

TESIS

***PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DALAM MEMODERASI
PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN,
KOMPETENSI DAN *HEALTHY LIFESTYLE* TERHADAP
KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH**

***PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN MODERATING THE EFFECT
OF BUDGETARY PARTICIPATION, COMPETENCY AND
HEALTHY LIFESTYLE ON THE PERFORMANCE
OF LOCAL GOVERNMENT APPARATUS***

ANDI NURUL TENRIWALI HASANUDDIN



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

TESIS

**PSYCHOLOGICAL CAPITAL DALAM MEMODERASI
PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN,
KOMPETENSI DAN *HEALTHY LIFESTYLE* TERHADAP
KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH**

***PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN MODERATING THE EFFECT
OF BUDGETARY PARTICIPATION, COMPETENCY AND
HEALTHY LIFESTYLE ON THE PERFORMANCE
OF LOCAL GOVERNMENT APPARATUS***

sebagai persyaratan untuk memenuhi gelar Magister

disusun dan diajukan oleh:

**ANDI NURUL TENRIWALI HASANUDDIN
A062202009**



kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

TESIS

PSYCHOLOGICAL CAPITAL DALAM MEMODERASI PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMPETENSI DAN *HEALTHY LIFESTYLE* TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH

Disusun dan diajukan oleh

ANDI NURUL TENRIWALI HASANUDDIN

A062202009

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal 09 Desember 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Prof. Dr. Haliah, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196507311991032002

Dr. Darwis Said, SE., Ak., M.SA., CA.
NIP. 196608221994031009

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi

Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.
NIP. 196811251994122002



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Nurul Tenriwali Hasanuddin

NIM : A062202009

Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

**PSYCHOLOGICAL CAPITAL DALAM MEMODERASI PENGARUH
PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMPETENSI DAN
HEALTHY LIFESTYLE TERHADAP KINERJA APARATUR
PEMERINTAH DAERAH**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Oktober 2022

Yang membuat pernyataan,



Andi Nurul Tenriwali Hasanuddin

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Puji syukur kehadiran Allah Subhanawa ta'ala, saya panjatkan atas segala nikmat yang Allah berikan berupa umur, kesehatan, keluarga, dan teman-teman, maupun nikmat berupa materi sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dalam bentuk tesis. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister pada Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Ucapan terimakasih peneliti ucapkan kepada Rektor, Dekan, serta Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada ibu Prof. Dr. Haliah, SE., Ak., M.Si., CA dan bapak Dr. Darwis Said, SE., Ak., M.SA sebagai tim penasehat atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing dan diskusi yang telah dilakukan selama proses penyusunan tesis ini. Ucapan terimakasih kepada ibu Dr. Nirwana, SE., Ak., M.Si., CA., bapak Dr. Syamsuddin., SE., Ak., M.Si., CA dan bapak Dr. Syarifuddin Rasyid, SE., M.Si selaku tim penguji yang telah memberikan koreksi dan masukan demi perbaikan tesis ini.

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua, ayah Apt. Drs. H. Andi Hasanuddin Nyompa dan ibu Hj. Fatmawati SH., S.Pdi., M.H yang terus memberikan dukungan moril, materil, serta doa restu kepada peneliti sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Dan saudara-saudari peneliti, Andi Muh. Huzaefah Al-Afiat Hasanuddin dan Andi Nurul Tenriwaru Hasanuddin.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden penelitian ini yang merupakan aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka yang telah membantu peneliti dalam pengumpulan data sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Ucapan terimakasih juga peneliti tujukan kepada teman-teman Program Magister Akuntansi 2020. Terakhir ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu atas segala bantuannya sehingga tesis ini dapat selesai. Semoga semua pihak mendapat kebaikan serta perlindungan dariNya.

Peneliti mengucapkan banyak permohonan maaf apabila terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Tesis ini masih sangat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat dibutuhkan agar dapat lebih menyempurnakan tesis ini. Apabila terdapat kesalahan dalam tesis ini, hal tersebut merupakan tanggungjawab pribadi peneliti.

Wabillahi Taufik Wal Hidayah, Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Makassar, November 2022

Peneliti,

ANDI NURUL TENRIWALI HASANUDDIN

ABSTRAK

ANDI NURUL TENRIWALI HASANUDDIN. *Psychological Capital dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi, dan Healthy Lifestyle terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah* (dibimbing oleh Haliah dan Darwis Said).

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 purposif. 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.

Kata kunci: partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi, *healthy lifestyle*, *psychological capital*, kinerja aparatur pemerintah daerah



ABSTRACT

ANDI NURUL TENRIWALI HASANUDDIN. *Psychological Capital in Moderating the Effect of Budgetary Participation, Competency, and Healthy Lifestyle on the Performance of Local Government Apparatus* (supervised by Haliah and Darwis Said).

This study aims to examine the direct effect of budgetary participation, competence, and healthy lifestyle on the performance of local government apparatus and the effect of psychological capital as the moderating variable of the relationship between budgetary participation, competence, and healthy lifestyle on the performance of local government apparatus. This study used quantitative approach conducted at the Regional Government of Kolaka Regency. The objects of research are the employees of State Civil Apparatus (ASN) who work in the Regional Apparatus Organization (OPD) of Kolaka Regency and have an understanding and knowledge of the performance of local governments who have worked for at least one year and involved in preparing the budget. The data were obtained with survey method. The research instrument was a questionnaire. The samples consisted of 120 respondents selected using purposive sampling method. The data were analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA) processed with Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The result show that budgetary participation, competence, and healthy lifestyle significantly affect the performance of local government apparatus. Psychological capital moderates the effect of budgetary participation on the performance of local government apparatus. Psychological capital does not moderate the effect of competence on the performance of local government apparatus. Psychological capital moderates the effect of healthy lifestyle on the performance of local government apparatus.

Keywords: budgetary participation, competency, healthy lifestyle, psychological capital, performance of local government apparatus



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRAC</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal Setting Theory</i>)	13
2.1.2 Teori Atribusi.....	17
2.1.3 Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.....	19
2.1.4 Partisipasi Penyusunan Anggaran	24
2.1.5 Kompetensi	29
2.1.6 <i>Healthy Lifestyle</i>	34
2.1.7 <i>Psychological Capital</i>	39
2.2 Tinjauan Empiris.....	43

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	50
3.1 Kerangka Konspetual	50
3.2 Hipotesis.....	53
BAB IV METODE PENELITIAN	60
4.1 Rancangan Penelitian	60
4.2 Situs dan Waktu Penelitian.....	60
4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	61
4.4 Jenis dan sumber data	63
4.4.1 Jenis Data	63
4.4.2 Sumber Data	63
4.5 Metode Pengumpulan Data	63
4.6 Instrumen Penelitian.....	64
4.7 Teknik Analisis Data.....	64
4.8 Defenisi Operasional	69
BAB V HASIL.....	72
5.1 Deskripsi Data Penelitian	72
5.2 Karakteristik Responden	73
5.3 Statistik Deskriptif	78
5.4 Uji Kualitas Data.....	85
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	87
5.6 Analisis Regresi	90
5.7 Uji Hipotesis	96
BAB VI PEMBAHASAN	101
6.1 Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.....	102
6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	103
6.3 Pengaruh <i>Healthy Lifestyle</i> Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.	105
6.4 <i>Psychological Capital</i> Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Aanggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah	107

6.5 <i>Psychological Capital</i> Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.....	109
6.6 <i>Psychological Capital</i> Memoderasi Pengaruh <i>Healthy Lifestyle</i> Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.....	112
BAB VII PENUTUP	114
7.1 Kesimpulan	114
7.2 Implikasi.....	117
7.3 Keterbatasan Penelitian	117
7.4 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA.....	119
LAMPIRAN.....	127

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rincian Hasil Penilaian AKIP Pemkab. Kolaka.....	4
2.1 Penelitian Terdahulu	43
4.1 Satuan Kerja Pemerintah Daerah	61
5.1 Rincian Jumlah Pengiriman Dan Pengembalian Kuesioner.....	73
5.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
5.3 Nilai Rata-Rata Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	74
5.4 Profil Responden Berdasarkan Usia	75
5.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
5.6 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
5.7 Statistik Deskriptif Variabel	78
5.8 Deskripsi Variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1)	80
5.9 Deskripsi Variabel Kompetensi (X2).....	81
5.10 Deskripsi Variabel <i>Healthy Lifestyle</i> (X3)	82
5.11 Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)	83
5.12 Deskripsi Variabel <i>Psychological Capital</i> (Z)	84
5.13 Rekapitulasi Pengujian Validitas	85
5.14 Hasil Uji Reabilitas	87
5.15 Hasil Uji Normalitas.....	88
5.16 Hasil Uji Multikolonitas.....	89
5.17 Hasil Uji <i>Park</i>	90
5.18 Hasil Uji Analisis Regresi Tanpa Moderasi.....	91
5.19 Hasil Uji Statistik (F).....	93

5.20 Hasil Uji Analisis Regresi Dengan Moderasi	94
6.1 Ringkasan Hasil Penelitian	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Pemikiran.....	52
3.2 Kerangka Konseptual.....	53
5.1 Grafik Normal <i>Probability P-Plot</i>	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	122
2 Statistik Deskriptif	129
3 Uji Vaiditas Dan Reabilitas	135
4 Uji Asumsi Klasik	141
5 Uji Regresi	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah daerah 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 (Cottalismewati et al., 2022). Evaluasi terhadap kinerja pemerintah daerah 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 memberikan sarana yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan nasional seperti kesejahteraan masyarakat Indonesia secara keseluruhan (Amirullah & Ansari, 2021).

Kinerja berperan sebagai konsep guna meningkatkan pencapaian dalam pelaksanaan suatu program ataupun kebijaksanaan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi/instansi (Karima et al., 2021). Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah menggambarkan 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).

Pemerintahan pusat mengendalikan semua jalannya pemerintahan, dari tingkat pusat sampai tingkat terendah daerah dan pemerintahan daerah mengemban amanat untuk menjalankan tugas pemerintah melalui perundang-undangan. Undang-Undang No.32 Tahun 2004 mengenai Pokok-Pokok Pemerintah Daerah. Salah satu kewenangan pemerintah daerah dalam undang-undang tersebut adalah pengelolaan keuangan di daerah. Pemerintah daerah diartikan sebagai organ pelaksana berdasarkan undang-undang, pemerintah daerah terdiri dari berbagai lembaga yang dikenal dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Setiap OPD terdiri dari pegawai-pegawai. Dimana pegawai yang ada dalam pemerintahan ini pun mendapat tantangan dalam melaksanakan tugas dengan mekanisme otonomi daerah (Cottalismewati et al., 2022).

Kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memberikan kunci keberhasilan OPD dalam menjalankan tugas dan fungsinya di pemerintahan daerah, karena kinerja yang baik akan berdampak pada tata kelola pemerintahan yang baik pula. Penilaian terhadap OPD merupakan hal yang sangat penting karena kinerja manajerial yang baik akan membantu mengoptimalkan pemerintah daerah dalam hal pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi (Amirullah & Ansari, 2021).

Aparatur Sipil Negara (ASN) melakukan kinerja dalam suatu instansi, masih 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, 2019).

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) 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 1.1.

Tabel 1.1

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

Tabel 1.1 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, memperoleh predikat B (baik) akan tetapi pemerintah kabupaten Kolaka mengalami penurunan nilai akuntabilitas kinerja sebesar 60,82.

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).

Pengukuran kinerja manajer organisasi sektor publik dinilai setiap tahunnya dengan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Pengukuran kinerja ini bertujuan untuk menilai efektifitas penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan oleh pejabat struktural dalam organisasi sektor publik tersebut. Tingkat efektifitas penyelenggaraan pemerintahan berkaitan dengan tingkat efektifitas penggunaan anggaran yang berorientasi pada kinerja. Tingkat partisipasi dalam penyusunan anggaran sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja manajerial dalam organisasi sektor publik tersebut (Muhsin & Dwita, 2022).

Faktor yang perlu dipertimbangkan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah, 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 anggaran merupakan tingkat keterlibatan pimpinan dan bawahan dalam berpartisipasi untuk menyiapkan anggaran dan dapat memberikan pengaruh atas tujuan anggaran dari masing-masing pusat pertanggungjawaban (Kenis, 1979). Untuk mencapai kinerja manajerial yang efektif bawahan organisasi perlu diikutsertakan dalam penyusunan anggaran (Milani, 1975). 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 memungkinkan muncul perasaan berprestasi dan yang akan meningkatkan kinerjanya (Vroniangela et al., 2022).

Penelitian sebelumnya mengenai partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja telah banyak diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah et al. (2022) yang menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat daerah. Selain itu Resi et al. (2021) dan Febria & Taufik (2021) juga menemukan hal yang sama yaitu partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga yang dilakukan oleh Maula (2021) menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun penelitian terkait dengan partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja terdapat hasil yang berbeda atau tidak konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Karim & Henny (2021) dan Marita & Hariani (2020). Dengan adanya gap penelitian antara variable partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja maka peneliti menyimpulkan bahwa masih perlu dilakukan penelitian untuk menguji hubungan antara variable tersebut.

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 berkompentensi tinggi (Karnadi & Ediyanto, 2021).

Wibowo (2012) mengemukakan 8 faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi Menurut Sutrisno (2014), ada 6 indikator kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*Interest*), dan disiplin kerja.

Penelitian sebelumnya mengenai kompetensi dan kinerja telah banyak diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Dj & Wahdaniah (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Magdalena et al. (2021), Haryanto (2021), dan Syam et al. (2021) juga menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian terkait kompetensi dan kinerja juga memperoleh hasil yang tidak konsisten. Seperti pada penelitian Anwar et al., (2022) dan Karnadi & Ediyanto (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja. Dengan adanya hasil yang inkonsisten, maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel kompetensi.

Faktor ketiga yang perlu dipertimbangkan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah yaitu *healthy lifestyle*. Aspek ini berasal dari dalam diri individu, yaitu seperti gaya hidup yang dijalankan oleh individu itu sendiri. *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 et al., 2021). Danna dan griffin (1999) mengartikan gaya hidup sehat atau *healthy lifestyle* merupakan kebiasaan menjaga program olahraga fisik secara teratur, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan menahan diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebihan. Penerapan gaya hidup sehat dapat berpengaruh pada kebugaran yang dimiliki oleh aparat yang dapat berpotensi pada peningkatan konsentrasi pada saat bekerja.

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. Gaya hidup yang tidak sehat dapat meningkatkan risiko terkena berbagai macam penyakit, mulai dari penyakit dalam hingga penyakit mental (Kusmaedi,

2012). Dengan demikian, penerapan gaya hidup sehat dapat menjadikan aparat daerah lebih baik dari segi kesehatan dan juga memperoleh kebugaran yang prima sehingga berpengaruh pada kinerja yang baik pula.

Aparatur pemerintah daerah memiliki kecenderungan untuk mengabaikan gaya hidup sehat ini, padahal gaya hidup sehat memegang peranan yang sangat penting bagi hidup mereka. Salah satu faktor pola atau gaya hidup yang kurang baik ini adalah ketika para aparat mendapati kondisi dimana mereka harus menyelesaikan tugas yang sudah harus di kumpulkan atau menghadapi *date line* maka mereka cenderung akan mengabaikan pola tidur, bahkan pola makan mereka. Bahkan mungkin akan berdampak kepada stres yang akan timbul. Padahal seharusnya aparat pemerintah daerah menjalankan gaya hidup sehat untuk mendukung kinerja mereka agar menjadi lebih baik lagi. Pendapat ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulida et al. (2021) dan Rijal & Abdullah (2020) yang menunjukkan hasil bahwa *healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun penelitian yang dihasilkan oleh Merawati & Prayati (2017) menunjukkan hasil yang sebaliknya, bahwa *healthy lifestyle* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian terkait *healthy lifestyle* dan kinerja juga memperoleh hasil yang tidak konsisten, maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *healthy lifestyle*.

Luthans et al (2008) menyatakan bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa manusia memiliki peran utama dalam proses penyusunan anggaran. Dimana kondisi psikologi dari manusia berpengaruh besar terhadap kinerja. Kondisi psikis itulah yang dimaksud dengan *psychological capital* yang diartikan sebagai perilaku yang berperan dalam menentukan keberhasilan. *Psychological capital* ini bersifat positif dan mencakup perkembangan individu terkait dengan *self efficacy*, *optimisim*, *hope*, dan *resiliency*. Menurut Amirullah & Ansari (2021) *Psychological*

capital adalah karakteristik pada seseorang yang berpengaruh terhadap perilaku dalam hal ini yaitu psikologi positif yang dapat membantu individu agar dapat terus berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Amirullah et al. (2020) yang meneliti tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan kompetensi terhadap kinerja manajerial 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.

Teori yang cocok untuk dijadikan *grand* teori dalam penelitian ini adalah *goal setting theory*. Berkaitan dengan partisipasi penyusunan anggaran, *goal setting theory* memberikan penjelasan bahwa ide-ide akan masa depan atau keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak, semakin banyak yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran maka semakin banyak pula ide (pemikiran) yang akan diperoleh dalam proses penyusunan anggaran sehingga seseorang akan merasa penting dan juga bertanggungjawab atas apa yang telah dilakukannya dan tentu saja hal ini akan meningkatkan kinerjanya. Dalam *goal setting theory* dijelaskan bahwa tujuan dari individu yang didasari merupakan faktor utama yang menentukan perilaku dan perilaku tersebut akan terus berjalan

sampai perilaku tersebut mencapai kinerja tingkat tinggi. Jadi individu yang memiliki kompetensi merupakan individu yang telah mengetahui tujuannya sehingga terus konsisten dalam berprestasi untuk meningkatkan kinerjanya. *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*. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka judul penelitian ini dirumuskan adalah “*Psychological Capital* dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi dan *Healthy Lifestyle* Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, adalah sebagai berikut:

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah ?
3. Apakah *healthy lifestyle* berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah ?
4. Apakah *psychological capital* memperkuat hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparatur pemerintah daerah ?
5. Apakah *psychological capital* memperkuat hubungan kompetensi dengan kinerja aparatur pemerintah daerah ?

6. Apakah *psychological capital* memperkuat hubungan *healthy lifestyle* dengan kinerja aparatur pemerintah daerah ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yang berdasarkan rumusan masalah di atas, adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dengan *psychological capital* sebagai variabel moderasi.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dengan *psychological capital* sebagai variabel moderasi.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *healthy lifestyle* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dengan *psychological capital* sebagai variabel moderasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi ataupun pihak yang berkepentingan terutama bagi peneliti berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah daerah, khususnya pemerintah daerah Kabupaten Kolaka dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya.

1.5 Sitematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang tinjauan teori dan konsep dijelaskan dengan menguraikan teori yang mendasari penelitian, dibagian akhir bab kedua, tinjauan empiris yang sangat relevan dengan topik penelitian diuraikan.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan Kerangka Konseptual dan Hipotesis, bagian ini berisi teori, konsep dan tinjauan empiris yang memperlihatkan kaitan antar variabel dijelaskan sebagai kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Tinjauan teori merupakan landasan yang dijadikan pedoman dan rujukan untuk menganalisis permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini. Penjelasan berikut ini akan menguraikan teori maupun konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu mengenai *goal setting theory*, teori atribusi, kinerja aparatur pemerintah daerah, partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi, *healthy lifestyle* dan *psychological capital*.

2.1.1. 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 (Yuliana et al., 2022).

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 (1960) 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).

Goal setting theory memberikan penjelasan tentang hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Konsep *Goal setting theory* adalah seseorang yang paham dengan sasaran atau tujuan yang diharapkan, akan mempengaruhi perilaku kerjanya. 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).

Davis (1981) mengemukakan bahwa penetapan tujuan (*goal setting*) merupakan manajemen penetapan sasaran atau tujuan untuk keberhasilan mencapai kinerja (*performance*). Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Yuliana et al., 2022).

Teori penetapan tujuan dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan tindakan bawahan dalam mewujudkan tujuan yang diharapkannya. Peneliti menyimpulkan bahwa *goal setting* merupakan penetapan tujuan yang didasarkan pada pengarahan perilaku untuk keberhasilan mencapai kinerja (*performance*).

2.1.1.1 Prinsip-Prinsip Goal Setting

Locke dan Latham (1990) menunjukkan lima prinsip utama *goal-setting* sebagai berikut:

1. Clarity

Clarity didefinisikan sebagai goal yang produktif, jelas, dan terukur. *Goal* harus didefinisikan dengan baik, memiliki batas waktu yang jelas dan mengurangi informasi yang tidak mengarah pada harapan dan pencapaian.

2. Challenging

Goal yang menantang adalah goal dengan tingkat kesulitan yang memotivasi individu untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan. Ketika individu merasa tertantang, muncul ketertarikan dan keharusan untuk mencapai goal tersebut. *Goal* yang menantang menimbulkan rasa percaya diri dalam proses pencapaian.

3. Commitment

Komitmen merupakan usaha untuk mengerahkan seluruh kemampuan, waktu dan tenaga dalam mengejar, memperoleh, serta menjaga tujuannya. Komitmen berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas, yaitu menerima goal dengan tingkat kesulitan tinggi sehingga terdorong dan terinspirasi untuk mencapai goal. Komitmen muncul karena individu merasa menjadi bagian dari pencapaian tujuan. Komitmen tampak dalam keterlibatan membuat perencanaan, menetapkan tujuan, dan proses pengambilan keputusan.

4. *Feedback*

Feedback merupakan umpan balik yang diberikan ketika individu melakukan sesuatu untuk mengejar goal. Dalam membuat tujuan perlu monitoring dan feedback berupa evaluasi untuk mengetahui kendala yang dialami, sejauh mana proses pencapaian goal dilakukan, memberikan solusi dan kebutuhan sumber daya tambahan. Monitoring dan evaluasi lebih memberikan pengaruh jika dilakukan oleh diri sendiri daripada orang lain atau lingkungan.

5. *Complexity Task*

Goal terdiri dari beberapa hal yang saling berhubungan dan kompleks untuk diselesaikan. *Goal* yang kompleks memastikan individu merasa tidak mudah untuk mencapainya, sehingga harus memiliki waktu yang cukup, memperoleh pelatihan dan bimbingan untuk mencapainya.

2.1.1.2 Prinsip-Prinsip *Goal Setting*

Locke dan Latham (2002) mengungkapkan lima aspek dasar dalam *goal setting* sebagai berikut:

1. *Spesific*

Goal yang ingin dicapai harus rinci, fokus dan beralasan. *Goal* yang spesifik juga disertai cara atau strategi pencapaian tujuan dan tenggat waktunya. *Goal* yang spesifik merupakan *goal* yang menjawab pertanyaan apa, siapa, kapan, di mana, dan mengapa.

2. *Measurable*

Goal yang ingin dicapai sesuai dengan batas kemampuan dan memiliki kriteria yang konkret untuk mengukur pencapaian *goal*. Misalnya memiliki waktu dalam pencapaian *goal*.

3. *Attainable/Achievable*

Goal yang diinginkan harus realistis untuk dicapai, maksudnya tidak terlalu sulit maupun terlalu mudah. *Goal* yang *attainable/achievable* membantu individu menemukan kesempatan atau strategi untuk membuat mereka lebih dekat dengan pencapaian tujuannya. Strategi mengandung langkah konkret untuk mencapai suatu *goal*.

4. *Relevant*

Goal harus realistis, sesuai dengan keadaan serta kemampuan individu. *Goal* juga harus selaras dengan organisasi, kelompok, atau orang lain.

5. *Time Bond*

Proses pencapaian *goal* harus memiliki batasan waktu yang jelas. Dengan memiliki batasan waktu yang jelas dalam mencapai *goal*, maka menunjukkan *sense urgency* untuk segera mencapai *goal*.

2.1.2 Teori Atribusi

Fritz Heider (1958) 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 (Marsista et al., 2021).

Teori atribusi dapat 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 & Marlina, 2022).

Luthans (2005) mengemukakan bahwa teori atribusi ialah teori yang menginterpretasikan penyebab perilaku seseorang ditentukan oleh kondisi internal ataupun kondisi eksternal. Kondisi internal diwakili oleh sifat, karakter, sikap, dan lain-lain, ataupun kondisi eksternal diwakili oleh tekanan kondisi tertentu yang memberi pengaruh terhadap perilaku seseorang (Luthans, 2005). Evia et al., (2022) Teori atribusi berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap suatu kejadian yang tengah terjadi disekitar diri sendiri maupun orang lain dengan memahami alasan atas kejadian tersebut.

Peneliti menyimpulkan bahwa teori atribusi berhubungan langsung dengan sikap dan karakteristik individu yang mampu digunakan untuk memperkirakan perilaku seseorang dalam menemui keadaan tertentu.

2.1.3 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 (Ritonga et al., 2022). Kinerja kinerja merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisien organisasi (Azizah et al., 2022).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Jamil et al., 2022). Kinerja adalah merupakan pencapaian hasil dari suatu pekerjaan yang bisa diraih oleh seseorang maupun beberapa orang pada suatu lembaga berdasar pada kewenangan serta komitmen dalam usaha meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku serta tidak berlawanan dengan perilaku dan moral (Dj & Wahdaniah, 2022).

Pertiwi et al (2021) mengemukakan bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan perangkat Pemerintah daerah Indonesia (provinsi dan kabupaten/kota). SKPD merupakan pelaksana fungsi eksekutif dan harus dikoordinasikan agar penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan secara optimal. Dengan berdasar pada hukum perundang-undangan yang diberlakukan sejak tahun 2004 dalam pembentukan SKPD. Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah Pasal 120 ayat (1) menyebutkan bahwa perangkat daerah provinsi terdiri atas Sekretaris daerah, Sekretaris DPRD, Dinas daerah dan Lembaga teknis daerah. Dan pada ayat (2) menyebutkan bahwa perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas Sekretaris daerah, Sekretaris DPRD, Dinas daerah,

Lembaga teknis daerah, Kecamatan dan Kelurahan. Namun, gubernur beserta wakil, bupati dan wakil atau walikota dan wakil tidak termasuk ke dalam satuan tersebut, karena mereka memiliki status sebagai Kepala Daerah (Pertiwi et al., 2021).

Kinerja aparatur pemerintah adalah tingkat keberhasilan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja aparatur pemerintah sebagai karyawan, secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi motivasi dan komitmen organisasi (Mayarani et al., 2021).

Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi organisasi (Karnadi & Ediyanto, 2021). Kinerja Pemerintah Daerah berarti bagaimana atau sejauh mana pemerintah daerah menyelenggarakan urusan–urusan tersebut. Informasi yang digunakan untuk pengukuran kinerja dibagi dua yaitu informasi financial dan informasi nonfinancial (Cottalismewati et al., 2022).

Kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai aparat pemerintah daerah dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.1.3.1 Indikator Kinerja

Mahoney (1963) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi terdapat beberapa indikator kinerja sebagai tolak ukur pelaksanaan, yaitu :

1. Perencanaan
2. Investigasi
3. Koordinasi
4. Evaluasi
5. Supervisi
6. Pengaturan Staf
7. Negosiasi
8. Perwakilan

Indikator di atas dapat dikembangkan menjadi beberapa pernyataan yang dapat menilai kinerja aparatur pemerintah daerah di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kolaka.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara

Penilaian Kinerja ASN dalam melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang

dicapai, serta perilaku PNS. Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Objektif;
2. Terukur;
3. Akuntabel;
4. Partisipatif; dan
5. Transparan.

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas:

1. Perencanaan kinerja;
2. Pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja;
3. Penilaian kinerja;
4. Tindak lanjut; dan
5. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilakukan dengan memperhatikan:

1. Perencanaan strategis Instansi Pemerintah;
2. Perjanjian kinerja;
3. Organisasi dan tata kerja;
4. Uraian jabatan; dan/atau

5. SKP atasan langsung SKP

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan, demikian bunyi Pasal 9 ayat (1 dan 2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi pejabat pimpinan tinggi, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, disusun berdasarkan perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan: a. rencana strategis; dan b. rencana kerja tahunan.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi pejabat pimpinan tinggi utama, menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), disetujui oleh menteri yang mengoordinasikan. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi pejabat pimpinan tinggi madya disetujui oleh pimpinan Instansi Pemerintah. Sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi pejabat pimpinan tinggi pratama disetujui oleh pejabat pimpinan tinggi madya.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran. "SKP bagi pejabat pimpinan Unit Kerja mandiri sebagaimana dimaksud disetujui oleh menteri atau pejabat pimpinan pimpinan tinggi yang mengoordinasikannya," bunyi Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2.1.3.3 Tingkatan Kinerja Pemerintah Daerah

Tingkatan kinerja pemerintah daerah menurut Chabib (2011) yaitu :

1. Kinerja Kebijakan

Kinerja Kebijakan ini menjadi tanggung jawab Kepala Daerah dan DPRD, karena kedua institusi inilah pihak yang menentukan dan mengambil kebijakan daerah. Umumnya Kepala Daerah mengajukan Rancangan Kebijakan (Peraturan Daerah) dan DPRD yang membahas dan menyetujuinya, atau sebaliknya Rancangan Peraturan Daerah lahir atas inisiatif DPRD dan Kepala Daerah yang membahas dan menyetujuinya.

2. Kinerja Program

Kinerja Kebijakan menjadi tanggungjawab Kepala Daerah dan DPRD, maka Kinerja Program menjadi tanggungjawab dari para Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

3. Kinerja Kegiatan

Kegiatan adalah bagian dari program, dengan demikian satu program dapat terdiri atas satu atau lebih kegiatan. Apabila Kepala Daerah dan DPRD bertanggungjawab atas benar/salahnya suatu kebijakan dan Kepala SKPD bertanggungjawab atas tepat atau tidaknya program dan implementasinya, maka para kepala sub bagian, Kepala Bidang dan atau para Kepala Urusan bertanggungjawab atas terlaksana tidaknya suatu kegiatan.

2.1.4 Partisipasi Penyusunan Anggaran

Anggaran merupakan kegiatan yang terstruktur yang berisi aktifitas-aktifitas perencanaan secara berkesinambungan untuk periode yang akan datang untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan anggaran adalah sebagai pedoman dalam

mengukur efisiensi biaya dan mengidentifikasi masalah dan mengontrol biaya (Yunita, 2022). Menurut Standar Akuntansi Pemerintah PP RI No. 71 Tahun 2010, 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 (Maula, 2021).

Anggaran pada sektor publik terkait dengan proses penentuan jumlah alokasi dana untuk tiap-tiap program dan aktivitas dalam satuan moneter yang menggunakan dana milik rakyat. Hal inilah yang menjadi perbedaan dengan anggaran sektor swasta karena tidak berhubungan dengan pengalokasian dana dari masyarakat. Pada sektor publik pendanaan organisasi berasal dari pajak dan retribusi, laba perusahaan milik daerah atau negara, pinjaman pemerintah berupa utang luar negeri dan obligasi pemerintah, serta sumber dana lain yang sah dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan (Azizah et al., 2022).

Kenis (1979) 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 (Muhsin & Dwita, 2022). Partisipasi anggaran adalah keikutsertaan individu berupa perilaku, pekerjaan, dan aktifitas oleh aparat pemerintah selama proses penyusunan anggaran tersebut berlangsung. (Pattiasina et al., 2020).

Partisipasi anggaran merupakan suatu proses yang melibatkan individu-individu secara langsung di dalamnya dan mempunyai pengaruh terhadap penyusunan tujuan anggaran yang prestasinya akan dinilai dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran mereka. Makna partisipatif di pemerintahan daerah adalah keterlibatan SKPD dalam penyusunan APBD. Kepala SKPD memiliki kesempatan untuk mengajukan usulan terkait dengan pelaksanaan Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) sebagai acuan dalam menyusun Rencana Kegiatan Anggaran (RKA-SKPD). RKA-SKPD merupakan dokumen anggaran partisipatif di pemerintah daerah secara internal terkait penentuan alokasi anggaran dan target kinerja dalam RAPBD yang selanjutnya menjadi APBD (Nugroho et al., 2020).

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). Proses penyusunan anggaran memerlukan kerja sama yang baik antara pimpinan dan staf. Anggaran yang telah disusun secara partisipatif kemudian disahkan oleh pimpinan SKPD. Pimpinan SKPD berdasarkan Peraturan Daerah membentuk bidang dan seksi yang menangani dan bertanggungjawab terhadap suatu urusan tertentu atau yang dikenal dengan pusat pertanggungjawaban. Akuntansi pertanggungjawaban memainkan peran dalam mengukur kegiatan dan hasilnya termasuk dalam pelaksanaan anggaran yang telah disusun dengan pusat pertanggungjawaban lainnya (Resi et al., 2021).

Partisipasi penyusunan anggaran dapat disimpulkan sebagai suatu proses yang melibatkan individu-individu secara langsung dan mempunyai pengaruh terhadap penyusunan tujuan anggaran yang prestasinya akan dinilai dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran.

2.1.4.1 Pendekatan dalam Penyusunan Anggaran

Govindarajan et al. (2007) menjelaskan mengenai 3 pendekatan dalam penyusunan anggaran diantaranya sebagai berikut:

1. Pendekatan *top down* adalah pendekatan dimana manajemen puncak menetapkan anggaran yang harus dilakukan oleh bawahan yaitu pegawai atau manajemen pusat pertanggungjawaban.
2. Pendekatan *bottom up* adalah pendekatan dimana pegawai memberikan rencana anggaran kepada pihak manajer pusat pertanggungjawaban kemudian diajukan kepada manajemen puncak.
3. Pendekatan yang dianggap paling efektif adalah pendekatan partisipasi, dimana pendekatan ini merupakan kombinasi antara pendekatan *top down* dan *bottom up*. Pendekatan ini merupakan interaksi antara bawahan dan atasan dalam penyusunan anggaran

Pendekatan dalam penyusunan anggaran dapat memberikan dampak yang positif kepada pengambilan kebijakan oleh pemegang kepentingan.

2.1.4.2 Fungsi Anggaran

Sujarweni (2015) mengatakan bahwa anggaran dalam manajemen sektor publik memiliki beberapa fungsi, fungsi anggaran diantaranya :

- a. Anggaran sebagai alat perencan. Anggaran dibuat untuk merencanakan tindakan apa yang akan dilakukan oleh pemerintah, berapa biaya yang dibutuhkan, dan berapa hasil yang diperoleh dari belanja pemerintah tersebut.
- b. Anggaran sebagai alat pengendalian. Anggaran memberikan rencana detail atas pendapatan dan pengeluaran pemerintah agar pembelanjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Anggaran sebagai alat pengendalian kinerja manajerial, anggaran ini berfungsi untuk meyakinkan organisasi sektor publik bahwa organisasi mempunyai sumber dana untuk membiayai rencana program-program organisasi.
- c. Anggaran sebagai kebijakan fiskal. Anggaran dapat mendorong, memfasilitasi, dan mengkoordinasikan kegiatan ekonomi masyarakat sehingga dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi.
- d. Anggaran sebagai alat politik. Anggaran digunakan untuk memutuskan prioritas-prioritas dan kebutuhan keuangan terhadap prioritas tersebut.
- e. Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi. Anggaran yang disusun dengan baik akan mampu mendeteksi terjadinya inkonsistensi suatu unit kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Disamping itu, anggaran publik juga berfungsi sebagai alat komunikasi antarkerja dalam lingkungan eksekutif.
- f. Anggaran sebagai alat penilaian kinerja. Kinerja eksekutif akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efesiensi pelaksanaan anggaran. Kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa yang berhasil ia capai dikaitkan dengan anggaran yang ditetapkan.

- g. Anggaran sebagai alat motivasi. Anggaran dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi manajer dan sifatnya agar bekerja secara ekonomis, efektif, dan efisien dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.4.3 Indikator Partisipasi Penyusunan Anggaran

Indikator pengukuran partisipasi anggaran diukur dengan menggunakan indikator dari Milani (1975) yaitu :

- a. Penyusunan Anggaran
- b. Revisi Anggaran
- c. Pendapat/usulan
- d. Kontribusi
- e. Pengaruh Pimpinan

Indikator di atas dapat dikembangkan menjadi beberapa pernyataan yang dapat menilai partisipasi penyusunan anggaran di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kolaka.

2.1.5. Kompetensi

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 (1993) 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).

Syam et al. (2021) mengemukakan bahwa kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan dimana kompetensi tersebut berarti mampu, cakap atau terampil. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Menurut Jamil et al. (2022) semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Magdalena et al., (2021) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Karnadi & Pramesthi (2021) mengemukakan kompetensi adalah kemampuan dalam bekerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi dalam penelitian ini diartikan sebagai unjuk kerja aparat dalam menjalankan tugasnya sebagai fasilitator pelaksanaan pemerintahan (Nasution, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan perilaku yang dijadikan suatu panduan selama melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh aparatur pemerintah daerah.

2.1.5.1. Jenis Kompetensi

Suparyadi (2015) mengemukakan bahwa agar organisasi mampu memahami bagaimana pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, organisasi dapat menelaah melalui beberapa jenis kompetensi sebagai berikut :

1. Kompetensi Intelektual, yaitu kemampuan seseorang untuk berpikir secara jernih dalam memecahkan masalah-masalah dan mengemukakan gagasan.
2. Kompetensi Emosional, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
3. Kompetensi Fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
4. Kompetensi Sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi Spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.5.2. Faktor Kompetensi

Karnadi & Ediyanto (2021) mengemukakan 8 faktor yang dapat memengaruhi kompetensi yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan

tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

2.1.5.3. Karakteristik Kompetensi

Pfeffer et al. (2003) mengemukakan bahwa terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu :

1. Motif (*Motives*). Motif adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. Karakteristik Pribadi (*Traits*). Karakteristik Pribadi adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. Konsep Diri (*Self Concept*). Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa yang dinilai baik oleh seseorang, apa yang pernah dilakukan atau apa yang ingin mereka lakukan.
4. Pengetahuan (*Knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.
5. Kemampuan (*Skills*). *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Karakteristik di atas dapat dikembangkan menjadi beberapa pernyataan yang dapat menilai kompetensi aparatur pemerintah daerah di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kolaka.

2.1.6. *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. Sehat secara fisik dimaksudkan adalah individu tersebut tidak memiliki gangguan kesehatan apapun pada tubuhnya secara medis. Sehat secara mental/psikis adalah individu memiliki

pikiran emosional dan spiritual yang sehat dan normal. Sehat ialah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis (Rahmadanty & Farah, 2020).

Undang-Undang Republik Indonesia No 36 tahun 2009 menjelaskan arti kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sehat sempurna menurut Kusmaedi (2012) yaitu suatu keadaan tingkat sehat yang paling tinggi dan sangat sulit untuk dicapai oleh orang pada umumnya. Gaya hidup sehat adalah suatu cara atau metode bertindak atau berpenampilan yang diatur oleh standar kesehatan tertentu. Standar kesehatan ini meliputi makan dan minum, kerja (termasuk belajar) dan istirahat, olahraga atau latihan, hubungan sosial, keseimbangan emosi atau mental, spiritual, okupasional dan sesuai dengan norma-norma sosial budaya daerah atau nasional.

WHO (*World Health Organization*) mendefinisikan *healthy lifestyle* (gaya hidup sehat) terkait dengan tiga perihal pokok dalam kehidupan salah satunya yaitu gaya hidup sehat merupakan cara hidup atau usaha yang sebisa mungkin mengurangi resiko penyakit serius atau kematian (Fieyatiwi et al., 2019). Danna dan Griffin (1999) menyarankan kegiatan intervensi dengan mengendalikan kesehatan karyawan lewat promosi gaya hidup sehat seperti edukasi kesehatan, olahraga, dan kebugaran.

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).

Danna dan griffin (1999) mengartikan gaya hidup sehat atau *healty lifestyle* merupakan kebiasaan menjaga program olahraga fisik secara teratur, menjalankan diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan menahan diri dari konsumsi alkohol dan tembakau yang berlebihan. Penerapan gaya hidup sehat dapat berpengaruh pada kebugaran yang dimiliki oleh individu yang dapat berpotensi pada peningkatan konsentrasi pada saat bekerja. Sedangkan menurut Merawati et al. (2017) gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) adalah cara hidup yang meminimalisasi resiko penyakit- penyakit serius atau kematian. Gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) dapat dilakukan dengan mempertahankan program pelatihan fisik rutin, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau. Kesehatan yang stabil tentu akan berdampak positif pada kinerja auditor dan hasil kerja auditor dalam menjalankan tugasnya.

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. Contohnya dengan tidur teratur, makan makanan dengan gizi cukup, tidak terlalu kelelahan, rutin berolah raga dan tidak terlalu stress. Yang dimana nantinya hal-hal ini dapat menunjang semangat kerja individu yang secara otomatis dapat meningkatkan kinerja atau hasil kerja individu tersebut (Rahmadanty & Farah, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *healthy lifestyle* adalah suatu cara atau metode bertindak atau berpenampilan yang diatur oleh standar kesehatan tertentu dan sesuai dengan norma-norma sosial budaya daerah atau nasional. *Healthy lifestyle* berpengaruh

pada kebugaran yang dimiliki oleh aparaturn pemerintah daerah yang dapat berpotensi pada peningkatan konsentrasi pada saat bekerja.

2.1.6.1. Dimensi *Healthy Lifestyle*

Sehat yang dimaksud dalam tulisan ini mencakup berbagai dimensi menurut Kusmaedi (2012), yaitu :

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik yang terdiri atas tiga sistem kerja, yaitu pelaksana gerak, pendukung gerak, dan pemulih. Fungsi dimensi fisik adalah untuk bergerak dan bekerja sebagai dimensi yang sangat penting untuk memfungsikan dimensi-dimensi lainnya.

2. Dimensi Intelektual

Dimensi intelektual memiliki enam fungsi, yaitu fungsi mengingat, memahami, menerapkan, menganalisis, mensintesis, dan mengevaluasi yang secara keseluruhan menggambarkan kualitas pola pikir seseorang.

3. Dimensi Sosial

Dimensi social diaktualisasikan dalam bentuk kemampuan melakukan kerja sama dengan orang lain, kemampuan penyesuaian diri, dengan orang lain kemampuan menjaga silaturahmi dengan sanak saudara, dan kemampuan melaksanakn tanggung jawab.

4. Dimensi Emosional

Dimensi emosional, diaktualisasikan dalam bentuk kemampuan berempati, kemampuan mengungkapkan dan memahami diri, kemampuan mengendalikan amarah, kemampuan untuk mandiri, kemampuan menyesuaikan diri secara internal, kemampuan untuk disukai, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan untuk tekun, setiakawan, ramah dan kemampuan untuk bersikap hormat.

5. Dimensi Spiritual

Dimensi spiritual, diaktualisasikan dalam bentuk kemampuan mensyukuri, kemampuan untuk memahami nilai dan kepercayaan diri dan masyarakat, kemampuan untuk memandang hidup yang menyeluruh, *wellbeing*, percaya adanya Tuhan, dan kemampuan untuk berinteraksi secara spiritual.

2.1.6.2. Faktor *Healthy Lifestyle*

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *healthy lifestyle* menurut Soekidjo Notoadmojo (1993) yaitu :

a. Makanan dan Minuman

Tubuh manusia tumbuh karena adanya zat-zat yang berasal dari makanan. Pemenuhan unsur-unsur dalam komposisi makanan menunjang tercapainya kondisi tubuh yang sehat. Adapun fungsi makanan bagi tubuh adalah mengurangi dan mencegah rasa lapar, mengganti sel-sel tubuh yang rusak, untuk pertumbuhan badan, sebagai sumber tenaga, dan membantu penyembuhan penyakit. Air yang sehat adalah air bersih, tidak berbau, tidak berwarna, tidak mengandung hama dan tidak mengandung minyak.

b. Kebersihan diri

Tujuan kebersihan diri sendiri adalah agar seseorang mengetahui manfaat kebersihan diri sendiri dan mampu membersihkan bagian-bagian tubuh, serta mampu menerapkan perawatan kebersihan diri sendiri dalam upaya peningkatan hidup sehat. Misalnya mandi, membersihkan rambut, membersihkan mulut dan gigi dan memakai pakaian yang bersih dan serasi.

c. Kebersihan lingkungan

Manusia harus sehat dan teratur untuk dapat mencapai derajat kesehatan yang baik dan diperlukan kondisi lingkungan yang bersih untuk dapat hidup sehat.

d. Perilaku terhadap sakit dan penyakit

Perilaku seseorang terhadap sakit dan penyakit, yaitu bagaimana manusia berespon, baik secara pasif (mengetahui, bersikap, dan mempersepsi penyakit) serta rasa sakit yang ada pada dirinya dan diluar dirinya, maupun aktif (tindakan) yang dilakukan sehubungan dengan penyakit dan sakit tersebut.

e. Keseimbangan antara Kegiatan, Istirahat, dan Olahraga

Kegiatan sehari-hari harus diatur sedemikian rupa sehingga ada keseimbangan antara kegiatan, istirahat, dan olahraga. Istirahat tidak hanya mengurangi aktivitas otot akan tetapi dapat meringankan ketegangan pikiran dan menentramkan rohani.

Indikator di atas dapat dikembangkan menjadi beberapa pernyataan yang dapat menilai gaya hidup sehat atau *healthy lifestyle* aparaturnya pemerintah daerah di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kolaka.

2.1.7. Psychological Capital

Luthans et al. (2007) *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*).

Pryce-Jones (2010) mengemukakan bahwa *psychological capital* merupakan sumber daya yang dibangun individu ketika sesuatu berjalan dengan baik dan menutupi ketika sesuatu berjalan tidak baik. Sumber daya ini meliputi ketahanan, motivasi, harapan, optimisme, keyakinan diri, efikasi diri dan tenaga dalam bekerja. Semua hal tersebut merupakan elemen dari kebahagiaan. Sehingga, jika pekerja tidak memiliki *psychological capital* maka mereka tidak bahagia di tempat kerjanya (Anggraini, 2021). Amirullah & Ansari (2021) menjelaskan bahwa modal psikologis (*psychological capital*) adalah konsep yang telah mendapatkan banyak minat sekarang, dengan tujuan untuk berfokus pada kekuatan dan nilai unik orang tersebut.

Psychological capital inilah yang akan dapat mengembangkan diri seseorang sehingga mampu membantu organisasinya dalam mencapai tujuan (Rahmawati, 2019). Pegawai dengan *psychological capital* yang baik perlu dipertahankan organisasi guna menjalankan fungsi melayani dan mengatur jalannya sebuah daerah agar dapat menciptakan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia di daerah tersebut, selain itu dapat meningkatkan kepuasan dan performa yang sudah ada sebelumnya (Anggraini, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* atau modal psikologi merupakan variabel yang apabila dimiliki oleh seorang pekerja maka akan memberikan dampak yang positif dalam aspek pekerjaannya, seperti memiliki kepuasan kerja, komitmen organisasi, kebahagiaan kerja, performa kerja, dan peningkatan kinerja.

2.1.7.1. Aspek-Aspek *Psychological Capital*

Luthans et al. (2007) menjelaskan terdapat empat aspek *psychological capital* yaitu:

1. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan keras pada kemampuan diri untuk mengambil tugas dan mengerahkan tenaga agar dapat menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan-tantangan saat bertugas. Orang-orang dengan *self efficacy* tinggi dapat berkembang secara independen dan menjalankan tugas dengan efektif. Stajkovic dan Luthans (1998) mendefinisikan kepercayaan (*self-efficacy*) sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif, dan program tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu dan dalam konteks tertentu.

Santrock (2012) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi suatu situasi dan berhasil mendapatkan hasil yang menguntungkan. Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan memiliki target yang tinggi pada dirinya dan secara sadar memilih tugas yang menantang, memiliki keinginan untuk mengembangkan diri dengan menaklukan tantangan, motivasi yang tinggi, mencapai tujuan dengan berusaha, dan ketika dihadapkan dengan kesulitan mereka tetap bertahan.

2. Optimisme (*Optimism*)

Optimisme yaitu sikap atau cara individu dalam menanggapi kejadian-kejadian baik sebagai hal yang terjadi karena diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi. Mereka menganggap kejadian-kejadian buruk hanya bersifat sementara dan terjadi di luar diri, selain itu situasi tersebut tidak terjadi setiap saat. Individu dengan *optimism PsyCap* yang tinggi akan mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan

kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan nasibnya sendiri tanpa diremehkan orang lain. Individu dengan *optimism* PsyCap juga memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terkait ketika individu tersebut mencapai kesuksesan.

3. Harapan (*Hope*)

Harapan (*hope*) merupakan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, dengan adanya kemampuan untuk merencanakan jalan (*pathway*) agar bisa menuju kesuksesan dimana individu memiliki yang memiliki harapan akan berupaya mewujudkan dengan cara bertahan dan jika perlu mencari jalan lain agar sasaran dapat dicapai. Pekerja yang memiliki hope yang tinggi memiliki empat karakteristik yaitu independen, memiliki *locus of control* internal, dapat mengontrol energi yang digunakan untuk mencapai tujuan, dan selalu memiliki alternatif pilihan ketika menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan.

4. Daya Tahan (*Resiliency*)

Daya tahan (*resiliency*) yaitu kemampuan individu untuk bertahan dan mengatasi kesulitan maupun penghalang untuk mencapai tujuannya. Resiliency dalam psychological capital tidak hanya sekedar kembali ke keadaan semula tanpa ada kemajuan, namun harus mampu menjadi lebih positif dari keadaan semula. Selain itu, *resiliency* dalam *psychological capital* juga menuntut agar dapat menghadapi suatu keadaan sulit dan bekerja lebih dari keadaan.

2.1.7.2. Kriteria-Kriteria *Psychological Capital*

Anggraini (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa kriteria yang dapat menjadi acuan untuk mengetahui subjek memiliki *psychological capital* yang baik, seperti berikut:

1. Percaya diri, dimana terdapat sifat yakin, mandiri, individualitas, optimisme, kepemimpinan, dan dinamis.

2. Originalitas, seperti sifat inovatif, kreatif, mampu mengatasi masalah atau rintangan baru, memiliki inisiatif, mampu mengerjakan banyak hal dengan baik (*multitasking*), dan memiliki pengetahuan.
3. Berorientasi manusia yang terdiri dari sifat suka bergaul dengan orang lain, fleksibel dalam segala hal, *responsive* dalam hal saran atau kritik yang diberikan.
4. Berorientasi hasil kerja yang terdiri dari sifat ingin berprestasi, teguh, tekun, tidak pantang menyerah, dan penuh semangat.
5. Berorientasi pada masa depan, terdiri dari sifat visioner dan memiliki persepsi yang tajam.
6. Berani mengambil resiko dimana memiliki sifat senang mengambil resiko dan tantangan.

2.2. Tinjauan Empiris

Penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi dan *Healthy Lifestyle* Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan *Psychological Capital* Sebagai Variabel Moderasi di antaranya adalah:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Posisi Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
1	Mirwansyah Putra Ritonga, Monang Juanda Tua Sihombing (2022)	Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial di OPD Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Secara parsial partisipasi anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja manajerial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.	Menggunakan variabel bebas partisipasi penyusunan anggaran. Menggunakan Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variable bebas gaya kepemimpinan dan variable terikat kinerja Manajerial OPD Dinas Lingkungan Hidup

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Posisi Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
2	Mutia Azizah, Jhon Rinaldo, Delori Nancy Meyla (2022)	Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan <i>Job Relevant Information</i> Terhadap Kinerja Manajerial (Study Empiris Rsup M. Djamil Padang)	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi anggaran berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja manajerial. <i>Variabel job relevant information</i> berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja manajerial dengan. Variabel partisipasi anggaran dan kejelasan target anggaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada RSUP M. Djamil Padang.	Menggunakan variabel bebas partisipasi anggaran dan Menggunakan teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas <i>job relevant information</i> . Menggunakan variabel terikat kinerja manajerial Rsup M. Djamil Padang.
3	Cottalismewati, Rina Asmeri, Dica Lady Silvera (2022)	Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengelolaan keuangan daerah, sistem akuntansi, partisipasi anggaran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah Kab. Kepulauan Mentawai. Pengelolaan keuangan daerah, sistem akuntansi keuangan daerah dan partisipasi penyusunan anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah Kab. Kepulauan Mentawai.	Menggunakan variabel bebas partisipasi penyusunan anggaran dan variabel terikat kinerja pemerintah daerah. Menggunakan Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas pengelolaan keuangan daerah dan sistem akuntansi keuangan daerah.
4	Rijalul Muhsin, Sany Dwita (2022)	Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntabilitas Publik dan Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD Kota Padang, sedangkan akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD Kota Padang.	Menggunakan variabel bebas partisipasi anggaran Menggunakan Teknik analisis data regresi berganda	Menggunakan variabel bebas akuntabilitas publik dan variabel terikat Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris Pada SKPD Kota Padang)
5	Rusihan Anwar, Muhammad Rudiansyah, Nurhikmah (2022)	Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompetensi secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kec. Kuripan Kab. Barito Kuala, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel bebas kompetensi. Menggunakan Teknik analisis data regresi berganda	Menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi. Menggunakan variabel terikat kinerja pegawai pada Kantor

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Posisi Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
			pada Kantor Kec Kuripan Ka Barito Kuala, hasil dari variabel Kepuasan kerja berpengaruh paling dominan dibandingkan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kec. Kuripan Kab. Barito Kuala.		Kecamatan Kuripan
6	Arifhan Ady Dj, Wahdaniah (2022)	Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene	Hasil penelitian menunjukkan jika kompetensi, pengembangan karir memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah Kabupaten Majene.	Menggunakan variabel bebas kompetensi. Menggunakan Teknik analisis data regresi berganda	Menggunakan variabel bebas pengembangan karir. Variabel terikat kinerja PNS pada kantor sekretariat daerah Kab Majene
7	Jamil, Salim Basalamah, Serlin Serang (2022)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor kompetensi yang memiliki pengaruh atau kontribusi yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.	Menggunakan variabel bebas kompetensi. Menggunakan Teknik analisis data regresi berganda	Menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja. Menggunakan variable terikat kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar
8	Rosy Maulida, Widaryanti, Nurul Latifah P (2021)	Pengaruh <i>Healthy Lifestyle, Psychological Well Being</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Auditor dengan <i>Task Complexity</i> Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Jawa Tengah)	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>psychological well being</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan <i>healthy lifestyle</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. <i>task complexity</i> tidak dapat memoderasi pengaruh <i>healthy lifestyle, psychological well being</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja auditor.	Menggunakan variabel bebas <i>healthy lifestyle</i> . Menggunakan Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas <i>psychological well being</i> dan <i>self efficacy</i> Menggunakan variable terikat kinerja auditor dan variabel moderasi <i>task complexity</i>
9	Sufyan Amirullah, Muhammad Ihsan Ansari	Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah Dengan	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial	Menggunakan variabel bebas Partisipasi anggaran dan	Objek penelitian di SKPD Kab. Majene.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Posisi Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
	(2021)	Psychological Capital Sebagai Variabel Moderasi	pemerintah daerah. <i>psychological capital</i> memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial pemerintah daerah.	variabel terikat kinerja manajerial pemerintah daerah. Menggunakan variabel moderasi <i>psychological capital</i> .	Periode pengamatan 2021
10	Lili Ayu Nadya Firdaus, Nur Handayani (2021)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.	Menggunakan variabel bebas partisipasi anggaran dan variabel terikat kinerja pemerintah daerah. Menggunakan Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas.
11	Ayu Febri Citra Pertiwi, Maslichah, M. Cholid Mawardi (2021)	Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah kabupaten Malang. Sedangkan penerapan sistem informasi akuntansi dan desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kabupaten Malang.	Menggunakan variabel terikat Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas karakteristik tujuan anggaran, penerapan sistem informasi akuntansi dan desentralisasi. Objek penelitian di Kab. Malang.
12	Hasnawati A. Resi, Sabra B. W. Thalib, Iriany D. Soleiman Program (2021)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada SKPD Kabupaten Ende)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.	Menggunakan variabel bebas partisipasi anggaran. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja. Variabel terikat kinerja manajerial
13	Syamsinar Syam, A. Niniek F. Lantara, Nurhayati Azis (2021)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN di Kantor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pegawai NON PNS di	Menggunakan variabel bebas kompetensi. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas kemampuan kerja dan motivasi. Variabel terikat kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Posisi Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
		Pertanahan Kabupaten Bantaeng	Kantor Pertanahan Kab. Bantaeng. Sedangkan, motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.		Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN
14	Karnadi Ediyanto (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	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan, kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan. Secara simultan sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.	Menggunakan variabel bebas kompetensi. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja. Menggunakan variabel terikat Kinerja ASN .
15	Maria Magdalena, Saban Echdar, Syilvia Sjarlis (2021)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara, kompetensi sumber daya manusia, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara, dan Variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat.	Menggunakan variabel bebas kompetensi. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja. Menggunakan variabel terikat kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat
16	Nur Hakima Akhirani Nasution (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Wali Kota Padangsidimpuan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor walikota Padangsidimpuan.	Menggunakan variabel bebas Kompetensi. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas Kepemimpinan dan variabel terikat Kinerja ASN Pada Kantor Wali Kota Padangsidimpuan
17	Karnadi, Riska Ayu Pramesthi (2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Bondowoso	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Bondowoso. Variabel yang dominan adalah kompetensi.	Menggunakan variabel bebas kompetensi. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, dan motivasi. Variabel terikat prestasi kerja Aparatur Sipil Negara

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Posisi Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
18	Didik Haryanto (2021)	Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabu. Balangan Prov. Kalimantan Selatan, secara parsial analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kab. Balangan Prov. Kalimantan Selatan dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kab. Balangan Prov. Kalimantan Selatan adalah kompetensi.	Menggunakan variabel bebas kompetensi. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Variabel terikat kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan
19	Windu Astuti, Lia amalia (2021)	Hubungan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Moderasi: Peran <i>psychological capital</i> Dan Peran Mediasi Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai tetapi tidak dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan modal psikologis dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.	Menggunakan variabel moderasi <i>psychological capital</i> .	Menggunakan variabel bebas Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja. Variable terikat kinerja karyawan. Variabel moderasi komitmen organisasi.
20	Sufyan Amirullah, Haliah, Nirwana (2020)	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan <i>Psychological Capital</i> Sebagai Variabel Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. <i>Psychological capital</i> memoderasi partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparatur. <i>Psychological capital</i> tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur.	Menggunakan variabel bebas partisipasi penyusunan anggaran dan kompetensi. Variabel terikat kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Variabel moderasi <i>psychological capital</i> .	Objek Penelitian SKPD Kabupaten Majene. Periode pengamatan 2020

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Posisi Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
21	Prihasantyo Siswo Nugroho, Anis Turmudhi, Adhitya Yoga Prasetya (2020)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi (Studi kasus pada Pemerintah Daerah di Jawa Tengah)	Hasil penelitian ini adalah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran tidak mempengaruhi komitmen organisasi, partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.	Menggunakan variabel bebas partisipasi anggaran. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas kejelasan sasaran anggaran. Variabel terikat kinerja Manajerial. Variabel moderasi komitmen organisasi.
22	Dwi Riski Rahmadhanty, Wilda Farah (2020)	Pengaruh Gaya Hidup Sehat, Gaya Kepemimpinan, Dan <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya hidup sehat, gaya kepemimpinan, dan tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah	Menggunakan variabel bebas gaya hidup sehat. Teknik analisis data regresi berganda.	Menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan <i>time budget pressur</i> . Variabel terikat kinerja Auditor Pemerintah.
23	Haliah, Gegaring, Mediaty, Mushar (2017)	<i>The Effect of Budgeting Participation, and Slack Budget in Relationship Between Politic, Culture, and Regulation to Financial Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan variabel politik, budaya, regulasi berpengaruh signifikan terhadap senjangan anggaran. Variabel politik, budaya, regulasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Asimetri informasi dan senjangan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Partisipasi penyusunan anggaran memoderasi pengaruh variabel senjangan anggaran.	Menggunakan variabel bebas partisipasi penyusunan anggaran. Menggunakan variabel terikat kinerja. Objek penelitian di Pemerintah Daerah.	Menggunakan variabel bebas politik, budaya, regulasi, asimetri informasi. Menggunakan variabel terikat kesenjangan anggaran. Teknik analisis data <i>Partial Least Square (PLS)</i> .