

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, S., & Ansari, M. I. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah Dengan Psychological Capital Sebagai Variabel Moderasi. *Junal Akrab Juara*, 6(November), 6.
- Amirullah, S., Haliah, & Nirwana. (2020). The Influence of Budgetary Participation and Competency on the Performance of the Local Government with Psychological Capital as Moderated Variable. *Ijirsrt.Com*, 5(1). <https://www.ijirsrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN173.pdf>.
- Anggraini, G. (2021). Hubungan Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi Pada Aparatur Sipil Negara. *Cognicia*, 9(2), 121–129. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15750>.
- Anthony, Robert N dan Govindarajan. 2007. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Terjemahan Kurniawan Tjakrawala. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar, R., Rudiansyah, M., & Nurhikmah. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.178>.
- Azizah, M., Rinaldo, J., & Meyla, D. N. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial (Study Empiris Rsup M. Djamil Padang). *Perseo Jurnal*, 4(1).
- Brownell, P. (1982). The role of accounting data in performance evaluation, budgetary participation, and organizational effectiveness. *Journal of Accounting Research* 20 (1): 12 - 27.
- Chabib, Soleh, dan Suropto. 2011. *Menilai Kinerja Pemerintah Daerah*. Fokus Media. Bandung.
- Cottalismewati, Asmeri, R., & Silvera, D. L. (2022). Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Pareso Jurnal*, 4(1), 149–168.
- Danna, Karen dan Ricky W. Griffin. 1999. Health and well-being in the workplace:

A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3): 357-384.

Davis, Keith. 1981. *Human Behavior At Work (Organization Behavior)*. Grolier Incorporated.

Dj, A. A., & Wahdaniah. (2022). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah kabupaten majene. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54–64.

Evia, Z., Santoso, R. E. Wi., & Nurcahyono, N. (2022). Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 2(2), 141. <https://doi.org/10.24853/jago.2.2.141-149>.

Febria, A., & Taufik, T. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Pengawasan Internal. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 14(1), 37–44.

Fieyatiwi, R. S., Diana, N., & Afifuddin. (2019). Pengaruh gaya hidup sehat terhadap psychological well-being dan dampaknya pada auditor KAP. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 8(5), 120–131.

Firdaus, A. N. (2021). Pengaruh Pasrtisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(8).

Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haliah, Gagaring, Mediaty, Mushar. (2017). The effect of budgeting participation, and slack budget in relationship between politic, culture, and regulation to financial performance. *Journal of Applied Economic Sciences*, 12 (2), 374-390.

Hardini, dan Rahman, (2018). *Perancangan buku ilustrasi kesehatan untuk wanita*

karir 1,2. 04(0), 42–50.

Haryanto, D. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325–346.

Hermawan, S., Wati, L. R., Hanif, A., Rahayu, R. A., & Rahayu, D. (2019). Healthy Lifestyle, Role Ambiguity, Spiritual Quotient, and Job Burnout on Job Satisfaction. *Economics and Business*, 2(2), 61–79. <https://doi.org/10.1017/CCOL9780521886994.004>.

Ikhyanuddin. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Akuntabilitas Publik, Desentralisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajeerial Pemerintahan Daerah. *JIP Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2).

Jamil, Basalamah, S., & Serang, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1).

Jones, Amborse, Carolyn Strand Norman dan Benson Wier. 2010. "Healthy Lifestyle As A Coping Mechanism For Role Stress In Public Accounting". *Behavioral Research*.

Karim, P. F., & Henny, C. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Dimoderasi Oleh Variabel Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi. *Musamus Accounting Journal*, 3(2), 6.

Karima, D., Maslichhah, & Sudaryanti, D. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pemahaman Akuntansi, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sampang). *E-Jra*, 10(06), 10–24.

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. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 19(2), 125–140.

Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan

Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Bondowoso. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 19(1), 80–97.

Kenis, I. (1979). Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes, and Performance. *Journal Accounting Review*, pp. 707- 721.

Kusmaedi, N. *Pembelajaran Gaya Hidup Sehat Menuju Tingkat Sehat Prima Terpadu Sepanjang Hayat*. *Cakrawala Pendidikan*, (2), 323–335. <https://doi.org/10.21831/cp.v5i2.1566>. 2012.

Latham, Gary P, dan E.A. Locke. 1990. “A Theory of Goal Setting and Task Performance”. *The Academy of Management Review*. Accessed April 15.

Locke, E.A. (1968). *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.

Locke, E.A., Latham G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*.

Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., and Avey, J.N. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*. 29, 219-238.

Magdalena, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 1(1), 23–32.

Mahoney, T. A., 1963, *Development Of Managerial Performance: Performance A Research Approach*. Cincinnati, Ohio: South Western Publishing Co.

Marita, I., & Hariani, S. (2020). Hubungan Parisipasi, Umpan Balik dan Tujuan Anggaran dengan Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. *Akurasi: Jurnal Riset*

Akuntansi Dan Keuangan, 2(1), 1–8.

Marsista, G. A. M., Merawati, L. K., & Yulastuti, I. A. N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas, Kompleksitas Tugas Dan Audit Tenure Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Kharisma*, 3(1), 162–172. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/1689/1356>.

Maula, K. A. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Banyumas). *Journal of Accounting and Finance*, 6(01), 87–95.

Maulida, R., Widaryanti, & Latifah, N. (2021). Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well Being dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Jawa Tengah). *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 313–323.

Mayarani, E. I., Setyant, S. W. L. H., & Sukarno, H. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Intervening Budaya Organisasi Pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, September 2019, 2019–2022.

Milani, K., (1975). The Relationship of partisipation in budget setting to industrial supervisor performance and attitude: A field study, *The Accounting Review* 50: 274 - 278.

Muhsin, R., & Dwita, S. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 4(1), 1–26.

Nasution, N. H. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Wali Kota Padangsidimpuan. *Jurnal Education and Development*, 9(1), 646–651.

Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo (1993), *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, Andi Offset, Yogyakarta.

- Nugroho, P. S., Turmudhi, A., & Prasetya, A. Y. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Kota Batu. *Journal of Public and Business Accounting*, 1(01), 1–19. <https://doi.org/10.31328/jopba.v1i01.82>.
- Ombudsman.2019."Buruk, Pelayanan Pemda Paling Banyak Dikeluhkan ke Ombudsman", <https://ombudsman.go.id/news/r/buruk-pelayanan-pemda-paling-banyak-dikeluhkan-ke-ombudsman>, diakses pada 4 Juni 2022 pukul 10.45.
- Pande, I. K. A. P., Dwirandra, A. A. N. B., & Mimba, N. P. S. H. (2017). Peran Psychological Capital dan Komitmen Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kompetensi Manajerial pada Kinerja Manajerial. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 22(2), 227–238.
- Pattiasina, V., Yamin, M. N., Patiran, A., & Bonsapia, M. (2020). Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah pada Organisasi Perangkat Daerah. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 178–194. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p178-194>.
- Pertiwi, A. F. C., Maslichah, & Mawardi, M. C. (2021). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*, 10(01).
- Pfeffer, J., Soetjipto, B. W., & Handoko, T. H. (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Editor A. Usmara, Cetakan Keempat, Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Oxford, uk: wiley.
- Rahmadanty, D. riski, & Farah, W. (2020). Pengaruh Gaya Hidup Sehat , Gaya Kepemimpinan , Dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 58–79.
- Rahmawati, I. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Peningkatan Kinerja Manajerial Dengan Psychological Capital Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Propinsi Banten). *PROGRESS: Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan*,

2(2), 147–165.

Razak, M. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Dalam Pengembangan Objek Wisata Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara (Doctoral Dissertation, *Institut Pemerintahan Dalam Negeri*).

Resi, H. A., Thalib, S. B. W., & Soleiman, I. D. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada SKPD Kabupaten Ende). *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi (JRIA)*, 1(13), 1–8.

Rijal, F., & Abdullah, M. W. (2020). Pengaruh Healty Lifestyle, Psychological Well Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Task Complexity Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 22. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1467>.

Ritonga, M. P., Juanda, M., & Sihombing, T. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial di OPD Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Information Technology and Accounting*, 5(1), 16–19.

Santrock, J. W. (2012). *Life-span development: Perkembangan masa hidup*. Jilid 2. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Sufren dan Yonanthan Natanael. (2013). *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfa Beta.

Sunyonto, Danang.2011. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*.Jakarta:CAPS.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.

Syam, S., Lantara, N. F., & Azis, N. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 155–172.

Vroniangela, Y., Salfadri, & Ardiany, Y. (2022). Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Satker Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Muaro Sijunjung) THE EFFECT OF BUDGET PARTICIPATION AND BUDGET TARGET (Empirical Study of the Regional Treasury Service Office Satker in M. *Pareso Jurnal*, 4(1), 209–224.

V. Wiratna Sujarweni, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015).

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Yuliana, Nasrizal, & Julita. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Partisipasi Masyarakat Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Desa-Desa Pada Kabupaten Kepulauan Meranti). *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1).

Yunita, I. (2022). Pengaruh Penyusunan Anggaran Dan Efektivitas Laporan Keuangan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 10–27.

Zaputra, A. R. R., & Marlina. (2022). *Pengaruh Independensi, Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit*. 16(1), 609–627.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “*Psychological Capital* dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi dan *Healthy Lifestyle* terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah”. Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program Magister Akuntansi Universitas Hasanuddin Makassar.

Peneliti memahami waktu Bapak/Ibu/Saudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti,

Andi Nurul Tenriwali Hasanuddin

CARA PENGISIAN

1. Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisi nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.
2. Untuk menjawab kuesioner, berikan tanda checklist (\checkmark) satu dari lima pilihan alternatif jawaban yang terdapat dalam pernyataan
3. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban.
4. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga tidak mengosongkan satu pun jawaban.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Bapak/Ibu : (Boleh tidak diisi)

Nama Instansi :

Jabatan/unit :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : tahun

Lama Bekerja : 1 – 5 tahun 6 – 10 tahun >10 tahun

INSTRUMEN TINGKAT PENDIDIKAN

Pendidikan Terakhir yang ditempuh oleh Bapak/Ibu/Saudara/i :

SMA PASCA SARJANA (S-2)

DIPLOMA (D-3) SARJANA (S-1)

Pertanyaan dibawah ini digunakan untuk menjawab pertanyaan 1 s.d.12

1 = STS : Sangat Tidak Setuju 4 = S : Setuju

2 = TS : Tidak Setuju 5 = SS : Sangat Setuju

3 = N : Netral

Bagaimana persepsi/pandangan bapak/ibu/sdr(i) terhap partisipasi penyusunan anggaran ditempat bapak/ibu/sdr(i) ?

X1. Partisipasi Penyusunan Anggaran

Penyusunan Anggaran		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya terlibat dalam semua proses penyusunan anggaran.					
2	Saya secara aktif terlibat dalam proses perencanaan " <i>bottom up</i> " sehingga memotivasi saya untuk bekerja sesuai tujuan pemerintah daerah.					
Revisi anggaran						
3	Pimpinan selalu memberikan alasan yang masuk akal ketika merevisi anggaran.					
4	Saya sering memberikan alasan yang logis untuk merevisi anggaran.					
Pendapat/usulan						
5	Saya sangat sering menyatakan pendapat atau usulan tentang anggaran tanpa diminta.					
6	Saya memiliki pengaruh yang kuat dalam proses penyusunan anggaran.					
Kontribusi						
7	Pimpinan memandang penting sumbangan pemikiran saya terhadap anggaran.					
8	Saya merasa berpengaruh sangat besar terhadap anggaran akhir/final.					
Pengaruh Pimpinan						
9	Pimpinan menghargai pendapat atau usulan pihak lain dalam usulan anggaran.					
10	Pimpinan sering meminta pendapat atau usulan saya selama Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) disusun dan ditetapkan					

Pertanyaan dibawah ini digunakan untuk menjawab pertanyaan 1 s.d.10

1 = STS : Sangat Tidak Setuju 4 = S : Setuju

2 = TS : Tidak Setuju 5 = SS : Sangat Setuju

3 = N : Netral

Bagaimana persepsi/pandangan bapak/ibu/sdr(i) terhadap kompetensi ditempat bapak/ibu/sdr(i) ?

X2. Kompetensi

Motif (Motives)		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya konsisten dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pemikiran saya.					
2	Saya terbuka terhadap saran dan kritik dari rekan kerja.					
Karakteristik Pribadi (Traits)						
3	Saya dapat menghargai pendapat rekan kerja dalam menanggapi suatu masalah.					
4	Saya percaya terhadap kemampuan diri saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Konsep Diri (Self Concept)						
5	Saya adalah seseorang yang berusaha memberikan seluruh kemampuan saya.					
6	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Pengetahuan (Knowledge)						
7	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan saya.					
8	Saya mampu mencari dan mengumpulkan informasi dan ide yang dibutuhkan perusahaan.					
Kemampuan (Skills)						
9	Saya dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang saya miliki saat ini.					
10	Saya mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja.					

Pertanyaan dibawah ini digunakan untuk menjawab pertanyaan 1 s.d.15

1 = STS : Sangat Tidak Setuju 4 = S : Setuju

2 = TS : Tidak Setuju 5 = SS : Sangat Setuju

3 = N : Netral

Bagaimana persepsi/pandangan bapak/ibu/sdr(i) terhadap *healthy lifestyle* ditempat bapak/ibu/sdr(i) ?

X3. *Healthy Lifestyle*

Aktif (Active)		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya orang yang aktif.					
2	Saya melakukan aktivitas fisik setiap hari.					
Berolahraga (Excercing)						
3	Setelah berolah raga saya lebih <i>fresh</i> .					
4	Saya merasa lebih baik setelah saya berolahraga.					
Sarapan (Breakfast)						
5	Sebelum pergi bekerja saya selalu sarapan.					
6	Saya menghindari untuk mengonsumsi makanan olahan.					
Sehat (Healthy)						
7	Saya memeriksakan kesehatan saya secara rutin.					
8	Saya mencoba menerapkan gaya hidup sehat.					
Tenang (Quety)						
9	Olahraga berat memberi saya ketenangan dalam bekerja.					
10	Saya tidak mengonsumsi yang berlebihan dari produk tembakau dan alkohol					
Mengatur pikiran (Organize Thoughts)						
11	Saya bisa mengatur pikiran saya lebih baik ketika saya berolah raga.					
12	Saya menghindari mengonsumsi produk makanan dengan zat adiktif.					
Makan empat sehat lima sempurna (Eat Four Healthy Five Perfect Foods)						
13	Saya melakukan diet yang sehat yang meliputi lima kelompok makanan dasar/empat sehat lima sempurna.					
14	Saya sering mengonsumsi makanan yang tidak mengandung bahan kimiawi tambahan untuk alasan kesehatan.					
Tidur Teratur (Sleep Regularly)						
15	Secara umum, saya mendapatkan tidur malam yang baik.					

Pertanyaan dibawah ini digunakan untuk menjawab pertanyaan 1 s.d.8

1 = STS = Sangat Tidak Setuju 4 = S= Senang

2 = TS = Tidak Setuju 5 = SS = Sangat Setuju

3 = CS = Cukup Setuju

Bagaimana presepsi/pandangan bapak/ibu/sdr(i) terhadap *psychological capital*

ditempat bapak/ibu/sdr(i) ?

Z. Psychological Capital

Afikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang.	1	2	3	4	5
2	Saya mampu memberikan masukan dalam penetapan target unit kerja saya.					
Optimis (<i>Optimism</i>)						
3	Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus.					
4	Jika terjadi ketidakpastian di tempat kerja, biasanya saya berharap yang terbaik.					
Harapan (<i>Hope</i>)						
5	Terdapat berbagai alternative solusi dibalik setiap masalah.					
6	Saat ini, saya merasa bersemangat untuk mencapai target pekerjaan saya.					
Daya Tahan (<i>Resiliency</i>)						
7	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara.					
8	Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya.					

Pertanyaan dibawah ini digunakan untuk menjawab pertanyaan 1 s.d.12

1 = STS : Sangat Tidak Setuju 4 = S : Setuju

2 = TS : Tidak Setuju 5 = SS : Sangat Setuju

3 = N : Netral

Bagaimana persepsi/pandangan bapak/ibu/sdr(i) terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah ditempat bapak/ibu/sdr(i) ?

Y. Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

Perencanaan		STS	TS	N	S	SS
1	Saya berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan, rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran dan penyusunan program.	1	2	3	4	5
Investigasi						
2	Saya berperan dalam pengumpulan dan penyiapan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan.					
Pengkoordinasian						
3	Saya berperan dalam tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan.					
Evaluasi						
4	Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kerja, maupun kerja yang diamati pada unit/sub unit saya.					
Pengawasan						
5	Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin dan mengembangkan para bawahan yang ada pada unit/sub unit saya.					
Pengaturan Staf						
6	Saya berperan dalam menempatkan dan mempromosikan pegawai dalam unit/sub unit saya.					
Negosiasi						
7	Saya berperan dalam melakukan kontrak untuk barang atau jasa yang dibutuhkan pada unit/sub unit saya.					
Perwakilan						
8	Saya berperan dalam mewakili organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain di luar organisasi.					

Lampiran 2 : Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif

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

Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N Valid	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,43	4,35	4,42	4,07	4,13	4,42	4,18	4,11	4,04	4,33
Sum	532	522	530	488	495	530	502	493	485	519

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	68	56,7	56,7	56,7
Valid SS	52	43,3	43,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	78	65,0	65,0	65,0
Valid SS	42	35,0	35,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	,8	,8	,8
N	5	4,2	4,2	5,0
Valid S	57	47,5	47,5	52,5
SS	57	47,5	47,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1,7	1,7	1,7
N	18	15,0	15,0	16,7
Valid S	70	58,3	58,3	75,0
SS	30	25,0	25,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,8	,8	,8
TS	3	2,5	2,5	3,3
N	16	13,3	13,3	16,7
Valid S	60	50,0	50,0	66,7
SS	40	33,3	33,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1,7	1,7	1,7
TS	2	1,7	1,7	3,3
N	3	2,5	2,5	5,8
Valid S	50	41,7	41,7	47,5
SS	63	52,5	52,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2,5	2,5	2,5
N	8	6,7	6,7	9,2
Valid S	73	60,8	60,8	70,0
SS	36	30,0	30,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,8	,8	,8
TS	2	1,7	1,7	2,5
N	9	7,5	7,5	10,0
Valid S	79	65,8	65,8	75,8
SS	29	24,2	24,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	1,7	1,7	1,7
TS	1	,8	,8	2,5
Valid N	16	13,3	13,3	15,8
S	72	60,0	60,0	75,8
SS	29	24,2	24,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,8	,8	,8
TS	2	1,7	1,7	2,5
Valid N	6	5,0	5,0	7,5
S	59	49,2	49,2	56,7
SS	52	43,3	43,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Kompetensi (X2)**Statistics**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,30	4,23	4,20	4,27	4,19	4,06	4,33	4,33	4,30	4,24
Sum	516	508	504	512	503	487	520	519	516	509

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	2	1,7	1,7	1,7
Valid S	80	66,7	66,7	68,3
SS	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	7	5,8	5,8	5,8
Valid S	78	65,0	65,0	70,8
SS	35	29,2	29,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	10	8,3	8,3	8,3
Valid S	76	63,3	63,3	71,7
SS	34	28,3	28,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	4	3,3	3,3	3,3
Valid S	80	66,7	66,7	70,0
SS	36	30,0	30,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	15	12,5	12,5	12,5
Valid S	67	55,8	55,8	68,3
SS	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,8	,8	,8
N	21	17,5	17,5	18,3
Valid S	68	56,7	56,7	75,0
SS	30	25,0	25,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	,8	,8	,8
S	78	65,0	65,0	65,8
SS	41	34,2	34,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	2,5	2,5	2,5
S	75	62,5	62,5	65,0
SS	42	35,0	35,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	2,5	2,5	2,5
S	78	65,0	65,0	67,5
SS	39	32,5	32,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	6,7	6,7	6,7
S	75	62,5	62,5	69,2
SS	37	30,8	30,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Healthy Lifestyle (X3)

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15
Valid N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,18	4,18	4,14	4,01	3,98	4,13	4,52	4,43	4,01	4,21	4,12	4,09	4,14	4,12	4,21
Sum	502	502	497	481	477	496	542	531	481	505	494	491	497	494	505

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1,7	1,7	1,7
N	11	9,2	9,2	10,8
Valid S	70	58,3	58,3	69,2
SS	37	30,8	30,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,8	,8	,8
N	11	9,2	9,2	10,0
Valid S	73	60,8	60,8	70,8
SS	35	29,2	29,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,8	,8	,8
N	16	13,3	13,3	14,2
Valid S	68	56,7	56,7	70,8
SS	35	29,2	29,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1,7	1,7	1,7
N	22	18,3	18,3	20,0
S	69	57,5	57,5	77,5
SS	27	22,5	22,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,8	,8	,8
N	23	19,2	19,2	20,0
S	74	61,7	61,7	81,7
SS	22	18,3	18,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	14	11,7	11,7	11,7
S	76	63,3	63,3	75,0
SS	30	25,0	25,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	2,5	2,5	2,5
S	52	43,3	43,3	45,8
SS	65	54,2	54,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	2,5	2,5	2,5
S	63	52,5	52,5	55,0
SS	54	45,0	45,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	2,5	2,5	2,5
N	19	15,8	15,8	18,3
S	72	60,0	60,0	78,3
SS	26	21,7	21,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,8	,8	,8
N	6	5,0	5,0	5,8
S	80	66,7	66,7	72,5
SS	33	27,5	27,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1,7	1,7	1,7
N	14	11,7	11,7	13,3
S	72	60,0	60,0	73,3
SS	32	26,7	26,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	14	11,7	11,7	11,7
S	81	67,5	67,5	79,2
SS	25	20,8	20,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,8	,8	,8
N	12	10,0	10,0	10,8
S	76	63,3	63,3	74,2
SS	31	25,8	25,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1,7	1,7	1,7
N	11	9,2	9,2	10,8
S	78	65,0	65,0	75,8
SS	29	24,2	24,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

X3.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	,8	,8	,8
N	6	5,0	5,0	5,8
S	80	66,7	66,7	72,5
SS	33	27,5	27,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Valid	120	120	120	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,18	4,18	4,16	4,24	4,23	4,03	4,15	4,18
Sum	501	502	499	509	508	484	498	501

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,8	,8	,8
TS	2	1,7	1,7	2,5
N	13	10,8	10,8	13,3
S	63	52,5	52,5	65,8
SS	41	34,2	34,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,8	,8	,8
N	13	10,8	10,8	11,7
S	68	56,7	56,7	68,3
SS	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	,8	,8	,8
N	10	8,3	8,3	9,2
S	78	65,0	65,0	74,2
SS	31	25,8	25,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	,8	,8	,8
N	8	6,7	6,7	7,5
S	72	60,0	60,0	67,5
SS	39	32,5	32,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	10	8,3	8,3	8,3
S	72	60,0	60,0	68,3
SS	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,8	,8	,8
TS	8	6,7	6,7	7,5
N	10	8,3	8,3	15,8
S	68	56,7	56,7	72,5
SS	33	27,5	27,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1,7	1,7	1,7
N	11	9,2	9,2	10,8
S	74	61,7	61,7	72,5
SS	33	27,5	27,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1,7	1,7	1,7
N	13	10,8	10,8	12,5
S	67	55,8	55,8	68,3
SS	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Psychological Capital (Z)

Statistics

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
Valid	120	120	120	120	120	120	120	120
N								
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,20	4,14	4,03	4,06	4,29	4,30	4,20	4,28
Sum	504	497	483	487	515	516	504	513

Z1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1,7	1,7	1,7
N	11	9,2	9,2	10,8
Valid S	68	56,7	56,7	67,5
SS	39	32,5	32,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	2,5	2,5	2,5
N	12	10,0	10,0	12,5
Valid S	70	58,3	58,3	70,8
SS	35	29,2	29,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	,8	,8	,8
TS	3	2,5	2,5	3,3
N	16	13,3	13,3	16,7
Valid S	72	60,0	60,0	76,7
SS	28	23,3	23,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1,7	1,7	1,7
N	18	15,0	15,0	16,7
Valid S	71	59,2	59,2	75,8
SS	29	24,2	24,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	8	6,7	6,7	6,7
Valid S	69	57,5	57,5	64,2
SS	43	35,8	35,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	4	3,3	3,3	3,3
Valid S	76	63,3	63,3	66,7
SS	40	33,3	33,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Z7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	1,7	1,7	1,7
N	10	8,3	8,3	10,0
Valid S	70	58,3	58,3	68,3
SS	38	31,7	31,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Z8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	9	7,5	7,5	7,5
Valid S	69	57,5	57,5	65,0
SS	42	35,0	35,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Lampiran 3 : Uji Validitas Dan Reliabilitas
Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1)

		Correlations										Partisipasi Penyusunan Anggaran
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	,663**	,365**	,335**	,266**	,226*	,293**	,336**	,357**	,376**	,595**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,003	,013	,001	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.2	Pearson Correlation	,663**	1	,327**	,391**	,348**	,329**	,406**	,430**	,451**	,324**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.3	Pearson Correlation	,365**	,327**	1	,353**	,356**	,479**	,347**	,235**	,344**	,335**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.4	Pearson Correlation	,335**	,391**	,353**	1	,434**	,377**	,345**	,424**	,422**	,313**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	,266**	,348**	,356**	,434**	1	,557**	,340**	,384**	,372**	,206*	,672**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,024	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.6	Pearson Correlation	,226*	,329**	,479**	,377**	,557**	1	,260**	,479**	,405**	,161	,673**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	,000	,000		,004	,000	,000	,078	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.7	Pearson Correlation	,293**	,406**	,347**	,345**	,340**	,260**	1	,410**	,460**	,331**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,004		,000	,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.8	Pearson Correlation	,336**	,430**	,235**	,424**	,384**	,479**	,410**	1	,509**	,515**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.9	Pearson Correlation	,357**	,451**	,344**	,422**	,372**	,405**	,460**	,509**	1	,362**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X1.10	Pearson Correlation	,376**	,324**	,335**	,313**	,206*	,161	,331**	,515**	,362**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,024	,078	,000	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Partisipasi Penyusunan Anggaran	Pearson Correlation	,595**	,669**	,624**	,671**	,672**	,673**	,634**	,725**	,720**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	10

Kompetensi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kompetensi
X2.1	Pearson Correlation	1	,547**	,408**	,409**	,135	,248**	,277**	,400**	,139	,249**	,691**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,140	,006	,002	,000	,130	,006	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.2	Pearson Correlation	,547**	1	,333**	,375**	,136	,349**	,209*	,204*	,078	,143	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,139	,000	,022	,026	,396	,120	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.3	Pearson Correlation	,408**	,333**	1	,444**	,238**	,164	,268**	,230*	,109	,316**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,009	,073	,003	,011	,237	,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.4	Pearson Correlation	,409**	,375**	,444**	1	,124	,124	,377**	,332**	,140	,152	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,176	,178	,000	,000	,126	,097	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.5	Pearson Correlation	,135	,136	,238**	,124	1	,168	,036	,064	-,074	,173	,407**
	Sig. (2-tailed)	,140	,139	,009	,176		,066	,698	,489	,419	,059	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.6	Pearson Correlation	,248**	,349**	,164	,124	,168	1	,194*	,160	,046	,226*	,535**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,073	,178	,066		,034	,081	,618	,013	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.7	Pearson Correlation	,277**	,209*	,268**	,377**	,036	,194*	1	,263**	-,033	,192*	,497**
	Sig. (2-tailed)	,002	,022	,003	,000	,698	,034		,004	,717	,036	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X2.8	Pearson Correlation	,400**	,204*	,230*	,332**	,064	,160	,263**	1	,072	,131	,514**
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,011	,000	,489	,081	,004		,432	,155	,000

X2.9	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson Correlation	,139	,078	,109	,140	-,074	,046	-,033	,072	1	,212*	,298**
	Sig. (2-tailed)	,130	,396	,237	,126	,419	,618	,717	,432		,020	,001
X2.10	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson Correlation	,249**	,143	,316**	,152	,173	,226*	,192*	,131	,212*	1	,527**
	Sig. (2-tailed)	,006	,120	,000	,097	,059	,013	,036	,155	,020		,000
Kompetensi	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Pearson Correlation	,691**	,625**	,653**	,626**	,407**	,535**	,497**	,514**	,298**	,527**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	10

Healthy Lifestyle (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	HL
X3.1 Pearson Correlation	1	,449**	,380**	,327**	,388**	,344**	,223	,365**	,162	,145	,334**	,337**	,081	,090	,077	,562**
X3.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,077	,115	,000	,000	,381	,327	,403	,000
X3.1 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.2 Pearson Correlation	,449**	1	,587**	,465**	,433**	,526**	,212*	,364**	,270**	,346**	,355**	,478**	,174	,118	,178	,705**
X3.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,020	,000	,003	,000	,000	,000	,057	,200	,052	,000
X3.2 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.3 Pearson Correlation	,380**	,587**	1	,655**	,383**	,570**	,097	,273**	,491**	,369**	,420**	,413**	,177	,102	,122	,728**
X3.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,292	,003	,000	,000	,000	,000	,053	,270	,183	,000
X3.3 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.4 Pearson Correlation	,327**	,465**	,655**	1	,417**	,407**	,055	,191*	,368**	,340**	,364**	,406**	,116	,114	,103	,647**
X3.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,552	,037	,000	,000	,000	,000	,206	,213	,262	,000
X3.4 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.5 Pearson Correlation	,388**	,433**	,383**	,417**	1	,628**	,108	,391**	,285**	,224*	,422**	,470**	,138	,028	-,009	,633**
X3.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,238	,000	,002	,014	,000	,000	,134	,759	,925	,000
X3.5 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.6 Pearson Correlation	,344**	,526**	,570**	,407**	,628**	1	,225*	,369**	,304**	,318**	,473**	,465**	,086	,026	-,008	,679**
X3.6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,013	,000	,001	,000	,000	,000	,348	,780	,928	,000
X3.6 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.7 Pearson Correlation	,223	,212*	,097	,055	,108	,225*	1	,692**	,187*	,246**	,363**	,279**	,030	,068	,057	,433**
X3.7 Sig. (2-tailed)	,014	,020	,292	,552	,238	,013		,000	,040	,007	,000	,002	,742	,462	,540	,000
X3.7 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.8 Pearson Correlation	,365**	,364**	,273**	,191*	,391**	,369**	,692**	1	,280**	,120	,396**	,309**	,045	,075	,092	,572**
X3.8 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,037	,000	,000	,000		,002	,193	,000	,001	,628	,413	,316	,000
X3.8 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.9 Pearson Correlation	,162	,270**	,491**	,368**	,285**	,304**	,187*	,280**	1	,362**	,474**	,385**	,096	,056	,039	,575**
X3.9 Sig. (2-tailed)	,077	,003	,000	,000	,002	,001	,040	,002		,000	,000	,000	,295	,543	,675	,000
X3.9 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.10 Pearson Correlation	,145	,346**	,369**	,340**	,224*	,318**	,246**	,120	,362**	1	,519**	,467**	,255**	,026	,021	,558**
X3.10 Sig. (2-tailed)	,077	,003	,000	,000	,002	,001	,040	,002		,000	,000	,000	,295	,543	,675	,000
X3.10 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.11 Pearson Correlation	,145	,346**	,369**	,340**	,224*	,318**	,246**	,120	,362**	,474**	,519**	1	,577**	,207*	,048	,711**
X3.11 Sig. (2-tailed)	,077	,003	,000	,000	,002	,001	,040	,002		,000	,000	,000	,295	,543	,675	,000
X3.11 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.12 Pearson Correlation	,337**	,478**	,413**	,406**	,470**	,465**	,279**	,309**	,385**	,467**	,577**	1	,181*	,017	-,008	,680**
X3.12 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,000		,048	,853	,934	,000
X3.12 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.13 Pearson Correlation	,081	,174	,177	,116	,138	,086	,030	,045	,096	,255**	,207*	,181*	1	,506**	,230*	,390**
X3.13 Sig. (2-tailed)	,381	,057	,053	,206	,134	,348	,742	,628	,295	,005	,023	,048		,000	,011	,000
X3.13 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.14 Pearson Correlation	,090	,118	,102	,114	,028	,026	,068	,075	,056	,026	,048	,017	,506**	1	,384**	,312**
X3.14 Sig. (2-tailed)	,327	,200	,270	,213	,759	,780	,462	,413	,543	,779	,602	,853	,000		,000	,001
X3.14 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
X3.15 Pearson Correlation	,077	,178	,122	,103	-,009	-,008	,057	,092	,039	,021	,047	-,008	,230*	,384**	1	,266**
X3.15 Sig. (2-tailed)	,403	,052	,183	,262	,925	,928	,540	,316	,675	,820	,612	,934	,011	,000		,003
X3.15 N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Health Y Lifestyle	,562**	,705**	,728**	,647**	,633**	,679**	,433**	,572**	,575**	,558**	,711**	,680**	,390**	,312**	,266**	1
Health Y Lifestyle Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,003	
Health Y Lifestyle N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	8

Psychological Capital (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Psychological Capital
Z1	Pearson Correlation	1	,503**	,551**	,308**	,258**	,305**	,330**	,284**	,720**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,005	,001	,000	,002	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z2	Pearson Correlation	,503**	1	,636**	,270**	,230*	,228*	,234*	,233*	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,012	,012	,010	,011	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z3	Pearson Correlation	,551**	,636**	1	,518**	,177	,153	,284**	,118	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,053	,095	,002	,198	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z4	Pearson Correlation	,308**	,270**	,518**	1	,275**	,186*	,182*	,064	,578**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000		,002	,042	,047	,486	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z5	Pearson Correlation	,258**	,230*	,177	,275**	1	,693**	,241**	,154	,572**
	Sig. (2-tailed)	,005	,012	,053	,002		,000	,008	,093	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z6	Pearson Correlation	,305**	,228*	,153	,186*	,693**	1	,335**	,298**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,001	,012	,095	,042	,000		,000	,001	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z7	Pearson Correlation	,330**	,234*	,284**	,182*	,241**	,335**	1	,483**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,002	,047	,008	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Z8	Pearson Correlation	,284**	,233*	,118	,064	,154	,298**	,483**	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,002	,011	,198	,486	,093	,001	,000		,000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Psychological Capital	Pearson Correlation	,720**	,688**	,723**	,578**	,572**	,597**	,611**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	8

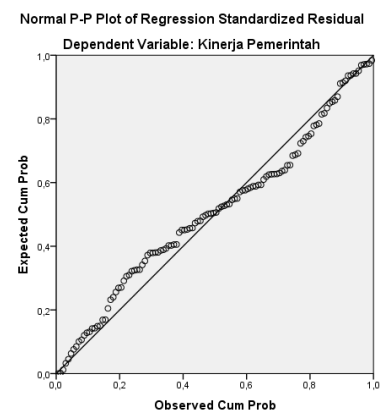
Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68665853
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,084
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,948
Asymp. Sig. (2-tailed)		,331

a. Test distribution is Normal.



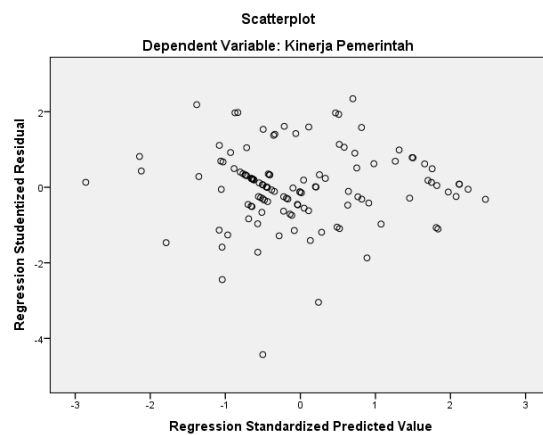
B. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Partisipasi Penyusunan Anggaran	,513	1,949
	Kompetensi	,313	3,195
	Healthy Lifestyle	,271	3,691
	Psychological Capital	,651	1,537

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

C. Uji Heteroskedastisitas



Uji Park

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

a. Dependent Variable: LnRes

Lampiran 5: Uji Regresi

A. Hasil Regresi Tanpa Variabel Moderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,550	2,72135

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

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-7,529	3,686		-2,042	,043	
1	Partisipasi Penyusunan Anggaran	,148	,070	,160	2,108	,037
	Kompetensi	,299	,148	,218	2,020	,046
	Healthy Lifestyle	,351	,091	,454	3,855	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

B. Hasil Regresi dengan Variabel Moderasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,582	2,62077

a. Predictors: (Constant), X3_Z, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi, Healthy Lifestyle, Psychological Capital, X1_Z, X2_Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1188,034	7	169,719	24,710	,000 ^b
	Residual	769,266	112	6,868		
	Total	1957,300	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

b. Predictors: (Constant), X3_Z, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi, Healthy Lifestyle, Psychological Capital, X1_Z, X2_Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,035	43,925		,934	,352
	Partisipasi Penyusunan Anggaran	-1,000	,502	-1,082	-1,991	,049
	Kompetensi	2,624	1,372	1,918	1,913	,058
	Healthy Lifestyle	-1,244	,732	-1,610	-1,698	,092
	Psychological Capital	-1,370	1,251	-1,092	-1,095	,276
	X1_Z	,036	,016	2,257	2,299	,023
	X2_Z	-,073	,040	-3,644	-1,820	,071
	X3_Z	,047	,022	3,706	2,136	,035

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah