

PSYCHOLOGICAL CAPITAL MEMEDIASI KINERJA MANAJERIAL PEMERINTAH DAERAH

Issatis Samira¹, Fitri Octavia Pratiwi², Dwi Amilatus Solicha³, Wilda Maulidina⁴, Sarwenda Biduri^{5*}

^{1,2,3,4,5} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No. 666 B. Sidowayah, Sidoarjo 61215, Indonesia

Email : lissatissamiraa@gmail.com, fitrioctavia54@gmail.com, dwiamilatus386@gmail.com,

wildamaulidina3@gmail.com, sarwendabiduri@umsida.ac.id *

*Penulis Korespondensi

Artikel Info

Diterima : 14-02-2023

Direvisi : 17-5-2023

Disetujui: 24-5-2023

Publikasi : 31-05-2023

Kata Kunci:

Psychological Capital, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel Psychological Capital dapat memediasi variabel Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, dan *Uncertainty Environment* terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kabupaten Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sidoarjo. Sampel penelitian ini adalah seluruh pejabat struktural pada Eselon II, III dan IV sebanyak 64 responden yang menjabat sebagai kepala dinas, sekretaris, dan kasubag keuangan dan telah bekerja minimal 1 tahun di SKPD Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu outer model untuk menguji validitas dan realibilitas data. Pengujian selanjutnya yaitu inner model untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat bantu software Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *uncertainty environment* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Variabel mediasi *psychological capital* mampu memediasi variabel partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *uncertainty environment* terhadap kinerja manajerial. Adanya komitmen organisasi yang tinggi berimplikasi terjadinya kesenjangan anggaran dapat dihindari.

Keywords:

Psychological Capital, Budget Participation, Organizational Commitment

Psychological Capital Mediates Local Government Managerial Performance

Abstract

This study aims to find out whether the Psychological Capital variable can mediate the variables of Budget Participation, Organizational Commitment, and Uncertainty Environment to Managerial Performance in the Sidoarjo SKPD. The population in this study is the Sidoarjo Regency Regional Warfare Work Unit. The sample in this study are structural officials at Echelon II, III and IV as many as 64 respondents who serve as the head of the office, secretary, financial officer and have worked for at least 1 year at SKPD Sidoarjo. The sampling technique uses purposive sampling. The data analysis technique used is the outer model to test the validity and reliability of data. Furthermore, the inner model is to test hypotheses using smartpls software tool version 3.0. The results of this study showed that variable budget participation, organizational commitment and uncertainty environment affect managerial performance. Variable mediating psychological capital is able to mediate variables of budget participation, organizational commitment and uncertainty environment to managerial performance.

How to cite :

Samira , I., Pratiwi, P. O., Solicha, D. A., Maulidina, W., & Biduri, S. (2023). *Psychological Capital Memediasi Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah*. JRAMB, 9(1), 52-62. doi: <https://doi.org/10.26486/jramb.v9i1.3213>



: <https://doi.org/10.26486/jramb.v9i1.3213>

URL : <https://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/akuntansi/index>

Email : jramb@mercubuana-yogya.ac.id

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi pemerintah Indonesia melahirkan semangat untuk terciptanya institusi lembaga yang profesional, berorientasi hasil, serta akuntabel dalam pelaksanaan pilar kinerja manajerial, anggaran berbasis kinerja, dan ukuran kinerja. Kinerja manajerial disebut dengan *Good Corporate Governance* merupakan faktor penentu sehatnya perekonomian di pemerintahan. Kinerja digunakan untuk pencapaian tujuan, sasaran dan visi misi organisasi (SKPD). Daftar pencapaian tujuan dituangkan pada rencana strategis organisasi. Generalisasi kinerja adalah pencapaian organisasi dalam periode waktu tertentu (Saputra, 2017). Anggaran merupakan alat manajemen untuk melakukan fungsi perencanaan, koordinasi, komunikasi, dan pengendalian, serta sebagai alat untuk memperkirakan kemampuan manajerial. Partisipasi merupakan kerjasama dua pihak atau lebih dalam pengambilan keputusan, dan keputusan tersebut berdampak pada pengambil keputusan di masa depan. Dalam PP RI 71 2010, anggaran ditetapkan sebagai pedoman sistematis dalam periode tertentu bagi pemerintah untuk mengambil tindakan, termasuk rencana pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan dalam hitungan moneter (Saputra, 2017).

Meningkatkan komitmen dalam suatu instansi adalah suatu hal yang penting untuk menghindari penyalahgunaan kekuasaan yang masih tinggi serta kinerja dan kualitas yang masih rendah. Pengertian komitmen bagi organisasi merupakan usaha dan upaya untuk kepentingan organisasi dengan derajat kepercayaan terhadap hasil kinerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Derajat komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi berisikan keyakinan dan dukungan terhadap tata nilai organisasi. Salah satu karakteristik kinerja manajerial adalah komitmen (Rini et.al., 2016). Ketidakpastian lingkungan (*Uncertainty Environment*) adalah salah satu faktor yang sering membuat organisasi harus beradaptasi dengan lingkungan organisasi. Informasi yang cukup dapat dipakai untuk memprediksi keadaan di masa yang akan datang (Animah et.al., 2019). Ketidakpastian lingkungan (*Uncertainty Environment*) berakibat pada ketidakjelasan tugas, tanggung jawab dan pemahaman serta informasi dalam menyelesaikan tugas organisasi. Manajer yang memiliki komitmen dan kemampuan akan dapat memprediksi kondisi masa depan untuk proses perencanaan dan pengorganisasian walaupun dalam kondisi ketidakpastian lingkungan (Rini et.al., 2016).

Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan kinerja manajerial yang baik, maka *psychological capital* sebagai perantara untuk menguji sejauh mana para manajer mampu membaca potensi, kompetensi, dan kepribadian yang dimiliki pegawainya. Salah satu *job desk* manajer adalah menekan tingkat stress pegawai, tugas yang terukur dan dapat tercapai, para pejabat structural dalam bekerja menaikkan *psychological capital* yang mereka miliki, maksudnya lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama mereka selalu memiliki rasa percaya diri, optimisme yang tinggi dan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi berbagai resiko dan tantangan (Rahmawati, 2019). Reformasi Birokrasi pemerintah Indonesia melahirkan semangat untuk terciptanya institusi lembaga yang profesional, berorientasi hasil, serta akuntabel dalam pelaksanaan pilar kinerja manajerial, anggaran berbasis kinerja, dan ukuran kinerja. Selama ini pemerintahan Indonesia menghadapi beberapa persoalan klasik. Diantaranya, tuntutan sosial yang tidak sinkron dengan reformasi birokrasi, isu publik yang sangat kompleks, persyaratan partisipasi publik yang semakin tinggi, pengendalian kinerja birokrasi yang tidak efektif, penggelapan serta kolusi penyalahgunaan kekuasaan masih tinggi, serta kinerja dan kualitasnya masih tinggi. Sumber daya instansi pemerintah masih rendah, dan era desentralisasi mengedepankan tuntutan yang tinggi terhadap desentralisasi.

Roadmap reformasi birokrasi Kabupaten Sidoarjo 2019-2024 bertujuan untuk mewujudkan aparatur negara yang adaptif, tegak, berdaya guna, bersih, bebas KKN, dapat melayani masyarakat, berdedikasi, netral, dan memelihara dasar nilai serta etika. Tujuan disusunnya *Roadmap* Reformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo 2019-2024 yaitu mengarahkan pelaksanaan reformasi birokrasi pemerintahan wilayah administrasi Kabupaten Sidoarjo secara efektif, efisien, terukur, konsisten, komprehensif, sistematis dan berkelanjutan (Timur, 2013). Pemerintah Daerah Sidoarjo telah mengambil langkah signifikan untuk melakukan perubahan menjadi transparansi, akuntabel dan tata pemerintahan yang baik. Namun, pengaturan yang diatur tidak direncanakan secara sistematis dan kooperatif, serta belum sepenuhnya dipersiapkan sesuai dengan kebutuhan

masyarakat. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo telah melakukan beberapa pencapaian dalam mewujudkan pemerintahan daerah yang bersih, bebas, bertanggung jawab dan berkualitas dalam KKN yaitu dengan meningkatkan kinerja manajerial para pegawai yang ada dalam instansi pemerintahan, dengan didukung oleh beberapa faktor yaitu keterlibatan dalam anggaran, komitmen organisasi dan *uncertainty environment* dengan melalui *psychological capital* (modal psikologis). Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) telah menyerahkan laporan hasil pemeriksaan atas LKPD Tahun Anggaran kepada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Hasilnya, kabupaten Sidoarjo mendapat predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Tercatat sudah delapan kali berturut-turut Kabupaten Sidoarjo menerima WTP ini. Maka, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja manajerial pada Pemerintah Daerah.

Penelitian terdahulu memiliki posisi sebagai teori pendukung guna untuk menyusun konsep berpikir dalam suatu penelitian. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra (2017); Bangun (2017); Suyanto (2015); Salain et.al (2018) dan Asni & Yulistia (2020), menyatakan partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *uncertainty environment* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Bersebrangan dengan *paper* Said (2017); Christia (2020); Ruhana (2016); Maulana (2020) dan Yulia (2020), dimana hasil penelitian partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan *uncertainty environment* tidak memiliki pengaruh untuk kinerja manajerial. Penelitian terdahulu yang terkait dengan partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan *uncertainty environment* berpengaruh terhadap *psychological capital*. Penelitian yang dilakukan oleh Lina (2015); Rahmawati (2019); Dewayani (2015); Iswahyudi (2016); Agus (2014) dan Lina (2015) menyatakan bahwa partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *uncertainty environment* berpengaruh terhadap *psychological capital*. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nititari & Yadnyana (2014); Irfan et.al (2016); Jatmiko (2017); Dewi (2020); mendapatkan hasil bahwa partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *uncertainty environment* tidak berpengaruh terhadap *psychological capital*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019); Ulfa et.al (2017), menjelaskan bahwa *psychological* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. namun berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Julianti & Dewayani (2015) yang menyatakan bahwa *psychological capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian oleh Lina (2015); Ulfa et.al (2017); Bangun (2017); Putu (2018); Kunwafiyah (2010) dan Agus (2014), menyatakan bahwa *psychological* mampu memediasi hubungan partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan *uncertainty environment* terhadap kinerja manajerial. Tetapi berbeda dengan penelitian Dewayani (2015) dan Said (2017) yang menyatakan bahwa *psychological* tidak memediasi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Objek penelitian dilakukan di Kabupaten Sidoarjo karena telah melakukan beberapa pencapaian dalam mewujudkan pemerintahan daerah yang bersih, bebas, bertanggung jawab dan berkualitas dalam KKN, yaitu: BPK memberi saran WTP kepada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, dan semua pejabat harus menyerahkan laporan aset yang diserahkan kepada KPK. Hasil penelitian sebelumnya melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepemimpinan, masih terdapat inkonsistensi hasil maka perlu riset lanjutan di SKPD yang berbeda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *psychological capital* dapat memediasi hubungan partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan *uncertainty environment* terhadap kinerja manajerial. Kontribusi dari penelitian ini yaitu pada keikutsertaan pengembangan teori yang berkaitan dengan akuntansi sektor publik, khususnya untuk memahami partisipasi anggaran dalam proses penyusunan anggaran. Hasil penelitian dapat digunakan untuk bahan referensi pengambilan kebijakan dalam SKPD.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode *purposive sampling* digunakan untuk pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan data primer melalui kuesioner berupa angket. Angket disebarikan kepada seluruh pejabat struktural eselon II, III dan IV sebanyak 81 responden yang menjabat sebagai kepala dinas, sekretaris, dan kasubag keuangan dan telah bekerja minimal 1 tahun di SKPD Sidoarjo. Peneliti mengumpulkan data dengan cara mengisi kuesioner yang disebarikan kepada responden. Setelah itu, tanggapan responden diukur dengan skala *likert*

untuk menilai opini, persepsi, dan sikap seseorang terhadap pertanyaan kuisioner. Skoring jawaban sangat setuju ,setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju berurutan dari 5 ke 1.

Analisis data menggunakan *Partial Lest Square* (PLS) dengan versi *SmartPLS* 3.0 karena aplikasi ini memiliki keuntungan yang dapat dilakukan untuk jumlah sampel sekecil mungkin dan akurasi tinggi. Smart PLS dapat memproses data ke berbagai arah secara bersamaan, cepat, dan sederhana. PLS mengukur *outer model* uji validitas dan reabilitas data yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan masing-masing indikator dengan beberapa variabel latennya dan konsistensi dari jawaban responden terhadap penelitian kuisioner. Apabila t -hitung $>$ t -tabel dalam derajat kebebasan 5% maka hipotesisi dikatakan signifikan. Model ini dapat diukur menggunakan Algoritma PLS. Pengukuran PLS dengan cara melihat hasil dari R^2 untuk tingkat determinasinya. Analisis varian (R^2) atau determinasi berperan dalam menemukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. *Bookstraping* melakukan struktur model ini. Pada penelitian ini menggunakan perbandingan antara *path coefficient* dengan t -table.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja menunjukkan responden yang terbanyak adalah ASN yang memiliki masa kerja <5 tahun dan responden yang paling sedikit adalah ASN yang memiliki masa kerja 16-20 tahun dan > 20 tahun.

Tabel 1. Masa Kerja

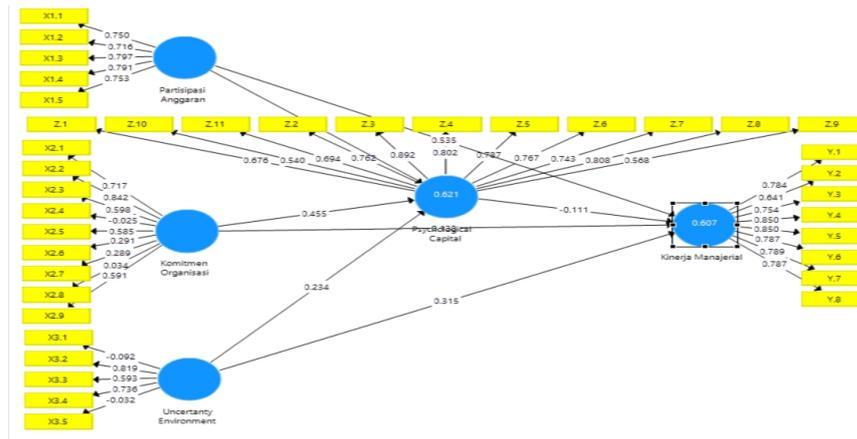
No	Lama bekerja	Jumlah	Presentasi
1	Lebih dari 5 tahun	23	35%
2	6 -10 TAHUN	15	23%
3	11 - 15 TAHUN	10	16%
4	16 - 20 TAHUN	8	13%
5	Lebih dari 20 tahun	8	13%
Total		64	100%

Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah ASN yang memiliki masa kerja < 5 tahun dan responden yang paling sedikit adalah ASN yang memiliki masa kerja 16- 20 tahun dan > 20 tahun.

Pengukuran Model (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

Validitas data diuji melalui Validitas konvergen dan validitas diskriminan. Uji validitas konvergen terlihat dari nilai *loading factor* setiap indikator model harus $> 0,7$. Uji Validitas diskriminan terdiri dari kapasitas beban struktur yang diusulkan harus lebih besar dari kapasitas beban struktur lainnya.



Gambar 2. Hubungan variabel laten dengan indikator
Sumber : PLS (2022)

Proses dilanjutkan dengan uji AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE yang diharapkan > dari 0,5 dan < dari akar kuadrat AVE. Semua data pengujian ini diklasifikasikan valid dan menunjukkan diskriminasi sesuai.

Tabel 2. AVE dan Akar AVE

	AVE	Akar AVE
X ₁	0.581	0.829
X ₁ *Z	1.000	1.000
X ₂	0.605	0.750
X ₂ *Z	1.000	1.000
X ₃	0.815	0.832
X ₃ *Z	1.000	1.000
Y	0.613	0.914
Z	0.544	0.926

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3. Korelasi variabel laten

	X3	Y	X2	X1	Z
X3	1.000				
Y	0.641	1.000			
X2	0.538	0.486	1.000		
X1	0.595	0.735	0.554	1.000	
Z	0.625	0.521	0.745	0.628	1.000

Sumber : Data diolah (2022)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah nilai *cronbach alpha* harus lebih besar dari 0,6 dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7.

Tabel 4. Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach Alpha	Composite Reliability
X3	0.789	0.844
Y	0.908	0.926
X2	0.878	0.844
X1	0.820	0.874
Z	0.914	0.928

Sumber : Data diolah (2022)

Ditinjau dari tabel 4 nilai dari *Cronbach Alpha* pada setiap kontruk mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 sedangkan untuk *Composite Reliability* pada setiap kontruk > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran yang digunakan sangat reliabel.

Pengukuran *Structural Model (Inner Model)*

Analisis variant (R2) atau Uji Determinasi

Inner model tampak pada R2 sebagai pengukuran spesifikasi yang akurat. *Bootstrapping* merupakan struktur model analisis R2 untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 5. R Square

	R	R2
Y	0.599	0.579

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,599 atau 59,9% yang sisanya sebesar 40,1%. Nilai tersebut memberikan arti bahwa variabel independent mampu mengungkapkan variabel dependen pada skala yang kuat, karena > 0,50.

Uji Hipotesis

Tingkat signifikansi sebesar 5 % dengan uji *bootstrapping*.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	O	M	STDEV	t statistics	p values
X1 -> Y	0.553	0.517	0.110	5.035	0.000
X2 -> Y	0.389	0.555	0.210	5.093	0.003
X3 -> Y	0.333	0.274	0.159	2.101	0.040
X1 -> Z	0.213	0.213	0.109	2.948	0.006
X2 -> Z	0.505	0.503	0.123	4.097	0.000
X3 -> Z	0.227	0.245	0.106	2.138	0.036
Z -> Y	0.342	0.097	0.246	3.139	0.010
X1 -> Z->Y	0.728	0.341	0.065	4.113	0.000
X2 -> Z->Y	0.730	0.297	0.119	3.145	0.005
X3 -> Z->Y	0.777	0.325	0.069	3.112	0.001

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 6, partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial (X1->Y) menunjukkan nilai *t-statistic* 5,035 lebih dari 1,96 (5,035 > 1,96) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial (X2->Y) menunjukkan nilai *t-statistic* 5,093 lebih dari 1,96 (5,093 > 1,96) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,003 kurang dari 0,05 (0,003 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Uncertainty environment terhadap kinerja manajerial (X3->Y) menunjukkan nilai *t-statistic* 2,101 lebih dari 1,96 (2,101 > 1,96) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,040 lebih dari 0,05 (0,040 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *uncertainty environment* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Partisipasi anggaran terhadap *psychological capital* (X1->Z) menunjukkan nilai *t-statistic* 2,948 lebih dari 1,96 (2,948 > 1,96) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,006 kurang dari 0,05 (0,006 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap *psychological capital*. Komitmen organisasi terhadap *psychological capital* (X2->Z) menunjukkan nilai *t-statistic* 4,097 lebih dari 1,96 (4,097 > 1,96) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap

psychological capital. *uncertainty environment* terhadap *psychological capital* (X3->Z) menunjukkan nilai *t-statistic* 2,138 lebih dari 1,96 ($2,138 > 1,96$) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,036 lebih dari 0,05 ($0,036 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *uncertainty environment* berpengaruh terhadap *psychological capital*. *Psychological capital* terhadap kinerja manajerial (X3->Y) menunjukkan nilai *t-statistic* 3,139 lebih dari 1,96 ($3,139 > 1,96$) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,010 lebih dari 0,05 ($0,010 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Psychological capital dalam partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial (X1->Z->Y) menunjukkan nilai *t-statistic* 4,113 lebih dari 1,96 ($4,113 > 1,96$) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat memediasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. *Psychological capital* dalam komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial (X2->Z->Y) menunjukkan nilai *t-statistic* 3,145 lebih dari 1,96 ($3,145 > 1,96$) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,005 kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. *psychological capital* dalam *uncertainty environment* terhadap kinerja manajerial (X3->Z->Y) menunjukkan nilai *t-statistic* 3,112 lebih dari 1,96 ($3,112 > 1,96$) dan nilai *p-value* yang dihasilkan 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat memediasi pengaruh *uncertainty environment* terhadap kinerja manajerial.

Pembahasan

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Partisipasi pegawai dalam penyusunan anggaran dapat merubah pola kinerja manajerial karena ada dorongan secara langsung dari bawahan. Terbentuk sikap bertanggung jawab dan upaya implementasi serta pencapaian anggaran dari pegawai dan manajerial yang terlibat dalam penyusunan. Informasi akurat dan lengkap yang dimiliki pegawai tentang tanggung jawabnya dan keterlibatannya dalam menyusun anggaran dapat menaikkan kinerja manajerialnya dengan berjalan pada *rule target* yang telah disusun. Hasil temuan ini sejalan dan mendukung penelitian Saputra (2017) dan Bangun (2017) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil ini terjadi karena semakin banyak pegawai yang terlibat dalam proses penganggaran maka semakin baik kinerjanya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hubungan positif berarti bahwa ketika komitmen organisasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja manajerial menjadi lebih baik. Komitmen organisasi dinyatakan sebagai sikap menerima, percaya, komitmen nilai, tujuan organisasi, dan mempertahankan partisipasi dalam organisasi. Akibatnya, orang dengan tingkat komitmen yang tinggi mengembangkan rasa identitas dengan organisasi, berpartisipasi secara serius dalam pekerjaan mereka, dan mengembangkan loyalitas dan perasaan positif terhadap organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dan mendukung temuan Suyanto (2015) dan Salain et.al (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh *Uncertainty Environment* terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *uncertainty environment* terhadap kinerja manajerial. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin meningkat *uncertainty environment*, maka akan meningkatkan kinerja manajerial. Hasil ini mendukung teori kontigensi Chenhall & moriss (1986), yang menegaskan bahwa semakin tinggi *uncertainty environment* suatu instansi, maka semakin baik kinerja manajerialnya, perubahan-perubahan lingkungan dalam suatu instansi memang sering terjadi, sehingga manajer harus mampu memprediksi peluang, dan pergerakan manajemen untuk berbagai situasi dan lingkungan yang berbeda di SKPD kabupaten Siduarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asni &

Yulistia (2020) yang menyatakan bahwa *uncertainty environment* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap *Psychological Capital*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara partisipasi anggaran dan *psychological capital*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi partisipasi anggaran maka akan meningkatkan *psychological capital*. Karyawan yang berpartisipasi dalam proses penganggaran merasa dihargai dan mempengaruhi perilaku psikologisnya. Saat kepercayaan diri tumbuh, rasa nyaman, aman merasa dihargai, terdapat apresiasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lina (2015) dan Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap *psychological capital*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Psychological Capital*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *psychological capital*. Hal ini berarti apabila komitmen organisasi meningkat maka *psychological capital* juga akan meningkat. Komitmen adalah suatu kondisi dukungan individu terhadap suatu organisasi dan senantiasa loyal terhadap organisasi. Jika loyalitas kerja seorang karyawan tinggi, maka modal psikologisnya dalam lingkungan kerja juga meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan psikologi karyawan yang selalu berpikir positif, optimis, dan berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik. Hasil penelitian ini mendukung riset sebelumnya yang dilakukan oleh Dewayani (2015) dan Iswahyudi (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *psychological capital*.

Pengaruh *uncertainty environment* terhadap *psychological capital*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *uncertainty environment* terhadap *psychological capital*. Hal ini berarti apabila *uncertainty environment* meningkat maka akan meningkatkan *psychological capital*. Kondisi ini didukung oleh faktor psikologis pegawai Pegawai lebih dapat memahami satu sama lain dengan kondisi rekan kerja, lebih memahami lingkungan kerja, mampu bersikap bijaksana ketika menghadapi permasalahan di lingkungan kerja. Pegawai juga mengetahui dan bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agus (2014) dan Lina (2015) yang menyatakan bahwa *uncertainty environment* berpengaruh terhadap *psychological capital*.

Pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja manajerial memiliki pengaruh dan menunjukkan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan *psychological capital* dapat meningkatkan kinerja manajerial. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa para pejabat struktural di SKPD Kabupaten Sidoarjo dalam kinerja manajerial menaikkan *Psychological Capital* yang mereka miliki. Dengan modal psikologi yang positif maka akan termotivasi untuk mencapai sasaran, rasa percaya diri, optimisme tinggi, dan ketahanan terhadap risiko. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019); Ulfa et.al (2017), dan Julianti & Dewayani (2015).

Pengaruh *psychological capital* dalam partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat memediasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menyampaikan bukti realitas bahwa semakin pegawai terlibat dalam penyusunan anggaran maka pegawai tersebut akan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) yang meningkat, meningkatkan kemampuan mengembangkan tingkat harapan (*hope*), dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimis (*optimisme*) dan membangun ketahanan (*resilient*). Perilaku psikologis yang positif ini pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lina (2015); Ulfa et.al (2017) dan Bangun (2017) yang menyatakan bahwa *psychological capital* dapat memediasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh *psychological capital* dalam komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Seseorang yang memiliki nilai *psychological capital* yang tinggi akan mempengaruhi loyalitas dalam bekerja, hal ini dikarenakan para pegawai yang berkomitmen tinggi di suatu lembaga memiliki kebanggaan tersendiri di dalam pekerjaannya atau jabatannya, maka kinerja manajerial yang dilakukan pegawai tersebut di dalam suatu lembaga akan terdampak positif. Penelitian ini mendukung penelitian Putu (2018) yang menyatakan bahwa *psychological capital* dapat memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh *psychological capital* dalam *uncertainty environment* terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat memediasi *uncertainty environment* terhadap kinerja manajerial. Seseorang yang memiliki nilai *psychological capital* yang tinggi akan mempengaruhi ketidakpastian lingkungan di dalam kinerja manajerial, hal ini dikarenakan pimpinan tidak akan kesulitan dalam mengambil keputusan yang benar ketika sedang bekerja serta dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat jika dibutuhkan pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kunwaiyah (2010) dan Agus (2014) yang menyatakan bahwa *psychological capital* dapat memediasi pengaruh *uncertainty environment* terhadap kinerja manajerial.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa variabel modal psikologis (*psychological capital*) dapat menjadi mediasi bagi variabel bebas terhadap variabel kinerja manajemen. Pengukuran modal psikologis yang digunakan dalam penelitian ini dapat mendukung keterkaitan antar variabel yang bercirikan variabel keperilakuan baik di variabel bebas maupun terikat. Pengaruh yang signifikan antar variabel membuktikan bahwa kinerja manajemen terkait dengan perilaku lain dalam organisasi seperti partisipasi, komitmen dan ketidakpastian lingkungan. Di bawah manajer yang berkualifikasi pengelolaan pegawai dapat mendukung secara maksimal kinerja dari manajemen. Keterbatasan pada penelitian ini adalah karakteristik responden yang mengisi kuesioner kurang efisien, variabel dependen (kinerja manajerial) belum mampu untuk memperkuat penelitian, sampel yang diteliti hanya kepala dinas, sekretaris, dan kasubag keuangan. Adanya komitmen organisasi yang tinggi berimplikasi terjadinya kesenjangan anggaran dapat dihindari. Hasil penelitian ini dapat memberikan acuan bagi SKPD dalam mengambil kebijakan terkait dengan modal psikologis untuk mendukung kinerja manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Audia, M. F., & Jatmiko, B. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Budaya Organisasi, Reputasi Dan Etika Terhadap Senjangan Anggaran (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bantul). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 144–151. <https://doi.org/10.18196/Rab.010213>
- Bangun, N. (2017). Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial Melalui Psychological Capital & Persepsi terhadap Inovasi (Penelitian Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 21(2), 278. <https://doi.org/10.24912/Ja.V21i2.199>
- Biduri, S. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Pemoderasi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan. 80–90.
- Hamidah, T., & Iswahyudi, B. (2016). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 387–397.
- Informatika, D. K. Dan. (2022a). *Kantor Dinas Kabupaten Sidoarjo*. <https://www.sidoarjokab.go.id/>. <https://www.sidoarjokab.go.id/>
- Www.sidoarjokab.go.id. <https://www.sidoarjokab.go.id/Fasilitas-Kantor>

- Irfan, M., Santoso, B., & Effendi, L. (2016). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Asimetri Informasi, Penekanan Anggaran Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 158–175. <https://doi.org/10.18196/Jai.2016.0052.158-175>
- Julianti, A., & Dewayani, K. (2015). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 8(2), 178646. <https://doi.org/10.35760/Psi>
- Lina. (2015). Dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 14(3), 301–320.
- Muntu, A. (2007). Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan Dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintah Kota Bau-Bau Dan Kabupaten Buton. *Ekuitas*, 11(4), 473–497.
- Nitiari, N. L. N., & Yadnyana, K. (2014). Individu-Individu Yang Mempunyai Pengaruh Terhadap Target Anggaran (Brownell ,. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 829–841.
- Nuryani, Y. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Budgetary Slack Dengan Pyscological Capital Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Di Kota Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 13(1), 38–52. <http://ejournal.akuntansiuncen.ac.id/index.php/jurnalakuntansiuncen/article/view/34>
- Priyetno, A. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Budgetary Slack Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Pertimbangan Etika Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris SKPD Kota Pariaman). *Jurnalakuntansi*, 6(1), 137.
- Prokomsetda, A. (2017). Pengertian, Prinsip dan Penerapan *Good Governance* di Indonesia. Prokomsetda.Bulelengkab.Go.Id. <https://prokomsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-prinsip-dan-penerapan-good-governance-di-indonesia-99>
- Rahmawati, I. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Peningkatan Kinerja Manajerial Dengan Psychological Capital Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 147–165. <https://doi.org/10.47080/Progress.V2i2.616>
- Rini, S. W., Ruwanti, G., & Nie, T. F. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Banjarmasin. *Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 172–191.
- Rosari, R., & Tnunay, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Bagian Keuangan pada SKPD di Kabupaten Kupang. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 2(4), 2503–3123.
- Salain, L. P. P. O., Prayudi, M. A., & Kurniawan, P. S. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Modal Psikologis Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Oleh Budaya Paternalistik (Studi Empiris: Pada Desa Se-Kabupaten Buleleng). *Jimat, Vol: 9 No:(5)*, 155–166.
- Salsabillah, N. H. (2021). Laju Reformasi Birokrasi Kota Delta. Sidoarjonews.Id.
- Samekto, A. (2021). Ketidakpastian Lingkungan Dan Lingkup Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Usaha Mikro , Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Surabaya. *JRAP*, 8(02), 235–242.
- Saputra, W. D. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pemerintah Kota Pekanbaru) Oleh. *Jom Fekon*, 4, 940–952.
- Septiawan, R. M. (N.D.). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Senjangan Anggaran (Studi Pada Desa Di Kecamatan Krembung Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur). *Akrab Juara*. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>
- Soekarwo. (2021). Tata Kelola Pemerintahan Pasca Pandemi. Wantimpres.Go.Id.
- Soleha, N. (2013). *The Effect Of Budgetary Participation On Job Performance With Psychological Capital And Organizational Commitment As An Intervening Variable*. *Jamal*.
- Soleha, N., Rosiana, R., & Yulianto, A. S. (2014). Pengaruh Mediasi Modal Psikologis pada Hubungan Model Perencanaan Anggaran dan Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PNS Pemerintah Provisi Banten). *Siposium Nasional Akuntansi XVIII(02)*, 188–201.
- Soleha, N., Tamsil, L., & Galih. (2013). *The Effect Of Budgetary Participation On Job*

-
- Performance With Psychological Capital And Organizational Commitment As An Intervening Variable (Empirical Study On Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Districts Of Lebak). Simposium Nasional Akuntansi XVI, September 2013, 25–28.*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sumaryadi, N. (2016). *Reformasi Birokrasi Pemerintahan : Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik*. Perpustakaan Komisi Aparatur Sipil Negara. https://Perpustakaan.Kasn.Go.Id/Index.Php?P=Show_Detail&Id=541&Keywords=
- Timur, D. K. Dan I. P. P. J. (2013). *Jatim Peringkat Ke-2 Nasional Dalam Tata Kelola Pemerintahan*. Kominfo Jatim. [Http://Kominfo.Jatimprov.Go.Id/Read/Umum/35305](http://Kominfo.Jatimprov.Go.Id/Read/Umum/35305)
- Ulfa, P. R., Indriani, M., & Musnadi, S. (2017). *Efek Mediasi Positive 64 Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja*. *Jurnal Megister Akuntansi*, 6(3), 43–48.
- Utami, E. S., & Wulandari, I. (2021). *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan*. *JRAMB*, 7(2), 206-211
- Yuliana, A., & Yulistia. (2020). *Pengaruh Karakteristik Sistem Infomasi Akuntansi Manajemen, Ketidakpastian Lingkungan Dan Kinerja Manajerial*. *Pareso Jurnal*, 2(1), 156–169.