah daerah dan sudah memiliki pengalaman bekerja minimal selama satu tahun serta ikut dalam proses penyusunan anggaran. Karakteristik responden yang didasarkan pada jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir dari 120 kuesioner yang diolah sebagai berikut:

Tabel 3. Data Demografi

Variabel	Uraian	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	81	67,50
	Wanita	39	32,50
Umur	< 40 tahun	37	30,83%
	40-50 tahun	39	32,50%
	> 50 tahun	44	36,67%
Lama Kerja	1-5 tahun	3	2,50%
	6-10 tahun	36	30,00%
	>10 tahun	81	67,50%
Tingkat Pendidikan	SMA	1	0,83%
	Diplomat (D3)	2	1,67%
	Sarjana (S1)	79	65,83%
	Magister (S2)	38	31,67%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 81 orang, sedangkan responden wanita sebanyak 39 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender pada pemerintah daerah kabupaten Kolaka masih kurang, yang dapat dilihat dengan adanya perbedaan yang signifikan antara jumlah laki-laki dan jumlah perempuan terutama terkait dengan penelitian ini. Rentang usia terbanyak dengan usia > 50 tahun sebanyak 44 orang, responden dengan rentang usia 40-50 tahun sebanyak 39 orang, selanjutnya responden dengan rentang usia > 40 tahun sebanyak 37 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah berusia cukup dewasa dalam mengerjakan tugasnya sebagai aparatur pemerintah daerah, khususnya dalam proses penyusunan anggaran. Jumlah terbanyak dengan lama bekerja berada pada >10 tahun sebanyak 81 orang, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 36 orang dan yang terakhir dengan lama bekerja paling sedikit yaitu 1-5 tahun sebanyak 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah cukup pengalaman serta pemahaman dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai aparatur pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka. Responden dengan pendidikan terakhir yang paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 79 orang, responden dengan pendidikan terakhir Magister (S2) sebanyak 38 orang. Selanjutnya untuk pendidikan terakhir dengan jumlah sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir Diplomat (D3) sebanyak 2 orang dan yang terakhir dengan jumlah pendidikan terakhir paling sedikit yaitu responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat intelektualitas responden sebagai aparat pemerintah daerah Kabupaten Kolaka cukup baik.

Tahap pertama dalam menganalisis data penelitian ini adalah analisis statistik dekriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan

data yang telah dikumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara generalisasi. Data sampel yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 120. Adapun deskriptif variabel tersebut dapat dijelaskan melalui tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1)	120	21	50	42,47	4,389
Kompetensi (X2)	120	37	49	42,45	2,964
Healthy Lifestyle (X3)	120	47	75	62,46	5,250
Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)	120	20	40	33,35	4,056
Psychological Capital (Z)	120	26	40	33,49	3,233
Valid N (listwise)	120				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4 memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi, *healthy lifestyle*, kinerja aparatur pemerintah daerah dan *psychological capital*). Berdasarkan jawaban dari 120 responden yang ada pada tabel 5.7 maka hasil pengukuran variabel partisipasi penyusunan anggaran (X1) mempunyai nilai minimum 21 dengan nilai maksimum 50. Adapun diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 42,47, dengan nilai standar deviasi 4,38. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean pada variabel partisipasi penyusunan anggaran (X1) mengindikasikan bahwa nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data dalam penelitian.

Variabel kompetensi (X2) mempunyai nilai minimum 37 dengan nilai maksimum 49. Adapun diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 42,45, dengan nilai standar deviasi 2,96. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean pada variabel kompetensi (X2) mengindikasikan bahwa nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data dalam penelitian.

Variabel *healthy lifestyle* (X3) mempunyai nilai minimum 47 dengan nilai maksimum 75. Adapun diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 62,46 dengan nilai standar deviasi 5,25. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean pada variabel *healthy lifestyle* (X3) mengindikasikan bahwa nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data dalam penelitian.

Variabel kinerja aparatur pemerintah daerah (Y) mempunyai nilai minimum 34 dengan nilai maksimum 60. Adapun diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 48,90, dengan nilai standar deviasi 5,58. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean pada variabel kinerja aparatur pemerintah daerah (Y) mengindikasikan bahwa nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data dalam penelitian.

Variabel *psychological capital* (Z) mempunyai nilai minimum 26 dengan nilai maksimum 40. Adapun diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 33,49, dengan nilai standar deviasi 3,23. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean pada variabel *psychological capital* (Z) mengindikasikan bahwa nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data dalam penelitian. Setelah statistik deskriptif keseluruhan variabel, berikut disajikan deskriptif jawaban responden untuk setiap variabel.

Tahap kedua adalah uji kualitas data. Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dengan uji reabilitas.

Tabel 5. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

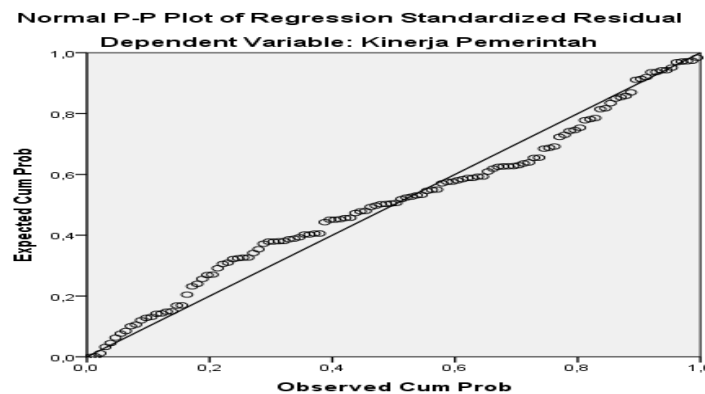
Variable	Item	r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Partisipasi Penyusunan Anggaran	X1.1	0,595	0,179	0,850	Valid dan reliable
	X1.2	0,669	0,179		Valid

	X1.3	0,624	0,179		Valid
	X1.4	0,671	0,179		Valid
	X1.5	0,672	0,179		Valid
	X1.6	0,673	0,179		Valid
	X1.7	0,634	0,179		Valid
	X1.8	0,725	0,179		Valid
	X1.9	0,720	0,179		Valid
	X1.10	0,595	0,179		Valid
Kompetensi	X2.1	0,691	0,179	0,719	Valid
	X2.2	0,625	0,179		Valid
	X2.3	0,653	0,179		Valid
	X2.4	0,626	0,179		Valid
	X2.5	0,407	0,179		Valid
	X2.6	0,535	0,179		Valid
	X2.7	0,497	0,179		Valid
	X2.8	0,514	0,179		Valid
	X2.9	0,298	0,179		Valid
	X2.10	0,527	0,179		Valid
<i>Healthy Lifestyle</i>	X3.1	0,562	0,179	0,848	Valid
	X3.2	0,705	0,179		Valid
	X3.3	0,728	0,179		Valid
	X3.4	0,647	0,179		Valid
	X3.5	0,633	0,179		Valid
	X3.6	0,679	0,179		Valid
	X3.7	0,433	0,179		Valid
	X3.8	0,572	0,179		Valid
	X3.9	0,575	0,179		Valid
	X3.10	0,558	0,179		Valid
	X3.11	0,711	0,179		Valid
	X3.12	0,680	0,179		Valid
	X3.13	0,390	0,179		Valid
	X3.14	0,312	0,179		Valid
	X3.15	0,266	0,179		Valid
<i>Psychological Capital</i>	X4.1	0,720	0,179	0,779	Valid
	X4.2	0,688	0,179		Valid
	X4.3	0,723	0,179		Valid
	X4.4	0,578	0,179		Valid
	X4.5	0,572	0,179		Valid
	X4.6	0,597	0,179		Valid
	X4.7	0,611	0,179		Valid
	X4.8	0,507	0,179		Valid
Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	Y1.1	0,748	0,179	0,886	Valid
	Y1.2	0,799	0,179		Valid
	Y1.3	0,678	0,179		Valid
	Y1.4	0,691	0,179		Valid
	Y1.5	0,710	0,179		Valid
	Y1.6	0,789	0,179		Valid
	Y1.7	0,810	0,179		Valid
	Y1.8	0,762	0,179		Valid

Berdasarkan data hasil uji validitas instrumen pada tabel 5 dapat diketahui bahwa semua variabel telah valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara r hitung dan r tabel

dimana nilai  $r$  hitung untuk semua item lebih besar dari pada  $r$  tabel. Sementara hasil pengujian reliabilitas menunjukkan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari nilai standar koefisien alpha 0,60. Hal ini berarti instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel (handal).

Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linier terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedasitas. Uji normalitas dilakukan dengan mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Melihat gambar grafik *probability plot* dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal.



**Gambar 1:** Grafik Normal Probability P-Plot  
Sumber: Data Hasil Olahan, 2022

Untuk lebih meyakinkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal, digunakan uji kolmogorov smrnov. Apabila hasil pengujian memperlihatkan nilai sig lebih besar dari 0,05, maka normalitas terpenuhi. Sebaliknya apabila nilai sig < 0,05, maka normalitas tidak terpenuhi. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas- Kolmogorov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68665853
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,084
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,948
Asymp. Sig. (2-tailed)		,331
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,331 > 0.005 maka sesuai dengan pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov smrnov yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF

(Variance inflating Factor) lebih dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada table 7 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Partisipasi Penyusunan Anggaran	,513	1,949	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi	,313	3,195	Bebas Multikolinearitas
<i>Healthy Lifestyle</i>	,271	3,691	Bebas Multikolinearitas
<i>Psychological Capital</i>	,651	1,537	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2022

Dari tabel 7 terlihat bahwa semua variabelnya yaitu partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi, *healthy lifestyle* dan *psychological capital* memiliki nilai VIF < 10 yaitu 1,949, 3,195, 3,691 dan 1,537 hasil tersebut didukung oleh nilai tolerance yang menunjukkan nilai tolerance > 0.10 yaitu 0,513, 0,313, 0,271 dan 0,651. Dengan demikian, semua variabel bebas dari masalah multikolinearitas.

Selanjutnya uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variasinya tidak sama terjadi heterosiditas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji park.

Tabel 8. Hasil Uji Park Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,019	3,567		-,286	,776
1 Partisipasi Penyusunan Anggaran	-,145	,074	-,244	-1,951	,054
Kompetensi	,247	,141	,281	1,754	,082
<i>Healthy Lifestyle</i>	-,121	,085	-,244	-1,420	,158
<i>Psychological Capital</i>	,132	,089	,164	1,473	,143

a. Dependent Variable: LnRes

Sumber: hasil olah data, 2022

Syarat uji heteroskedastisitas dengan uji park yaitu, jika nilai sig lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari tabel 8 menunjukkan bahwa X1= sig 0,054 > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. X2= sig 0,082 > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. X3= sig 0,143 > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tahap keempat adalah pengujian seluruh hipotesis. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Analisis regresi ini dilakukan dengan dua tahap pengujian. Tahap pertama Regersi sebelum berinterkasi dengan variabel moderasi. Tahap kedua adalah regresi yang dilakukan setelah berinterkasi dengan variabel moderasi.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Tanpa Moderasi

Variabel Independen	Koefisien	Beta	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	-7,529		-2,042	0,043	Signifikan
Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1)	0,148	0,160	2,108	0,037	Signifikan
Kompetensi (X2)	0,299	0,218	2,020	0,046	Signifikan
<i>Healthy Lifestyle</i> (X3)	0,351	0,454	3,855	0,000	Signifikan
$\alpha = 5\% = 0,05$					
Adjusted R Square = 0,550					

Sumber: hasil diolah, 2022

Berdasarkan uji regresi pada tabel 9 dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut.

$$Y = -7,529 + 0,148 X1 + 0,299 X2 + 0,351 X3 e \dots (1)$$

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,550 atau 55%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja aparatur pemerintah daerah dipengaruhi sebesar 55% oleh variabel partisipasi penyusunan anggaran (X1) kompetensi (X2) dan *healthy lifestyle* (X3). Sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut.

#### Hipotesis pertama (H1)

Pada tabel 9 variabel partisipasi penyusunan anggaran diperoleh nilai t hitung sebesar 2,108 dengan signifikansi sebesar 0,037. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (2,108 > 1,980) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,037 < 0,05), maka secara parsial variabel partisipasi penyusunan anggaran (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Berdasarkan nilai koefisien partisipasi penyusunan anggaran (0,148) bertanda positif mengindikasikan nilainya positif. Artinya semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran (X1) maka semakin tinggi pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y), begitupun sebaliknya semakin rendah partisipasi dalam penyusunan anggaran (X1) maka semakin rendah pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y).

#### Hipotesis kedua (H2)

Pada tabel 9 t hitung variabel kompetensi menunjukkan nilai sebesar 2,020 dengan signifikansi sebesar 0,046. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (2,020 > 1,980) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,046 < 0,05), maka secara parsial variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Berdasarkan nilai koefisien kompetensi (0,299) bertanda positif, mengindikasikan nilainya positif. Artinya semakin tinggi kompetensi (X2) maka semakin tinggi pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y), begitupun sebaliknya semakin rendah kompetensi (X2) maka semakin rendah pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y).

#### Hipotesis ketiga (H3)

Pada tabel 9 t hitung variabel *healthy lifestyle* menunjukkan nilai sebesar 3,855 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (3,855 > 1,980) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05), maka secara parsial variabel *healthy lifestyle* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Berdasarkan nilai koefisien *healthy lifestyle* (0,351) bertanda positif, mengindikasikan nilainya positif. Artinya semakin tinggi *healthy lifestyle* (X3) maka semakin tinggi pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y), begitupun sebaliknya semakin rendah *healthy lifestyle* (X2) maka semakin rendah pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y).

Tabel 10. Hasil Uji statistik (F)  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1098,234	3	366,078	49,432	,000 <sup>b</sup>
	Residual	859,066	116	7,406		
	Total	1957,300	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

b. Predictors: (Constant), Healthy Lifestyle, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi

Sumber: data diolah,2022

Secara simultan partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi dan *healthy lifestyle* berpengaruh signifikan. Hal ini dilihat dari nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari 5% (0,050). Pada tabel 11 menunjukkan hasil regresi liner berganda model pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X1), kompetensi (X2), *healthy lifestyle* (X3), *psychological capital* (Z), dan kinerja aparatur pemerintah daerah (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Dengan Moderasi

Variabel Independen	Koefisien	Beta	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	41,035		0,934	0,352	Signifikan
Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1) * <i>Psychological Capital</i> (Z)	0,036	2,257	2,299	0,023	Signifikan
Kompetensi (X2) * <i>Psychological Capital</i> (Z)	-0,073	-3,644	-1,820	0,071	Tidak Signifikan
<i>Healthy Lifestyl</i> (X3) * <i>Psychological Capital</i> (Z)	0,047	3,706	2,136	0,037	Signifikan
$\alpha = 5\% = 0,05$					
Adjusted R Square = 0,582					

Sumber: data diolah,2022

Berdasarkan hasil uji regresi pada table 11, dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut.

$$Y = 41,035 + 0,036X1Z - 0,073X2Z + 0,047X3Z e \dots (2)$$

Berdasarkan tabel 11, nilai koefisien determinasi adjusted R Square pada model 2 menunjukkan nilai 0,582 atau 58%. Artinya bahwa variabel kinerja aparatur pemerintah daerah (Y) dipengaruhi sebesar 58% oleh partisipasi penyusunan anggaran (X1), kompetensi (X2) dan *healthy lifestyle* (X3) setelah direaksikan dengan variabel *psychological capital* (Z) sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat sabagai berikut.

Hipotesis keempat (H4)

Pada tabel 11 variabel partisipasi penyusunan anggaran dimoderasi *psychological capital* diperoleh nilai t hitung 2,299 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (2,299 > 1,981) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,023 < 0,05) maka secara parsial variabel partisipasi penyusunan anggaran (X1) dimoderasi *psychological capital* (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Berdasarkan nilai koefisien partisipasi penyusunan anggaran dimoderasi *psychological capital* 0,036 bertanda positif mengindikasikan nilainya positif. Artinya semakin tinggi *psychological capital* (Z) memoderasi partisipasi penyusunan anggaran (X1) maka semakin tinggi pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Begitupun sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* (Z) memoderasi

partisipasi penyusunan anggaran (X1) maka semakin rendah pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y).

Hipotesis kelima (H5)

Pada tebl 11 variabel kompetensi dimoderasi *psychological capital* diperoleh nilai t hitung -1,820 dengan nilai signifikansi sebesar 0,071. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel (-1,820 < 1,981) atau signifikansi t lebih besar dari 5% (0,071 < 0,05) maka secara parsial variabel kompetensi (X2) dimoderasi *psychological capital* (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Berdasarkan nilai koefisien kompetensi dimoderasi *psychological capital* (-0,073) bertanda negatif mengindikasikan nilainya negatif. Artinya semakin tinggi *psychological capital* (Z) memoderasi kompetensi (X2) maka semakin rendah kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Karena nilai signifikansi di atas 0,05 artinya pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (Y) yang dimoderasi oleh *psychological capital* (Z) tidak berpengaruh.

Hipotesis keenam (H6)

Pada tebl 11 variabel *healthy lifestyle* dimoderasi *psychological capital* diperoleh nilai t hitung 2,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (2,136 > 1,981) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,037 < 0,05) maka secara parsial variabel *healthy lifestyle* (X3) dimoderasi *psychological capital* (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Berdasarkan nilai koefisien *healthy lifestyle* (X3) dimoderasi *psychological capital* (0,047) bertanda positif mengindikasikan nilainya positif. Artinya semakin tinggi *psychological capital* (Z) memoderasi *healthy lifestyle* (X3) maka semakin tinggi pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y). Begitupun sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* (Z) memoderasi *healthy lifestyle* (X3) maka semakin rendah pula kinerja aparatur pemerintah daerah (Y).

## PEMBAHASAN

### Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis 1 yang diajukan diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa penyusunan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah secara empiris dapat dibuktikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa ide-ide akan masa depan atau keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Berkaitan dengan partisipasi dalam penyusunan anggaran, semakin banyak yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, maka semakin banyak pula ide (pemikiran) yang akan diperoleh sehingga seseorang tersebut merasa penting dan juga bertanggungjawab atas apa yang dikerjakannya. Begitupun dengan hasil pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kab. Kolaka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febria et al., (2021) dan Muhsin & Dwita (2022) yang menemukan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

### Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis 2 yang diajukan diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah secara empiris dapat dibuktikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa tujuan dari individu yang disadari merupakan faktor utama yang menentukan perilaku, dimana perilaku tersebut akan terus berjalan sampai perilaku tersebut mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya tujuan dari individu yang memiliki kompetensi, maka akan ada kompetensi yang konsisten yang muncul dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja yang meningkat. Begitupun dengan hasil pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kab. Kolaka. Dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh aparat pemerintah daerah kab.

Kolaka, maka meningkat pula kinerja yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anwar et al., (2022), Dj & Wahdaniah (2022), dan Magdalena et al. (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Namun Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karnadi & Ediyanto (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

### **Healthy lifestyle berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah**

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis 3 yang diajukan diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah secara empiris dapat dibuktikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwa seseorang yang paham dengan sasaran atau tujuan yang diharapkan, akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Aparat pemerintah daerah yang menjalankan *healthy lifestyle* dapat mendukung kinerja mereka lebih baik dari pada yang mengabaikan *healthy lifestyle*. Begitupun dengan hasil pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa *healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kabupaten Kolaka. Dengan menjalankan *healthy lifestyle* yang dimiliki oleh aparat pemerintah daerah kabupaten Kolaka, maka meningkat pula kinerja yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maula, (2021) dan Rijal & Abdullah (2020).

### **Psychological capital moderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparatur pemerintah daerah**

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis 4 yang diajukan diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *psychological capital* memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah secara empiris dapat dibuktikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* secara signifikan dapat memperkuat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Kolaka. Hal tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* yang dimiliki oleh aparat pemerintah daerah Kabupaten Kolaka cukup baik dalam partisipasi penyusunan anggaran sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan artian bahwa, setelah variabel *psychological capital* berinteraksi dengan partisipasi penyusunan anggaran, maka pengaruh yang dihasilkan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah kab. Kolaka menjadi lebih kuat dibanding variabel ini sebelum berinteraksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *goal setting theory* yang menyatakan bahwa tujuan dari individu yang menentukan perilaku. Dengan adanya niat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tentu akan berdampak positif pada psikologi dari individu sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Tentu modal psikologis yang bersifat positif tersebut dapat menjadi motivasi bagi individu yang berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran sehingga dapat menghasilkan pemikiran dan rasa tanggungjawab atas apa yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, dengan *psychological capital* yang baik dalam proses penyusunan anggaran tentu saja juga akan menciptakan anggaran yang baik. Dengan anggaran yang baik, maka semua program kerja yang ada pada tempat kerja responden dapat terlaksana dengan baik sehingga dapat mewartakan responden dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya. Secara singkat penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *psychological capital* yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kualitas individu untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran sehingga dapat menghasilkan pemikiran dan rasa tanggungjawab yang dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amirullah et al. (2020) dan Amirullah & Ansari (2021).

### **Psychological capital moderasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja aparatur pemerintah daerah**

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis 5 yang diajukan ditolak, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *psychological capital* memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah secara empiris tidak dapat dibuktikan. Hasil ini menunjukkan

bahwa *psychological capital* secara signifikan tidak dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Kolaka. Dengan artian bahwa, setelah berinteraksi dengan variabel moderasi, dalam hal ini *psychological capital*, pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparat tidak lebih kuat dibandingkan dengan sebelum variabel kompetensi berinteraksi dengan variabel moderasi. Dalam teori atribusi dijelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh penyebab internal (*dispositional attribution*) dan penyebab eksternal (*situational attribution*). Penyebab internal cenderung mengacu pada aspek perilaku individu yaitu perasaan yang dimiliki seorang individu mengenai kemampuannya untuk memengaruhi kinerja dan perilakunya secara personal, misalnya seperti sifat pribadi, persepsi, kemampuan dan lainnya yang berasal dari individu itu sendiri.

*Psychological capital* sejatinya merupakan karakteristik individu yang dapat menjadi dorongan dari dalam pribadi seseorang untuk terus meningkatkan kinerjanya. Teori ini mengatakan bahwa *psychological capital* mampu memberi dorongan kepada seseorang untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan teori *psychological capital* sepatutnya memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah karena mengimplementasikan dari *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resiliency* menunjang terwujudnya peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak berhasil membuktikan *psychological capital* sebagai moderator yang baik dalam menjelaskan hubungan antara kompetensi dan kinerja aparatur pemerintah daerah. Artinya bahwa hipotesis ini ditolak karena kenyataan yang ada dilapangan menunjukkan bahwa perspektif responden dalam hal ini aparatur pemerintah daerah kabupaten Kolaka, kompetensi telah dioptimalkan oleh aparat yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, namun modal psikologis (*psychological capital*) masih kurang optimal.

Hal yang dianggap memengaruhi hipotesis ini ditolak yaitu karakteristik responden menunjukkan bahwa masa kerja responden yaitu 81 responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun serta latar belakang pendidikan responden yaitu 78 sarjana (S1), 39 magisters (S2). Dari karakteristik responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden telah memiliki kompetensi yang sangat baik namun kurang dalam modal psikologisnya. Hal ini dibuktikan pada variabel *psychological capital* indikator *optimism* terdapat 5 responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan 34 responden yang menjawab netral (N) dari total 120 responden pada item pernyataan. Hal ini menjelaskan walaupun kompetensi yang dimiliki aparaturnya tinggi dan sangat baik namun, sifat optimis yang dimiliki aparaturnya pemerintah daerah Kabupaten Kolaka masih kurang. Kompetensi dan *psychological capital* merupakan atribut internal dalam diri individu. *Psychological capital* yang masih kurang dalam hal ini sikap optimis yang dimiliki oleh aparaturnya pemerintah daerah Kabupaten Kolaka tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal inilah menjadi penyebab sehingga variabel *psychological capital* tidak memoderasi hubungan kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amirullah et al. (2020) dan Amirullah & Ansari (2021).

### ***Psychological capital* moderasi hubungan antara *healthy lifestyle* dengan kinerja aparatur pemerintah daerah**

Hasil pengujian menunjukan hipotesis 6 yang diajukan diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *psychological capital* memoderasi pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah secara empiris dapat dibuktikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* secara signifikan dapat memperkuat *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah kab. Kolaka. Hal tersebut menunjukan bahwa *psychological capital* yang dimiliki oleh aparaturnya pemerintah daerah kab. Kolaka cukup baik dalam menjalankan *healthy lifestyle* sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan artian bahwa, setelah variabel *psychological capital* berinteraksi dengan *healthy lifestyle*, maka pengaruh yang dihasilkan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah kab. Kolaka menjadi lebih kuat dibanding variabel ini sebelum berinteraksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *goal setting theory* yang menyatakan bahwa tujuan dari individu yang menentukan perilaku. Dengan adanya niat untuk mencapai tujuan yang diinginkan,

tentu akan berdampak positif pada psikologi dari individu sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Secara singkat hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *psychological capital* yang tinggi, maka dapat meningkatkan kualitas individu untuk menjalani gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah. Secara singkat penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *psychological capital* yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kualitas individu untuk menjalankan dan membentuk pola gaya hidup yang sehat sehingga dapat membuat aparatur pemerintah daerah kab. Kolaka menjadi lebih semangat dalam bekerja, yang secara otomatis dapat meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *psychological capital* dalam memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi dan *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah maka hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi dan *healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Partisipasi penyusunan anggaran dan *healthy lifestyle* berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dengan *psychological capital* sebagai variabel moderasi. Sementara kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dengan *psychological capital* sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara praktis sebagai berikut: a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan kepustakaan/referensi penelitian empiris mengenai partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi, *healthy lifestyle*, *psychological capital* dan kinerja aparatur pemerintah daerah. b. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan acuan atau *role model* bagi setiap instansi atau lembaga pemerintahan di kabupaten Kolaka untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah.

Penelitian ini mengandung keterbatasan yang dapat mengganggu hasil penelitian, yaitu: a. Pada waktu pengumpulan data membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan penelitian ini tidak terlepas dari kendala minimnya akses internet di beberapa kecamatan sehingga proses penyebaran kuesioner menggunakan via telepon dan juga internet yang membatasi interaksi antara peneliti dan responden untuk memberikan penjelasan. b. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlepas dari bias persepsi dikarenakan terdapat kemungkinan responden tidak mengisi kuesioner dengan keadaan sesungguhnya.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat disusulkan sebagai berikut: a. Pengukuran variabel sebaiknya selain menggunakan kuesioner, dapat menggunakan instrument lainnya, misalnya metode penelitian kualitatif ataupun *mixed method* antara kualitatif dan kuantitatif. b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat digunakan dalam penelitian yang terkait dengan peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah. c. Lebih memaksimalkan jumlah sampel yang digunakan agar hasil yang didapatkan lebih akurat.

### REFERENSI

- Amirullah, S., & Ansari, M. I. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah Dengan Psychological Capital Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4), 63–74. <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1654>
- Amirullah, S., Haliah, H., & Nirwana, N. (2020). The Influence of Budgetary Participation and Competency on the Performance of the Local Government with Psychological Capital as Moderated Variable. <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN173.pdf>
- Anwar, R., Rudiansyah, M., & Nurhikmah, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 26–33. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.249>
- Asmeri, R., & Silvera, D. L. (2022). Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah

- Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Pareso Jurnal*, 4(1), 149–168. <http://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/PJ/article/view/523>
- Azizah, M., Rinaldo, J., & Meyla, D. N. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial. *Pareso Jurnal*, 4(1), 113–128. <http://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/PJ/article/view/521>
- Dj, A. A., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54–64. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.37>
- Febria, A., Taufik, T., & Safitri, D. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Pengawasan Internal Sebagai Pemoderasi (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 14(1), 37–44. <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/3648>
- Haliah, H., Gagaring, & Mediaty, M. (2017). The Effect of Budgeting Participation, and Slack Budget in Relationship Between Politic. Culture, and Regulation to Financial Performance, 12(2), 48. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=xCFGiwMAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=xCFGiwMAAAAJ:Wp0gIr-vW9MC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=xCFGiwMAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=xCFGiwMAAAAJ:Wp0gIr-vW9MC)
- Haryanto, D. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325–346. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/618>
- Ikhyanuddin, I. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Akuntabilitas Publik, Desentralisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintahan Daerah (Studi Kasus SKPD Kabupaten Bireuen). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 711–722. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i2.788>
- Karim, P. F., & Henny, C. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Dimoderasi Oleh Variabel Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi. *Musamus Accounting Journal*, 3(2), 36–46. <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/acc/article/view/4086>
- Karnadi, K., & Ediyanto, E. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. *Growth*, 19(2), 125–140. <https://ojs.unars.ac.id/index.php/growth-journal/article/view/1602>
- Kusmaedi, N. (2012). Pembelajaran Gaya Hidup Sehat Menuju Tingkat Sehat Prima Terpadu Sepanjang Hayat. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/cp.v5i2.1566>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P., Dan Winong Rosari. Andi Yogyakarta.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Magdalena, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 47–52. <http://al-idarahpub.com/index.php/jambir/article/view/8>
- Marita, I., & Hariani, S. (2020). Hubungan Partisipasi, Umpan Balik Dan Tujuan Anggaran Dengan Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. <https://media.neliti.com/media/publications/361331-none-447ab975.pdf>
- Maula, K. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Banyumas.

- Accountthink: Journal of Accounting and Finance, 6(01).  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2122610>
- Maulida, R. (2021). Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well Being dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. Prosiding Seminar Nasional Unimus, 4. <https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/view/801>
- Merawati, L. K., & Prayati, N. P. I. D. (2017). Healthy Lifestyle, Role Stressor Dan Gaya Kepemimpinan: Studi Empiris Kinerja Auditor Pemerintah. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis, 2(1), 143–158. <https://doi.org/10.38043/jiab.v2i1.176>
- Milani, K. (1975). The Relationship Of Participation In Budget-Setting To Industrial Supervisor Performance And Attitudes: A Field Study. The Accounting Review, 50(2), 274–284. <https://www.jstor.org/stable/244709>
- Muhsin, R., & Dwita, S. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial: Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang. Jurnal Eksplorasi Akuntansi, 4(1), 150–164. <https://doi.org/10.24036/jea.v4i1.441>
- Nirwana, N., & Haliah, H. (2018). Determinant Factor Of The Quality Of Financial Statements And Performance Of The Government By Adding Contextual Factors: Personal Factor, System/Administrative Factor. Asian Journal of Accounting Research, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.1108/AJAR-06-2018-0014>
- Ombudsman. (2020). *Berita - Ombudsman RI*. 2018. <https://www.ombudsman.go.id/news/r/praktek-maladministrasi-yang-terus-berulang-dalam-penyelenggaraan-penerimaan-peserta-didik-baru-ppdb-tahun-2017%0Ahttps://www.ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--wbs-upaya-menjaga-kualitas-pelayanan-publik>
- Pande, I. K. A. P., Dwirandra, A., & Mimba, N. P. S. H. (2017). Peran Psychological Capital Dan Komitmen Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kompetensi Manajerial Pada Kinerja Manajerial. Buletin Studi Ekonomi, 227–238. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/download/35816/21646>
- Pertiwi, A. F. C., Maslichah, M., & Mawardi, M. C. (2021). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Malang. Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi, 10(01). <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/9916>
- Rahmadhanty, D. R., & Farah, W. (2020). Pengaruh Gaya Hidup Sehat, Gaya Kepemimpinan, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. JKUBS, 1(1), 58–81. <http://e-journal.iainptk.ac.id/index.php/jkubs/article/view/94>
- Rahmawati, I. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Peningkatan Kinerja Manajerial Dengan Psychological Capital Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan, 2(2), 147–165. <https://doi.org/10.47080/progress.v2i2.616>
- Ramadhan, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara T. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1668>
- Razak, M. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Dalam Pengembangan Objek Wisata Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Institut Pemerintahan Dalam Negeri. <http://eprints.ipdn.ac.id/10447/>
- Resi, H. A., Thalib, S. B. W., & Soleiman, I. D. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial: Studi Kasus Pada SKPD Kabupaten Ende. JURNAL RISET ILMU AKUNTANSI, 1(2), 40–47. <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/jria/article/view/1167>
- Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi, 7(1), 22–43. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1467>
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). Competence at Work Models For Superior Performance. John Wiley & Sons. [http://sde.sfnu.ru/files/learn\\_files/file\\_11942.pdf](http://sde.sfnu.ru/files/learn_files/file_11942.pdf)

- Syam, S., Lantara, N. F., & Azis, N. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 155–172. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/11768>
- Vroniangela, Y. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Pareso Jurnal*, 4(1), 209–224. <http://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/PJ/article/view/526>
- Zaputra, A. R. R. (2022). Pengaruh Independensi, Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit. *Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 16(1), 609–627. <http://202.93.229.169/index.php/jrap/article/view/466>