

## DETERMINAN KINERJA MANAJERIAL SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA

**Ayu Candra Nugraheni**<sup>✉</sup>

Bank Jateng Cabang Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia  
Jl. Pahlawan No. 177, Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia

**Henny Murtini**

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia 50229

Diterima: Juli 2015. Disetujui: Agustus 2015. Dipublikasikan: September 2015

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: Pengaruh gaya kepemimpinan, desentralisasi dan *job relevant information* terhadap kinerja manajerial SKPD. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat setingkat kepala bagian/bidang/sub bagian/sub bidang/seksi dari Dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara yang berjumlah 182. Teknik pengambilan sampel secara *satisfied propotionate random sampling* dengan formula yang digunakan menggunakan tehnik Slovin dan diperoleh 125 sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *full model Structural Equation Modelling (SEM)* dengan alat analisis *smartPLS 2.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Desentralisasi dan *job relevant information* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah mengikutsertakan top manager dalam hal ini kepala SKPD sebagai sampel dalam penelitian.

### Abstract

*This research aimed to test: The effect of leadership style, decentralization, and job relevant information on SKPD's managerial performance. The population in this research ware the section chief level officials / field / sub-section / sub-division / section of the Department of Local Government Banjarnegara which amount 182. The sampling technique is satisfied proportionate random sampling with the used formula using the Slovin technique and obtained 125. The data was collected by using a questionnaire. Data analysis methods used in this research is the analysis of the full model of Structural Equation Modeling (SEM) using analysis tool smartPLS 2.0. The results of this research indicate that leadership style has no effect on SKPD's managerial performance. Meanwhile, decentralization and job relevant information have positive influence on SKPD's managerial performance. Suggestion for future research is to include top manager in this case the head of SKPD's as a samples in the study.*

© 2015 Universitas Negeri Semarang

---

**Keywords:** *Managerial Performance, Leadership Style, Decentralization, and Job Relevant Information.*

---

---

<sup>1</sup> Ayu Candra Nugraheni (✉)  
E-mail: ayucandra1993@gmail.com

## PENDAHULUAN

Globalisasi diperlihatkan oleh adanya persaingan yang ketat dan peningkatan ekspektasi masyarakat yang tinggi. Pihak pemerintah di tuntut untuk lebih mengambil inisiatif dalam peningkatan perannya dalam pelaksanaan pembangunan dan lebih memberikan pelayanan kepada publik yang lebih baik. Untuk meningkatkan pelayanan suatu instansi terhadap masyarakat diperlukan perbaikan kinerja dari pegawai pada instansi tersebut.

Peningkatan kinerja manajerial yang bekerja di berbagai instansi diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sebab, apabila dikelola secara baik dan bertanggungjawab, organisasi publik tersebut akan memberikan kontribusi pemasukan kepada kas daerah, yang nantinya akan menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan organisasi yang profesional sehingga mampu menciptakan suatu organisasi publik yang berorientasi pada *value for money* (*effectivity, efficiency, economy*) (Mardiasmo, 2004). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial antara lain ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan stuktur desentralisasi (Mulyadi, 2001).

Berdasarkan LAKIP Kabupaten Banjarnegara Tahun 2013 masih ditemukan 8 sasaran kerja Pemerintah Daerah yang tidak tercapai. Hal ini menggambarkan kinerja masing-masing SKPD di Kabupaten Banjarnegara masih belum maksimal dikarenakan realisasi kinerjanya masih belum sesuai dengan target, maksudnya masih belum sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai pada awal tahun. Keadaan ini membuktikan kinerja manajerial Kabupaten Banjarnegara belum bisa bekerja sesuai harapan. Selain itu, menurut Data BPS tahun 2007-2014 Kabupaten Banjarnegara selalu menempati posisi terendah dalam jumlah PAD dibandingkan kabupaten yang tergabung dalam BARLINGMASCAGEB (Banjarnegara, Purbalingga, Banyumas, Cilacap, Kebumen). Hal ini mencerminkan bahwa kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Banjarnegara masih belum maksimal dalam pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi.

*Goal Theory* menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan menggunakan pendekatan *goal theory* kinerja manajerial yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan, desentralisasi dan *job relevant information* sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka pencapaian tujuan akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Penelitian mengenai kinerja manajerial telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Rachmawati (2009) melakukan penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan Pemda Sukoharjo hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dwianasari (2004) yang

menunjukkan bahwa desentralisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. Namun, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nor (2007) yang menunjukkan bahwa desentralisasi dan gaya kepemimpinan tidak berhasil memoderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Afrida (2013) tentang pengaruh desentralisasi dan sistem pengendalian interen terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada variabel independen yang diteliti mencoba fokus pada gaya kepemimpinan, desentralisasi dan *job relevant information* karena ketiga faktor tersebut memiliki hubungan keterkaitan satu sama lain dan mengkhususkan variabel dependen yaitu kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Arif, dkk (2013) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi. Gaya kepemimpinan ini erat hubungannya dengan kinerja, karena sering kali betah atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaan itu ditentukan dari bagaimana cara memimpin perusahaan tersebut dan perlakuan terhadap bawahan. Semakin baik pimpinan dan gaya kepemimpinan maka kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya akan terwujud karena bawahan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Penelitian tentang gaya kepemimpinan dan kinerja telah dilakukan oleh Rachmawati (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

**H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah**

### **Hubungan Desentralisasi dengan Kinerja Manajerial**

Menurut UU No. 32 Tahun 2004 desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusannya dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa desentralisasi adalah seberapa jauh manajemen di level yang lebih tinggi memperbolehkan manajemen di level yang lebih rendah mengambil keputusan secara independen. Desentralisasi akan meningkatkan kinerja manajerial jika pendelegasian wewenang diberikan manajemen puncak ke manajemen bawah dalam pengambilan keputusan/kebijakan, hal ini akan memberikan semangat kepada unit organisasi lebih rendah untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya sehingga memacu untuk meningkatkan kinerja manajerial SKPD. Penelitian tentang desentralisasi dan kinerja manajerial SKPD telah dilakukan oleh Afrida (2013) yang menyatakan bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

**H<sub>2</sub>: Desentralisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.**

*Job relevant information (JRI)*, merupakan informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas. JRI meningkatkan kinerja melalui pemberian perkiraan yang lebih akurat mengenai lingkungan sehingga dapat dipilih rangkaian tindakan efektif yang terbaik (Kren, 1992). Variabel ini untuk menangkap persepsi manajer atas ketersediaan informasi untuk keputusan-keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Informasi mengenai *job relevan* merupakan informasi yang dapat membantu manajer dalam memilih tindakan yang terbaik melalui upaya yang diinformasikan secara lebih baik misalnya kondisi perekonomian dan kondisi keuangan organisasi. Dalam hal ini *job relevan information* membantu memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi manajer mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Tersedianya informasi job relevan akan membantu manajer dalam membuat keputusan-keputusan penting serta dapat membantu manajer untuk memprediksi keadaan lingkungan organisasi secara tepat. Penelitian tentang *job relevant information* dan kinerja manajerial telah dilakukan oleh Arif (2013) yang menyatakan bahwa *JRI* berhasil memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

**H<sub>3</sub>: *Job relevant information* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.**

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Modelling* (SEM) dan alat analisa yang digunakan dalam metode ini adalah software *Partial Least Square* (PLS). Untuk pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya T-statistik. Responden penelitian adalah pejabat eselon tiga dan empat yang bekerja di 12 Dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara. Pejabat eselon tiga dan empat di Dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara menjabat sebagai sekretaris dinas, kepala bagian, kepala sub bagian, kepala bidang, dan kepala seksi. Kuesioner yang disebar berjumlah 126, jumlah tersebut diperoleh dari perhitungan sampel menggunakan metode *satisfied propotionate random sampling* dengan menggunakan teknik Slovin.

**Tabel 1.** Kuesioner yang disebar

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuisisioner yang didistribusikan	126	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	5	3%
Kuisisioner yang kembali	121	97%
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	2	1%
Kuisisioner yang dapat diolah	119	95%

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Definisi operasional variabel

Variabel	Keterangan	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan hubungan dekat, saling mempercayai dan saling memperhatikan antara pimpinan dan bawahan	.Gibson (1996) dalam Rachmawati (2009) pengukuran gaya kepemimpinan ditunjukkan oleh indikator berdimensi: <i>Consideration</i> (konsiderasi) <i>Initiating structure</i> (struktur inisiatif)	Skala Likert 1-5
Desentralisasi	Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer yang lebih rendah untuk membuat keputusan secara independen.	Menurut Mia dan mia (1996) dalam Afrida (2013) untuk mengukur desentralisasi dicerminkan melalui indikator wewenang dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah : Keuangan Operasional Pelatihan Pergeseran dana Pengalokasian Sumber dana.	Skala Likert 1-5
Job Relevant Information	<i>Job relevant information</i> merupakan informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas	Menurut Kren (1992) dalam Chandralis (2014) untuk mengukur JRI ditunjukkan oleh indikator : <i>Objectiveness</i> (tujuan) <i>Decision</i> (keputusan)  <i>Evaluation</i> (evaluasi)	Skala Likert 1-5
Lanjutan tabel 2			
Kinerja Manajerial	Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja manajer organisasi sektor publik dalam melaksanakan kegiatan manajerial	Mahoney (1963) dalam Afrida (2013) indikator kinerja manajerial meliputi: Perencanaan Investigasi Koordinasi Evaluasi Pengawasan Penilaian staf Negosiasi Perwakilan	Skala Likert 1-5

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, statistik inferensial (Menilai *Outer Model* dan *Inner Model*), dan uji hipotesis dengan menggunakan smartpls 2.0 M3.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan Smart PLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

#### *Convergent validity*

*Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 dalam Ghozali (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai Loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *Loading Factor* sebesar 0,50. Pada pengujian ini menunjukkan bahwa semua loading factor memiliki nilai di atas 0,50, sehingga konstruk untuk semua variabel tidak ada yang dikeluarkan dari model.

#### *Discriminant validity*

Dari pengujian ini dapat dilihat bahwa nilai *cross factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten telah memiliki nilai *cross factor* yang lebih besar dibandingkan nilai loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya. Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika akar AVE berada di atas 0,50. Hasil *correlation of latent variable* dan akar AVE pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai akar AVE konstruk lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk dengan variabel latent. Sehingga model dianggap memenuhi kriteria *discriminant validity*.

**Tabel 3.** AVE dan Akar AVE

	AVE	AVE Roots
GK	0,511	0.715
DI	0,614	0.783
JR	0,529	0.727
KM	0,540	0.734

Sumber : *Output PLS 2015*

**Tabel 4.** Latent Variable Correlations

	DI	GK	JR	KM
DI	1			
GK	0,217807	1		
JR	0,366865	0,446858	1	
KM	0,47096	0,297812	0,518155	1

Sumber : *Output PLS 2015*

**Tabel 5.** Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	Keterangan
GK	0,903	0,880	Reliabel
DI	0,888	0,846	Reliabel
JR	0,918	0,900	Reliabel
KM	0,913	0,893	Reliabel

Sumber : *Output PLS 2015*

Menurut Gozhali (2008) konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun nilai *cronbach alpha* di atas 0,70. *Composite Reliability* dan *cronbach alpha* ini menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu di atas 0,70 sehingga model dianggap memenuhi kriteria *Composite Reliability* dengan kata lain semua konstruk penelitian *reliable* untuk diteliti lebih lanjut.

#### **Pengujian Model Struktural (*Inner Model*).**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen. Dalam penelitian ini nilai *R-square* kinerja manajerial (KM) sebesar 0,36. Nilai *R-square* sebesar 0,36 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan (GK), desentralisasi (DI), dan *job relevant information* (JR) sebesar 36% sementara 67% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

**Tabel 6.** Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics ( O/STERR )</i>
DI -> KM	0,320738	0,324991	0,092967	0,092967	3,450007
GK -> KM	0,061215	0,076323	0,073866	0,073866	0,828733
JR -> KM	0,373133	0,38094	0,0988	0,0988	3,776667

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Dengan nilai koefisien parameter jalur untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,061 dan nilai *t*-statistik nya sebesar 0,828 atau lebih kecil dibandingkan nilai *t*-tabel sebesar 1,96. Sehingga **H<sub>1</sub> Ditolak**. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan desentralisasi terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah memiliki pengaruh positif nilai koefisien parameter jalur untuk variabel desentralisasi yaitu sebesar 0.320 dan nilai *t*-statistik nya sebesar 3,450 atau lebih besar dibandingkan nilai *t*-tabel sebesar 1,96. Sehingga **H<sub>2</sub> Diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job relevant information* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah dengan nilai koefisien jalur untuk parameter *job relevant information* yaitu sebesar 0,373 dan nilai *t*-statistik nya sebesar 3,77 atau lebih besar dibandingkan nilai *t*-tabel sebesar 1,96. Sehingga **H<sub>3</sub> Diterima**.

### **Pembahasan**

Gaya kepemimpinan tidak dapat meningkatkan kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini konsisten dengan penelitian Nor (2009) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Namun, penelitian ini tidak mendukung penelitian Rachmawati (2009) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator GK6 yang menunjukkan bahwa menurut beberapa responden hubungan antar anggota organisasi dalam instansi tersebut kurang baik dan kurang harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dalam responden bekerja masih belum berhasil mempersatukan hubungan antar anggotanya sehingga kinerja yang dihasilkan oleh manajer tidak meningkat.

Desentralisasi mampu meningkatkan kinerja manajerial. Adanya UU No 32 tahun 2004 yang memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri, menyebabkan para manajer menjadi lebih berperan dalam pengambilan keputusan dan lebih bertanggung jawab terhadap aktivitas unit yang dipimpinnya. Kemampuan untuk membuat keputusan yang benar sesuai dengan kebutuhan akan mendorong terciptanya efektivitas pelayanan yang diberikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan literatur dan penelitian sebelumnya (Dwianasari, 2004) bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

*Job relevant information* yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja manajerial. Dengan kata lain *job relevant information* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Nengsi dkk. 2013 yang menunjukkan bahwa *job relevant information* berpengaruh positif dan signifikan terhadap partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.



Penelitian yang dilakukan Arif (2013) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *job relevant information* dapat meningkatkan kinerja manajerial pada Bank Riau Kepri. Teori *stakeholder* menyatakan bahwa seluruh *stakeholder* memiliki hak untuk disediakan informasi tentang bagaimana aktivitas organisasi mempengaruhi mereka. *JRI* meningkatkan kinerja melalui pemberian perkiraan yang lebih akurat mengenai lingkungan sehingga dapat dipilih rangkaian tindakan efektif yang terbaik (Kren, 1992) dalam Chandralis (2014). Informasi mengenai *job relevan* merupakan informasi yang dapat membantu manajer dalam memilih tindakan yang terbaik melalui upaya yang diinformasikan secara lebih baik misalnya kondisi perekonomian dan kondisi keuangan organisasi.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Sedangkan desentralisasi dan *job relevant information* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

Saran yang dapat diberikan kepada kepada Dinas di Kabupaten Banjarnegara diharapkan melakukan kegiatan rutin diluar jam bekerja, selalu melakukan musyawarah antar pejabat struktural dengan pengguna anggaran supaya semua pihak merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pergeseran dana, dan meningkatkan komunikasi antar bagian dalam instansi. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan mengikutsertakan *top manager* dalam hal ini kepala SKPD sebagai populasi dan sampel penelitian karena kepala SKPD merupakan pemegang informasi terbesar dan sebagai penentu perumusan kebijakan strategis dalam suatu instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Caesar. Ria Nelly. Vince Rahmawati. Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan *job relevant information* sebagai variabel intervening. *Jurnal SOROT* 9(1):1-121.
- Afrida, Nur. 2013. Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial SKPD. *Artikel Ilmiah, Universitas Negeri Padang*.
- Baihaqi dan Chandralis. 2014 Pengaruh Job Relevant Information, Role Ambiguity, Role Conflict terhadap kinerja karyawan pada DPPKA Kota Bengkulu. *Skripsi, Universitas Bengkulu*.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif if dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Garrison dan Noreen. 2001. *Akuntansi Manajerial*, penerjemah Budisantoso, A.Totok, buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Kren. L. 1992. Budgetary Participation and Managerial performance : The Impact of Information Environment Volatility. *The Accounting Review*, 67(3):511-526.
- LAKIP Kabupaten Banjarnegara 2013.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nengsy, Herda, Ria Nelly Sari & Restu Agusti. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Job Relevant Information, Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening). *Jurnal Akuntansi*, 2(1): 1-17.
- Nor, Wahyudin. 2007. Desentralisasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi X:1-27*.  
PP Nomor 58 Tahun 2005.
- Rachmawati. S. R. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ririn, D. dan Mardiasmo. 2004. The Effect Of Relationship Between Budgetary Participation And Decentralization Structure On Managerial Performance Of Local Government Agencies: The Role Of Organizational Commitment As Intervening Variable. (Empirical Study On Municipality And Regencies In Yogyakarta Province). *SOSIOSAINS*, 17(4):655-674.
- UU No 32 tahun 2004.
- [www.bpsjateng.go.id](http://www.bpsjateng.go.id) ( diunduh senin 5 januari pukul 05.00 )
- <http://www.suaramerdeka.com/> ( diunduh Selasa 6 januari 2015 pukul 13.00)
- [www.satelitnews.com](http://www.satelitnews.com) (diunduh Selasa 6 januari 2015 pukul 14.00)
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Pemangku\\_kepentingan](http://id.wikipedia.org/wiki/Pemangku_kepentingan) ( diunduh 15 Februari 2015)