

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN PERSEPSI INOVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DI WILAYAH PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PESAWARAN)

Rani Karina¹, Fajar Gustiawaty Dewi², Yenni Agustina³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Indonesia

^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Indonesia

Email: ranikarina53@gmail.com, fajargd@yahoo.com, yenni.agustina@feb.unila.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap *psychological capital*, apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap persepsi inovasi, apakah *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, apakah persepsi inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan apakah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan survei kuesioner. Kuesioner disampaikan kepada 110 pejabat struktural OPD, sebanyak 96 kuesioner kembali dan 58 kuesioner diisi dengan lengkap dan dapat diolah. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan smart pls untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara partisipasi anggaran, kinerja manajerial, *psychological capital* dan persepsi inovasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap *psychological capital*, partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap persepsi inovasi, *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, persepsi inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci: partisipasi anggaran; kinerja manajerial; *psychological capital*; persepsi inovasi; organisasi sektor publik.

Abstract

This study aims to examine whether budget participation has a positive effect on psychological capital, whether budget participation has a positive effect on perceptions of innovation, whether psychological capital has a positive effect on managerial performance, whether perceived innovation has a positive effect on managerial performance and whether budget participation has a positive effect on managerial performance. This research data collection using a questionnaire

survey. Questionnaires were submitted to 110 OPD structural officers, 96 were returned and 58 were filled out completely and could be processed. The data collected was processed using smart pls to examine the direct and indirect effects between budget participation, managerial performance, psychological capital and perceptions of innovation. The results of this study indicate that budget participation has a positive effect on psychological capital, budget participation has a positive effect on perceptions of innovation, psychological capital has a positive effect on managerial performance, perception of innovation has a positive effect on managerial performance and budget participation has a positive effect on managerial performance

Keywords: *budget participation; managerial performance; psychological capital; perception of innovation; public sector organizations.*

Pendahuluan

Bidang pengembangan sumberdaya manusia didasarkan pada praktik dan berfokus pada peningkatan aktivitas yang mengarah pada kinerja yang lebih tinggi (Reio Jr & Ghosh, 2009). Kinerja Manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasional. Dengan melakukan pengukuran kinerja maka dapat memastikan apakah pengambilan keputusan dilakukan secara tepat dan objektif. (Bastian, 2005).

Hal ini dikarenakan anggaran mempunyai dampak langsung terhadap manusia terutama bagi yang terlibat didalam penyusunan anggaran (Siegel & Marconi, 1989) Adanya keterlibatan manajer dalam penyusunan anggaran yang disebut dengan penyusunan anggaran partisipatif, hal ini membuat kinerja manajerial akan lebih meningkat (Milani, 1975).

Penelitian dengan topik Pengaruh partisipasi dalam proses penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial merupakan sejarah panjang dalam literatur Akuntansi Manajemen Seperti penelitian (Argyris, n.d.); (Brownell & McInnes, 1986), (Brownell & McInnes, 1986), (Brownell & McInnes, 1986); (Frucot & Shearon, 1991); (Kren, 1992); (Chow, Shields, & Chan, 1991); (Leach-López, Stammerjohan, Lee, & Stammerjohan, 2015); (Venkatesh & Blaskovich, 2012). Sejumlah hasil penelitian terkait topik ini menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh (Frucot & Shearon, 1991), (Brownell & McInnes, 1986), dan (Brownell & McInnes, 1986). Menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Penelitian (Nor, 2007), menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian (Leach-López et al., 2015) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial untuk sampel manajer US sedangkan untuk sampel manajer Meksiko ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Penelitian (Venkatesh & Blaskovich, 2012) dan (Soleha & Tamsil, 2013). Menemukan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui Psychological Capital dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran)

Sejumlah penelitian seperti yang dilakukan oleh (Milani, 1975), (Kenis, 1979), (Brownell & McInnes, 1986) menemukan hasil yang berbeda yaitu partisipasi penyusunan anggaran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. (Brownell & McInnes, 1986) menyebutkan dua alasan yaitu: a) partisipasi dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi, dan b) berbagai penelitian yang menguji hubungan antara partisipasi dan kinerja hasilnya saling bertentangan. (Govindarajan, 1986) menyarankan bahwa untuk menyelesaikan pertentangan dari berbagai hasil penelitian tersebut dengan menggunakan pendekatan kontinjensi (contingency approach). Dalam menentukan variabel apa yang akan memediasi dari penelitian ini, peneliti mempelajari bahwa partisipasi anggaran berhubungan dengan luasnya manajer terlibat dan memiliki pengaruh dalam penentuan anggaran yang kinerjanya akan dievaluasi dan dihargai atas pencapaian target anggaran mereka (Brownell & McInnes, 1986). (Maslow, 1954) mengungkapkan bahwa psikologi terlalu memusatkan perhatian pada aspek negatif dari tingkah laku manusia dan bidangnya harus lebih seimbang. Namun, masih ada fokus yang dominan negatif dalam psikologi (Csikszentmihalyi & Seligman, 2000) Untuk mengatasi dominan negatif yang ada dalam psikologi, (Csikszentmihalyi & Seligman, 2000) memperkenalkan psikologi positif. Menyadari perlunya sebuah psikologi positif di Eropa selama perang dunia II. Psikologi positif menemukan jalannya ke tempat kerja melalui munculnya beasiswa organisasi positif, Positive Organizational Scholarship (POS) (Spreitzer & Cameron, 2012). Positive Organizational Scholarship (POS) adalah konsep yang mengacu pada studi tentang perilaku, proses dan hasil yang luar biasa yang memungkinkan organisasi untuk berkembang (Spreitzer & Cameron, 2012). Menawarkan perspektif baru untuk penelitian organisasi (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). POB didefinisikan sebagai “studi dan penerapan kekuatan sumber daya manusia berorientasi positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola secara efektif untuk peningkatan kerja” (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). POB berfokus pada kekuatan individu positif yang spesifik dan terukur serta sumber daya psikologis yang terbuka untuk pengembangan dan manajemen di tempat kerja (Avey et al., 2011).

Sebagai variabel yang memediasi antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, menggunakan teori sosial dan sumber daya. (Carter & Youssef-Morgan, 2019) Psychological Capital yang dapat diartikan sebagai modal psikologis atau semacam modal sikap dan perilaku manusia yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan (Luthans et al., 2007). PsyCap menurut (Luthans, et al., 2012) didefinisikan sebagai suatu pernyataan positif individual mengenai perkembangan psikologi yang dikarakteristikan dengan : 1). Memiliki rasa percaya diri (efficacy) untuk mengambil bagian dalam upaya membuat berhasil berbagai tugas yang menantang, 2). Membuat suatu alasan positif (optimism) mengenai keberhasilan saat ini dan dimasa mendatang, 3). Dalam penelitian ini, psychological capital dapat diukur dengan Psychological Capital Questionnaire (PCQ) dari (Luthans et al., 2007).

Faktor yang menjadi pemicu kinerja salah satunya adalah persepsi inovasi. (Siegel & Marconi, 1989) mengungkapkan bahwa persepsi adalah bagaimana seseorang melihat atau mengimplementasikan kejadian, objek, dan individu lain.

Persepsi inovasi manajer diukur dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian (O'Reilly III, Chatman, & Caldwell, 1991). Daftar pertanyaan terdiri dari 6 butir pertanyaan. Beberapa faktor keberhasilan implementasi penggunaan anggaran berbasis kinerja, yaitu:

1. Kepemimpinan dan komitmen dari seluruh komponen organisasi
2. Fokus penyempurnaan administrasi secara terus-menerus.
3. Sumber daya yang cukup untuk usaha penyempurnaan tersebut.
4. Penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) yang jelas.
5. Keinginan yang kuat untuk berhasil.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Bagian 2 mengadopsi Psychological Capital Questionnaire (PCQ) dari (Luthans et al., 2007). Yang berisi 4 indikator dengan 24 pertanyaan untuk mengukur Psychological Capital Manajer. Kemudian bagian 3 mengadopsi dari penelitian (O'Reilly III et al., 1991) serta (Windsor & Ashkanasy, 1995) yang berisi 6 indikator dengan 6 pertanyaan untuk mengukur persepsi inovasi manajer. Dan bagian 4 mengadopsi kuesioner yang dibuat oleh (Mahoney, TA. Jerdee, T.H. and Carroll, 1963) yang berisi 8 indikator dengan 8 pertanyaan untuk mengukur kinerja manajer. Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert lima poin dengan lima penentuan skor yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4.
3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3.
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Analisis Deskriptif Data dan Responden

Objek penelitian dalam hal ini adalah pejabat struktural OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Namun hanya 96 kuesioner yang kembali dengan 21 kuesioner yang pengisian jawaban tidak lengkap dan 17 kuesioner yang pengisian data diri tidak lengkap. Sehingga hanya 58 kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.1 Persentase Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner.

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Kuesioner yang disebar	110	100%
2.	Kuesioner yang kembali	96	87,27%

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui Psychological Capital dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran)

3.	Kuesioner yang tidak kembali	14	12,72%
4.	Kuesioner yang pengisian jawaban tidak lengkap	21	19,09%
5.	Kuesioner yang pengisian data diri tidak lengkap	17	15,45%
6.	Kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis	58	52,72%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Data responden yang didapatkan berasal dari OPD pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Pesawaran

No.	Nama OPD	Jumlah Kuesioner
1.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	5
2.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4
3.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	3
4.	Satuan Polisi Pamong Praja	2
5.	Dinas Perhubungan	2
6.	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	3
7.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	4
8.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	2
9.	Dinas Sosial	3
10.	Dinas Kesehatan	2
11.	Dinas Lingkungan Hidup	2
12.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	3
13.	Dinas Ketahanan Pangan	2
14.	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	2
15.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	3
16.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	2
17.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	3
18.	Dinas Pariwisata	2
19.	Dinas Komunikasi dan Informatika	3
20.	Dinas Pertanian	2
21.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2
22.	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	2
Total		58

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Sedangkan deskriptif data kuesioner terdapat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Data

No.	Variabel	N	Indikator	Nilai Teori		Nilai Sebenarnya		Modus
				Min	Maks	Min	Maks	
			X1	1	5	2	5	4

No.	Variabel	N	Indikator	Nilai Teori		Nilai Sebenarnya		Modus
				Min	Maks	Min	Maks	
1.	Partisipasi Anggaran	58	X2	1	5	2	5	4
			X3	1	5	2	5	4
			X4	1	5	2	5	4
			X5	1	5	2	5	3
			X6	1	5	2	5	3
			Y1	1	5	2	5	3
2.	Kinerja Manajerial	58	Y2	1	5	2	5	3
			Y3	1	5	2	5	4
			Y4	1	5	2	5	3
			Y5	1	5	2	5	3
			Y6	1	5	2	5	4
			Y7	1	5	2	5	3
3.	Psychological Capital	58	Y8	1	5	2	5	4
			Z1.1	1	5	2	5	3
			Z1.2	1	5	2	5	4
			Z1.3	1	5	2	5	3
4.	Persepsi Inovasi	58	Z1.4	1	5	2	5	4
			Z2.1	1	5	2	5	3
			Z2.2	1	5	1	5	4
			Z2.3	1	5	1	5	3
			Z2.4	1	5	2	5	3
			Z2.5	1	5	1	5	3
			Z2.6	1	5	1	5	4

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 tentang deskriptif data diketahui bahwa jumlah sampel yang dapat diolah dan dianalisis sebanyak 58 sampel dan menggunakan 5 poin skala likert, poin 1 untuk sangat tidak setuju hingga poin 5 untuk sangat setuju.

Dari keempat variabel di atas terlihat bahwa rata-rata responden memilih nilai sebenarnya yaitu minimal 2 dan maksimal 5. Berdasarkan hasil jawaban responden maka penjabarannya sebagai berikut:

1. Variabel Partisipasi Anggaran

- Indikator keterlibatan karyawan dalam penyusunan anggaran, mayoritas responden memberikan poin 4 yaitu, responden merasa keterlibatan merupakan suatu hal yang penting dalam penyusunan anggaran dan hal ini juga menunjukkan bahwa 58 responden sudah melibatkan dirinya dalam penyusunan anggaran.
- Indikator frekuensi pemberian saran dan pendapat, mayoritas responden memberikan poin 4 yaitu, sebagian besar responden sering memberikan saran dan pendapat mereka dalam penyusunan anggaran.

2. Variabel Kinerja Manajerial

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui Psychological Capital dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran)

- Indikator perencanaan, mayoritas responden memberikan poin 3 yaitu, sebagian besar responden memiliki anggapan netral tentang kinerjanya menentukan sasaran/kebijakan/tindakan.
- Indikator koordinasi, mayoritas responden memberikan poin 4 yaitu, sebagian besar responden sudah memiliki kinerja yang baik dalam tukar menukar informasi dengan pegawai di bagian lain atau hubungan dengan manajer lain.

3. Variabel Psychological Capital

- Indikator self efficacy, mayoritas responden memberikan poin 3 yaitu, sebagian besar responden memiliki anggapan netral tentang kemampuan menemukan solusi jangka panjang, bertindak sebagai wakil unit kerja pada rapat manajemen, memberikan kontribusi dalam rapat strategi, membahas
- Indikator resiliency, mayoritas responden memberikan poin 3 yaitu, sebagian besar responden memiliki anggapan netral tentang kesulitan untuk bangkit kembali jika menghadapi masalah pekerjaan, biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara, bisa mengerjakan tugas sendiri dalam keadaan tertentu, biasa mengatasi hal yang membuat stress dalam bekerja, dapat melalui masa sulit dalam bekerja, mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus.

Demografi Responden

Tabel 4.4 Informasi Umum Responden

	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin	Pria	35	60,3%
	Wanita	23	39,7%
	Total	58	100%
Usia sekarang	30-39 Tahun	14	24,1%
	40-49 Tahun	32	55,2%
	≥ 50 Tahun	12	20,7%
	Total	58	100%
Jabatan sekarang	Kepala/Sekretaris OPD	5	8,6%
	Kepala Bidang/Bagian	3	5,2%
	Kepala SubBidang/SubBagian	32	55,2%
	Kepala Seksi	12	20,7%
	Pejabat Lain	6	10,3%
	Total	58	100%
Lama Bekerja	11-20 Tahun	35	63,8%
	21-30 Tahun	18	27,6%
	≥ 30 Tahun	5	8,6%
	Total	58	100%
Pengalaman menyusun	≤ 3 Tahun	12	20,7%
	4-6 Tahun	26	44,8%
	≥ 7 Tahun	20	34,5%

	Keterangan	Jumlah	Presentase
anggaran	Total	58	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian mayoritas pria 35 responden (60,3%) dan wanita sebesar 23 responden (39,7%). Dilihat dari usia, usia 30-39 tahun sebanyak 14 responden (24,1%), usia 40-49 tahun sebanyak 32 responden (55,2%), dan usia lebih dari atau sama dengan 50 tahun sebanyak 12 responden (20,7%). Selanjutnya, dilihat dari jabatan sekarang kepala/sekretaris SKPD sebanyak 5 responden (8,6%), kepala bidang/bagian sebanyak 3 responden (5,2%), kepala subbidang/subbagian sebanyak 32 responden (55,2%), kepala seksi sebanyak 12 responden (20,7%), dan pejabat lain sebanyak 6 responden (10,3%). Dilihat dari lama bekerja, diketahui 11-20 tahun sebanyak 35 responden (63,8%). 21-30 tahun sebanyak 18 responden (27,6%), dan lebih dari atau sama dengan 30 tahun sebanyak 5 responden (8,6%).

Analisis Data

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis data dilakukan tiga tahapan pengujian model pengukuran, yaitu pengujian validitas konstruk konvergen, pengujian validitas konstruk diskriminan, dan pengujian reliabilitas. Berikut adalah beberapa kriteria yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas:

Tabel 4.5 Parameter Model Pengukuran Data Menggunakan PLS

No.	Tipe Model Pengukuran	Tipe Pengukuran	Kriteria
1.	Validitas	Validitas Konvergen	AVE > 0,5
		Validitas Diskriminan	<i>Cross Loading</i> <i>Fornell-Larker</i>
2.	Reabilitas	Konsistensi Internal	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6

Sumber: (Ghozali, 2009)

Uji Validitas

Validitas Konvergen

Dalam penelitian ini, validitas konvergen dinilai berdasarkan korelasi antara item score AVE yang dihitung dengan PLS. Validitas konvergen sangat baik apabila skor AVE (Average Variance Extracted) > 0,5 (Ghozali, 2009).

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui Psychological Capital dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran)

Tabel 4.6 Quality Criteria (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Partisipasi Anggaran	0,668	Valid
Kinerja Manajerial	0,610	Valid
<i>Psychological Capital</i>	0,625	Valid
Persepsi Inovasi	0,651	Valid

Sumber: Data diolah dengan PLS (2021)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dinilai dengan melihat nilai cross loading yaitu jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Tabel 4.7 Cross Loading

	Partisipasi Anggaran	Kinerja Manajerial	<i>Psychological Capital</i>	Persepsi Inovasi
X.1	0,868	0,484	0,328	0,472
X.2	0,806	0,438	0,293	0,461
X.3	0,794	0,472	0,340	0,448
X.4	0,787	0,520	0,242	0,409
X.5	0,779	0,364	0,305	0,441
X.6	0,865	0,535	0,351	0,530
Y.1	0,353	0,781	0,445	0,474
Y.2	0,481	0,798	0,402	0,555
Y.3	0,492	0,753	0,426	0,576
Y.4	0,379	0,720	0,492	0,363
Y.5	0,495	0,841	0,469	0,453
Y.6	0,444	0,785	0,502	0,483
Y.7	0,497	0,806	0,444	0,467
Y.8	0,445	0,760	0,469	0,431
Z1.1	0,221	0,367	0,777	0,337
Z1.2	0,391	0,460	0,839	0,264
Z1.3	0,134	0,316	0,715	0,148
Z1.4	0,432	0,581	0,776	0,368
Z1.5	0,398	0,502	0,759	0,356

	Partisipasi Anggaran	Kinerja Manajerial	Psychological Capital	Persepsi Inovasi
Z1.6	0,151	0,359	0,755	0,118
Z1.7	0,348	0,422	0,821	0,371
Z1.8	0,313	0,521	0,762	0,397
Z1.9	0,287	0,483	0,722	0,383
Z1.10	0,166	0,183	0,707	0,139
Z1.11	0,210	0,486	0,797	0,198
Z1.12	0,266	0,447	0,802	0,335
Z1.13	0,238	0,444	0,806	0,237
Z1.14	0,157	0,426	0,789	0,169
Z1.15	0,164	0,384	0,759	0,211
Z1.16	0,404	0,440	0,758	0,376
Z1.17	0,314	0,509	0,820	0,385
Z1.18	0,324	0,483	0,798	0,296
Z1.19	0,353	0,533	0,852	0,392
Z1.20	0,204	0,465	0,792	0,368
Z1.21	0,316	0,432	0,858	0,391
Z1.22	0,388	0,515	0,854	0,444
Z1.23	0,202	0,466	0,789	0,226
Z1.24	0,446	0,511	0,840	0,362
Z2.1	0,440	0,429	0,257	0,788
Z2.2	0,370	0,435	0,247	0,814
Z2.3	0,497	0,413	0,248	0,766
Z2.4	0,520	0,628	0,361	0,831
Z2.5	0,510	0,582	0,457	0,868
Z2.6	0,357	0,410	0,331	0,773

Sumber: Data diolah dengan PLS (2021)

Tabel 4.8 Fornell-Larcker

	Kinerja Manajerial	Partisipasi Anggaran	Persepsi Inovasi	Psychological Capital
Kinerja Manajerial	0,781			
Partisipasi Anggaran	0,577	0,817		
Persepsi Inovasi	0,612	0,565	0,807	
Psychological Capital	0,583	0,380	0,401	0,791

Sumber: Data diolah dengan PLS (2021)

Berdasarkan dari hasil cross loading dan fornell-larcker nilai korelasi konstruk pada masing-masing variabel lebih tinggi daripada nilai konstruk lainnya. Selain itu, untuk melihat nilai kuadrat korelasi antara konstruk dengan nilai AVE atau korelasi antara konstruk dengan akar AVE.

Uji Reliabilitas

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui Psychological Capital dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran)

Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat dari hasil cronbach's alpha atau output composite reliability. Dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha atau composite reliability lebih dari 0,70. Dapat dilihat pada Tabel 4.9 dibawah ini:

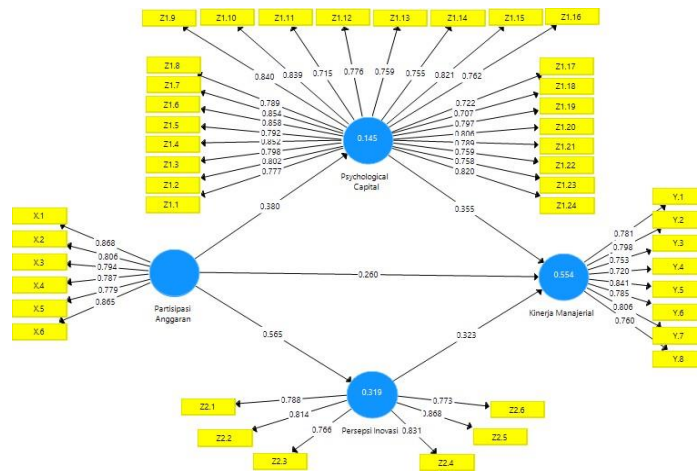
Tabel 4.9 Quality Criteria

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Manajerial	0,908	0,910	0,926
Partisipasi Anggaran	0,900	0,904	0,923
Persepsi Inovasi	0,893	0,906	0,918
Psychological Capital	0,974	0,978	0,976

Sumber: Data diolah dengan PLS (2021)

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan output Composite Reliability lebih besar dari 0,70. Oleh karrena itu dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dari seluruh variabel dalam kuesioner penelitian bersifat reliabel dan dapat digunakan.

Pengujian Struktural Model (Inner Model)



Gambar 4.1 Output Struktural Model

Tabel 4.10 Nilai Coefficient of Determination (R2)

	<i>R Square</i>
Kinerja Manajerial	0,554
Persepsi Inovasi	0,319
<i>Psychological Capital</i>	0,145

Sumber: Data diolah dengan PLS (2021)

Nilai R2 dikatakan baik apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,1. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R2 dari variabel kinerja manajerial adalah sebesar 0,554. Kemudian nilai R2 dari variabel psychological capital adalah sebesar 0,145. Hal ini berarti bahwa tingkat variasi perubahan variabel partisipasi anggaran terhadap psychological capital adalah sebesar 14,5% sedangkan 85,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Kemudian untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dapat dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien jalur (path coefficient) dan nilai signifikan. T-statistics. Konstruk dikatakan memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient > 0,1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Path Coefficients (Mean, STDEV, dan T-Value)

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Partisipasi Anggaran → <i>Psychological Capital</i>	0,355	0,364	0,096	3,681	0,000
Partisipasi Anggaran → Persepsi Inovasi	0,323	0,327	0,109	2,966	0,003
<i>Psychological Capital</i> → Kinerja Manajerial	0,380	0,387	0,113	3,352	0,001
Persepsi Inovasi → Kinerja Manajerial	0,565	0,567	0,085	6,630	0,000
Partisipasi Anggaran → Kinerja Manajerial	0,260	0,253	0,108	2,413	0,016

Sumber: Data diolah dengan PLS (2021)

Partisipasi Anggaran Terhadap Psychological Capital

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai yang signifikan (β : 0,355, t: 3,681, dan p: <0,01), artinya bahwa hipotesis pertama didukung.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Venkatesh & Blaskovich, 2012) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara positif terhadap psychological capital.

Partisipasi Anggaran Terhadap Persepsi Inovasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai yang signifikan (β : 0,323, t: 2,966, dan p: <0,01), artinya bahwa hipotesis kedua didukung.

(Damanpour & Evan, 1984) menyatakan bahwa inovasi meningkat ketika ada jalur komunikasi yang terbuka di dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agusti & Safitri, 2014) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara positif terhadap persepsi inovasi.

Psychological Capital Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai yang signifikan (β : 0,380, t: 3,352, dan p: <0,01), artinya bahwa hipotesis ketiga didukung.

Psychological Capital bisa dikatakan sebagai sumber daya individu. Dalam konteks kinerja, karyawan dengan modal psikologis positif biasanya mengharapkan hal-hal baik terjadi di tempat kerja (optimism), percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik (self efficacy and hope) dan kemampuan untuk tetap bertahan (resiliency) dalam kondisi apapun untuk mencapai kesuksesan. Semakin tinggi psychological capital maka semakin mudah individu mengimplementasikan persepsi dan pemahaman positif terhadap lingkungannya (Avey et al., 2011). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Avey et al. (2011), (Venkatesh & Blaskovich, 2012), (Yu, Li, Tsai, & Wang, 2019). Yang menyatakan bahwa Psychological Capital memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial.

Persepsi Inovasi Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai yang signifikan (β : 0,565, t: 6,630, dan p: <0,01), artinya bahwa hipotesis keempat didukung.

Manajer yang memiliki persepsi inovasi yang tinggi akan lebih percaya diri dalam meningkatkan ide dan pemikirannya sehingga kinerjanya akan semakin baik. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yahya dan Ahmad (2008) menyimpulkan bahwa adanya interaksi antara partisipasi anggaran, persepsi inovasi, dan attention to detail akan meningkatkan kinerja manajerial.

Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai yang signifikan (β : 0,260, t: 2,413, dan p: <0,01), artinya bahwa hipotesis kelima didukung.

Penganggaran membutuhkan keterlibatan manajemen tingkat atas, menengah serta bawah sehingga partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat dievaluasi sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan karena dengan anggaran yang dibuat partisipatif diharapkan para karyawan mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditentukan Hasil dalam penelitian ini sudah sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Soleha & Tamsil, 2013) yang menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran dengan psychological capital dan persepsi inovasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di bab sebelumnya maka simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi anggaran secara berpengaruh langsung terhadap psychological capital. Penelitian ini menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara positif terhadap psychological capital.

2. Partisipasi anggaran berpengaruh secara langsung terhadap persepsi inovasi. Penelitian ini menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara positif terhadap persepsi inovasi. Partisipasi anggaran mendorong bawahan untuk berbagi pemikiran, perspektif dan pendapat mereka, dan memungkinkan mereka untuk berinteraksi dengan atasan mereka yang dapat meningkatkan persepsi inovasi para individu.

3. Psychological Capital berpengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menemukan bahwa psychological capital berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial. Jika individu memiliki PsyCap maka probabilitas keberhasilan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan adalah tinggi. Semakin tinggi PsyCap maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

4. Persepsi inovasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menemukan bahwa persepsi inovasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial. Manajer yang memiliki persepsi inovasi yang tinggi akan lebih percaya diri dalam meningkatkan ide dan pemikirannya sehingga kinerjanya akan semakin baik.

5. Partisipasi anggaran berpengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial. Peningkatan partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat mengakibatkan kinerja manajerial meningkat.

BIBLIOGRAFI

- Agusti, R., & Safitri, D. (2014). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah melalui komitmen organisasi dan persepsi inovasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten siak). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(2), 1–15. [Google Scholar](#)
- Argyris, C. (1952). *The impact of budgets on people*. The Controllership Foundation. [Google Scholar](#)
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. [Google Scholar](#)
- Bastian, I. (2005). *Akuntansi Sektor Publik*. Erlangga. [Google Scholar](#)
- Brownell, P., and Mcinnes, M. (1986). and Participation , Motivation , Managerial Performance. *The Accounting Review*, 61(4), 587–600. [Google Scholar](#)
- Brownell, P. (1981). Participation in Budgeting, Locus of Control & Organizational Effectiveness. *The Accounting Review*, 56(9), 844–860. [Google Scholar](#)
- Brownell, P. (1982). The Role of Accounting Data in Performance Evaluation, Budgetary Participation, and Organizational Effectiveness. *Journal of Accounting Research*, 12–27. [Google Scholar](#)
- Brownell, P. (1983). Leadership style, budgetary participation and managerial behavior. *Accounting, Organizations and Society*, 8(4), 307–321. [Google Scholar](#)
- Carter, J. W., and Youssef-Morgan, C. M. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 383–405. [Google Scholar](#)
- Chalofsky, N. (2007). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 431. [Google Scholar](#)
- Chow, C. (1991). The Effects of Management Controls and National Culture on Manufacturing Performance: An Experimental Investigation. *Accounting Organizations and Society*. *Accounting , Organization and Society*, 16(3), 209–226. [Google Scholar](#)
- Damanpour, F., & Evan, W. M. (1984). Organizational innovation and performance: the problem of" organizational lag". *Administrative Science Quarterly*, 392–409. [Google Scholar](#)

- Frucot, V., and Shearon, W. T. (1991). Budgetary Control , and Participation , Locus Mexican Job of Managerial Satisfaction Performance and. *The Accounting Review*, 66(1), 80–99. [Google Scholar](#)
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika: teori, konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. [Google Scholar](#)
- Govindarajan, V. (1986). Impact of participation in the budgetary process on managerial attitudes and performance: Universalistic and contingency perspectives. *Management Control Theory*, 17(4), 496–516. [Google Scholar](#)
- Kenis, I. (1979). Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. 54(4), 707–721. [Google Scholar](#)
- Kren, L. (1992). Budgetary participation and managerial performance: The impact of information and environmental volatility. *The Accounting Review*, 67(3), 511–526. [Google Scholar](#)
- Leach-Lopez. (2015). Relationship of budget participation conflict and job performance of South Korean managers. *Cross Cultural Management*, 22(4), 608–629. [Google Scholar](#)
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., and Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. [Google Scholar](#)
- Luthans, F. (2002). Luthans-2002-Journal_of_Organizational_Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. [Google Scholar](#)
- Luthans, F. (2008). The mediating role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219–238. [Google Scholar](#)
- Luthans, F. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291–307. [Google Scholar](#)
- Mahoney, TA. Jerdee, T.H. and Carroll, S. . (1963). *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati: South Western Publishing. [Google Scholar](#)
- Maslow, A. H. (1954). The Instinctoid Nature of Basic Needs. *Journal of Personality*, 22(3), 326–347. [Google Scholar](#)
- Milani, K. (1975). The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field Study. *The Accounting Review*, 274–284. [Google Scholar](#)

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui Psychological Capital dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran)

- Nor, W. (2007). Desentralisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial (pp. 217–240). *Media Riset Bisnis & Manajemen*. [Google Scholar](#)
- O'Reilly, CA., Chatman, J. and Caldwell, D. (1991). People organization culture: a profile comparison approach to assessing person organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. [Google Scholar](#)
- Seligman, M. E., and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. [Google Scholar](#)
- Siegel, G., Marconi, H. (1989). *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Co: Cincinnati. [Google Scholar](#)
- Soleha, N., Muttaqin, G. F., and Tamsil, L. (2013). the Effect of Budgetary Participation on Job Performance With Psychological Capital and Organizational Commitment As an Intervening Variable. *Simposium Nasional Akuntansi XVI Manado 2013*. [Google Scholar](#)
- Spreitzer, C. and. (2012). A path forward: Assessing progress and exploring core questions for the future of positive organizational scholarship. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University. [Google Scholar](#)
- Venkatesh, R., and Blaskovich, J. (2012). The mediating effect of psychological capital on the budget participation-job performance relationship. *Journal of Management Accounting Research*, 24(1), 159– 175. [Google Scholar](#)
- Windsor, C. A., and Ashkanasy, N. M. (1995). The effect of client management bargaining power, moral reasoning development, and belief in a just world on auditor independence. *Accounting, Organizations and Society*, 20(7–8), 701–720. [Google Scholar](#)
- Yu, X., Li, D., Tsai, C. H., & Wang, C. (2019). The role of psychological capital in employee creativity. *Career Development International*. [Google Scholar](#)
-

Copyright holder:

Rani Karina, Fajar Gustiawaty Dewi, Yenni Agustina (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

