

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori kontingensi adalah teori kesesuaian pimpinan yang berarti menyesuaikan pemimpin dengan kondisi yang tepat. Teori yang dikemukakan oleh Fiedler's ini berpendapat bahwa kinerja pemimpin ditentukan dari pemahamannya terhadap situasi dimana mereka memimpin. Teori kontingensi dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan (Otley, 1980 dalam Wulandari, 2011). Dimana terdapat beberapa keterlibatan dari variabel yang ada, salah satunya adalah variabel moderating, yaitu jenis variabel yang bisa memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Suatu variabel independen dan dependen bisa menghasilkan hubungan negatif atau positif tergantung pada variabel yang memoderasinya. Pendekatan ini dapat memberikan informasi mengenai sifat hubungan yang ada di dalam suatu partisipasi anggaran dengan kinerja berbeda antara situasi dengan situasi lainnya.

Sisaye (1998) dalam Husin (2012) menyatakan bahwa teori kontingensi adalah desain sistem kontrol yang bersifat kontingen terhadap kontekstual *setting*

organisasi tempat sistem kontrol tersebut akan beroperasi. Brownell (1982) menelaah beberapa penelitian dan menemukan pengaruh faktor kondisional sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Faktor kondisional tersebut dapat dikelompokkan ke dalam empat variabel yaitu kultur, organisasional, interpersonal, dan individual. Sumarno (2005); Suhartono dan Solichin, (2006) dalam Husin (2012) meneliti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan menggunakan variabel kontingensi sebagai pemoderasi, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kontingensi menjadi pemoderasi terhadap hubungan antara variabel tersebut. Pendekatan teori kontingensi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemerintah daerah. Faktor kontingensi yang dipilih adalah rotasi pekerjaan dan *job relevant information*.

2.1.2 Partisipasi Penyusunan Anggaran

Menurut Brownell (1982) partisipasi anggaran sebagai suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, Darlis (2002:35) juga mengungkapkan bahwa partisipasi memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi dan meningkatkan kerjasama di antara para manajer. Oleh karena tingkat keterlibatan bawahan dalam proses penyusunan anggaran merupakan faktor utama yang membedakan antara anggaran partisipatif dan anggaran non partisipatif (Milani, 1975). Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi

(Azhar, 2009). Partisipasi memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi dimana dalam sebuah partisipasi orang yang ikut serta dalam menyusun sebuah program, tujuan, dan sekalipun anggaran.

Siegel dan Marconi (1989) menyatakan bahwa partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran dapat menimbulkan inisiatif pada mereka untuk menyumbangkan ide dan informasi, meningkatkan kebersamaan dan merasa memiliki, sehingga kerjasama di antara anggota dalam mencapai tujuan meningkat. Mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas keikutsertaan mereka dengan memberikan kontribusi dalam bentuk pendapat. Anggaran dalam sektor publik merupakan instrumen akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang publik (Mardiasmo, 2005:61). Sedangkan anggaran menurut Adrianto (2008) adalah anggaran yang telah disusun memiliki peranan sebagai perencanaan dan sebagai kriteria kinerja, yaitu anggaran dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja manajerial. Partisipasi penganggaran menggunakan enam instrumen yang dikembangkan oleh Milani (1975), meliputi:

1. Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran
2. Kelogisan merevisi anggaran
3. Kebutuhan memberikan pendapat
4. Pengaruh dalam anggaran final
5. Kontribusi terhadap anggaran, dan
6. Kebutuhan meminta pendapat.

Keterlibatan para pimpinan suatu organisasi terkait dengan penyusunan anggaran adalah sebuah partisipasi untuk menentukan tujuan organisasi tersebut, ketika diaplikasikan dalam perencanaan, partisipasi berarti melibatkan pimpinan tingkat bawah dan menengah untuk menyusun langkah, serta membuat keputusan mengenai tujuan operasi organisasi (Husin, 2012). Oleh karena itu bisa disimpulkan, ikut terlibatnya aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran dapat menambah ilmu mereka mengenai suatu anggaran dan juga memberikan informasi yang akurat kepada masyarakat mengenai anggaran yang disusun oleh pemerintah.

2.1.3 Kinerja Aparat Pemerintah Daerah

Kinerja aparat pemerintahan merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu atasan dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial, dimana kinerja dapat diukur dari seberapa jauh kemampuan kinerja dalam mencapai target yang dianggarkan. Menurut Dwiyanto (2002) dalam Nor (2007), pada instansi pemerintah, kinerja pelayanan publik merupakan salah satu dimensi strategis dalam menilai keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah dewasa ini. Pemerintah daerah memiliki peluang untuk merumuskan kebijakan dan program sesuai aspirasi masyarakat di daerahnya. Sehingga, salah satu faktor penting dari keberhasilan otonomi daerah adalah implikasinya terhadap perbaikan kinerja pelayanan publik. Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang kinerja instansi pemerintah, mendefinisikan kinerja sebagai suatu keluaran/hasil dari program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Menurut Sastrohadiwiryono (2002) kinerja aparat dilihat

berdasarkan kemampuan aparat dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial, menurut Mahoney (1963) dalam Wulandari (2011) terdapat beberapa indikator mengenai kinerja manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, pengawasan, representasi, dan keseluruhan kinerja.

Menurut Mahsun (2006) ada beberapa elemen pokok dalam kinerja yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, dan akuntabilitas. Dengan mengevaluasi kinerja maka akan menghasilkan seberapa besar tingkat partisipasi dalam penyusunan anggaran dalam pemerintahan sektor publik.

Byars (1984) dalam Wulandari (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Instrumen kinerja terkait dengan pencapaian target kinerja kegiatan dari suatu program, akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil, tingkat pencapaian program, dampak hasil kegiatan terhadap kehidupan masyarakat, kesesuaian realisasi anggaran dengan anggaran, pencapaian efisiensi operasional, dan perilaku pegawai.

2.1.4 Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation*)

Hasibuan (2003:104) dalam Andriani (2013) mengemukakan bahwa “Rotasi jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*”. Rotasi pekerjaan di dalam pemerintahan daerah pada umumnya terjadi karena pergantian pemimpin, namun ada juga faktor lain yaitu dengan prestasi kerja dan latar belakang pendidikan. Selain alasan tersebut alasan pegawai di rotasi kerja dalam instansi pemerintahan hanya badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (baperjakat) yang mengetahuinya dimana baperjakat tersebut terdiri dari Sekretaris Daerah, BKD, dan Inspektorat. Rotasi pekerjaan diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang tertinggiketika penambahan dan pengkayaan pekerjaan secara bersama-sama dapat diterapkan untuk mendesain suatu sistem kerja yang sesuai (Andriani, 2013). Semakin baik kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini aparat pemerintah daerah akan semakin menunjang tercapainya tujuan dan sasaran pemerintah daerah, sehingga perhatian untuk pengembangan SDM yang dimiliki sangat diperlukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rotasi pekerjaan (*job rotation*) sebagai perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam suatu pemerintahan daerah untuk meminimalisir kejenuhan kerja dan sebagai media pengembangan kemampuan pegawai.

Sedangkan tujuan khusus dari pelaksanaan Rotasi Pekerjaan menurut Wahyudi (2002:167) dalam Edwan (2013) adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (*personal stability*).
2. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan. Memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam satu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang ada, wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada satu bidang tertentu saja. Dengan rotasi jabatan berarti terbuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam organisasi yang bersangkutan.
4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan. Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran-penyegaran.
5. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja. Suatu rotasi jabatan dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.

6. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
7. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran. Apabila seorang tenaga kerja melakukan pelanggaran atau tidak mampu memperlihatkan prestasi yang baik, rotasi jabatan dapat dijadikan alat untuk menghukum.

2.1.5 Job Relevant information (JRI)

Job Relevant Information diidentifikasi sebagai salah satu informasi yang membantu manajer untuk memperbaiki pemilihan tindakan melalui upaya yang diinformasikan dengan baik, baik yang bersumber dari lingkungan eksternal maupun internal perusahaan, selain informasi yang mempengaruhi keputusan (Kren, 1992 dalam Hafridebri, 2013). Informasi *job relevant* membantu memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi manajer mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Menurut Leslie Kren (1992) dalam Rakib Husin (2012) indikator *job relevant information* yaitu:

1. Informasi berkenaan tugas dan jabatan
2. Informasi untuk keputusan yang optimal
3. Informasi untuk mengevaluasi alternatif-alternatif keputusan penting
4. Informasi untuk mendukung keputusan yang dibuat

JRI juga dapat meningkatkan prestasi kerja jika dihubungkan dengan penyusunan anggaran, karena JRI dapat dijadikan sebagai suatu cara untuk memprediksi situasi lingkungan dan juga tindakan selektif yang lebih menguntungkan (Sabaruddinsah, 2009). Jika dalam suatu organisasi JRI yang dikelola dengan baik

maka akan mencapai tujuan yang diinginkan dalam hal ini dianggarkan, karena memiliki prestasi kerja yang memuaskan itu artinya kinerja manajerialnya otomatis akan meningkat.

Menurut Rakib Husin (2012) ada dua keuntungan yang dapat diperoleh dari adanya transfer informasi dari bawahan kepada atasan yaitu:

1. Atasan dapat mengembangkan strategi yang lebih baik yang dapat disampaikan kepada bawahan sehingga kinerja akan meningkat
2. Dari informasi yang diberikan bawahan kepada atasan akan memperoleh tingkat keputusan yang lebih baik atau lebih sesuai bagi organisasi.

(Kren, 1992 dalam Husin, 2012) menyebutkan bahwa *job-relevant information* meningkatkan kinerja karena memberikan prediksi yang lebih akurat mengenai kondisi lingkungan dan memberikan seleksi yang lebih efektif untuk melakukan tindakan terbaik. JRI sebagai perantara informasi yang baik antara manajer bawah dengan manajer atas di dalam suatu hubungan interaksi yang akan menghindari kemungkinan terjadinya kesalahpahaman dalam menyusun anggaran. Dengan adanya informasi yang berhubungan dengan tugas akan berdampak positif dalam meningkatkan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Merchant (1981), Chow *et al.* (1988) serta Nouridan Parker (1998) dalam Yogi Adrianto, (2009) menyatakan bahwa apabila bawahan atau pelaksana anggaran ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran maka menghasilkan pengungkapan informasi privat yang mereka miliki. Atasan yang memegang kuasa anggaran menerima informasi yang belum diketahui sebelumnya dan menambah tingkat pemahaman terhadap informasi yang diberikan oleh bawahan atau pelaksana

anggaran sehingga akan mengurangi terjadinya asimetris informasi dalam hubungan antara manajer atas dan manajer bawah.

2.2 Penelitian Terdahulu

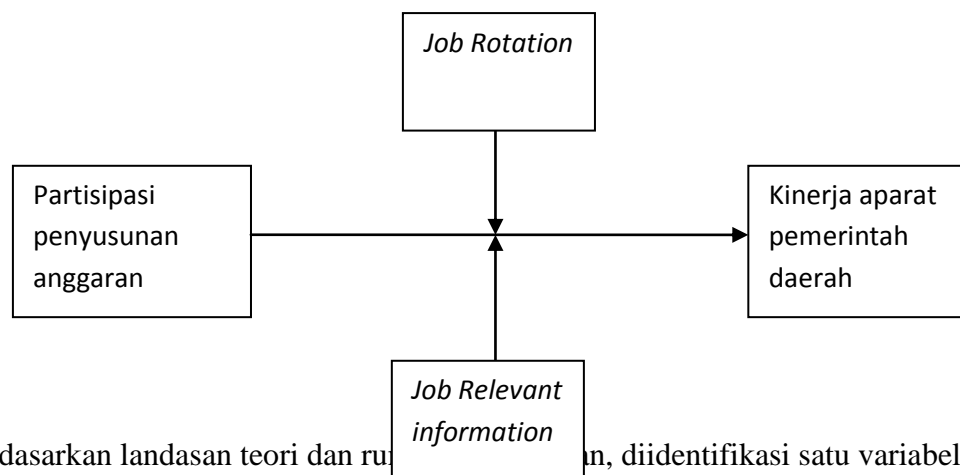
Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Arifah Nur Sabrina (2009)	Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah : budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.	Tidak ada pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah
Candra Sinuraya (2009)	Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajer: peran kecukupan anggaran dan <i>job relevant information</i> sebagai variabel intervening	Partisipasi anggaran tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja manajerial
Nur Endah Wulandari (2011)	Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah: kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.	partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah
Fatmawati <i>et al.</i> (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada	Budaya organisasi dan rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan

	Kinerja Karyawan Iain Ar-Raniry Banda Aceh	berdampak terhadap kinerja karyawan
Rakib Husin (2012)	Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Pimpinan dengan Desentralisasi, Budget Goal Commitment dan <i>Job-Relevant Infortamtian</i> Sebagai Variabel Moderating	Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial
Cecep Hidayat Edwan (2013)	Pengaruh <i>job rotation</i> terhadap <i>motivation</i> dan dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Mashill Internasional <i>Finance</i>	<i>job rotation</i> atau rotasi pekerjaan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hafridebri (2013)	Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen tujuan anggaran dan <i>job relevant</i> <i>information</i> sebagai <i>variabel intervening</i>	nilai <i>probability</i> sebesar 0,073 > alpha 0,05 maka partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.
Novi Andriani (2013)	Persepsi Kesesuaian Kompensasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi Ix Jember	kecukupan kompensasi dan rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.

Pada penelitian ini peneliti memodifikasi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Rakib Husin (2012) dan Novi Andriani (2013). Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan variabel moderating dan sampel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan peneliti adalah pemerintah daerah yang dapat mewakili seluruh Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung yaitu pemerintah daerah yang laporan keuangannya sudah dinyatakan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Penelitian ini juga berusaha mengembangkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggabungkan variabel-variabel moderasi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sebagai alasan dilakukannya penelitian tentang pengaruh partisipasi anggaran. Kinerja pemerintahan daerah akan dipengaruhi oleh partisipasi penyusunan anggaran dengan kedua faktor pemoderasi rotasi pekerjaan *job relevant information* antara kedua variabel tersebut.

2.3 Model Penelitian



Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah, diidentifikasi satu variabel independen yaitu partisipasi penyusunan anggaran, satu variabel dependen yaitu kinerja aparat pemerintah daerah sedangkan rotasi pekerjaan dan *job relevant information* sebagai variabel perantara atau variabel moderating. Rotasi pekerjaan dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap hubungan antara penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemerintah daerah begitu pula *job relevant*

information dapat mempengaruhi hubungan antara penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemerintah daerah.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Aparat Pemda

Partisipasi anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu didalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada dalam bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan. Partisipasi anggaran menunjukkan pada lingkup yang luas bagi aparat pemerintah daerah dalam memahami anggaran oleh unit kerjanya dan pengaruh tujuan pusat pertanggungjawaban anggaran mereka. Sedangkan kinerja aparat pemerintah adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu pimpinan dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial.

Partisipasi penyusunan anggaran dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan hasil yang nantinya akan meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Handoko (1998) dalam Nor (2007) menyatakan partisipasi sebagai alatpencapaian tujuan, partisipasi juga sebagai alat untuk mengintegrasikan kebutuhanindividu dan organisasi.Menurut Sinaga dan Siregar, (2009), partisipasi dalam penyusunan anggggaran merupakan pendekatan manajerial yang umumnya dinilai dapat meningkatkan kinerja manajerial. Partisipasi dalam penyusunan anggaran yang melibatkan setiaplapisan manajemen diyakini mampu meningkatkan baik kinerja individual maupun kinerja organisasi dikarenakan partisipasi anggaran meningkatkan semangat dan tanggung jawab moral seluruh komponen dalam organisasi yang terlibat guna pencapaian tujuan.

Al Azhar (2009) melakukan penelitian tentang partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemerintah daerah dan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemerintah daerah dan menyebutkan bahwa semakin tinggi partisipasi anggaran maka semakin meningkat kinerja aparat pemerintah daerah. Selanjutnya menurut Nur Endah Wulandari (2011) partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Sementara itu Arifah Nur Sabrina (2009) menemukan adanya pengaruh negatif antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

H1: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

2.4.2 Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Aparat Pemda dengan Rotasi Pekerjaan sebagai Variabel Moderating

Menurut Sumarwoto (2011) dalam Fatmawati *et al.* (2012), pengertian rotasi kerja adalah memutar atau menggilir penempatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat Compulsary. Karena di setiap individu dalam suatu organisasi memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, maka suatu organisasi harus melihat kebutuhan dan harapan dari para pegawainya, bakat dan kreativitas yang dimiliki serta bagaimana rencana mereka kemasa yang akan datang. Apabila instansi tersebut telah mengetahui hal-hal tersebut maka pegawai yang akan ditetapkan pada posisi yang paling tepat sehingga pegawai akan lebih

termotivasi dalam bekerja. Dalam hal partisipasi penyusunan anggaran tingkat kinerja sangat berpengaruh terhadap rencana strategi yang akan dilaksanakan atau direalisasikan. Rotasi pekerjaan akan menimbulkan suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Edwan (2013) yang memperoleh hasil penelitian bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan PT. Mashill Internasional Finance. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

H2: Rotasi pekerjaan memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah

2.4.3 Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Aparat Pemda dengan *Job Relevant Information* sebagai Variabel Moderating

Job-relevant information adalah informasi yang tersedia bagi manager untuk meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas atau informasi yang memfasilitasi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas (Kren, 1992). Adanya proses partisipasi, bawahan diberi kesempatan untuk memberikan masukan berupa informasi yang dimilikinya kepada atasan, sehingga atasan akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pengetahuan yang relevan dengan tugas. Secara umum, informasi selama proses partisipasi akan meningkatkan kemampuan individual terhadap kinerja (Beehr and Love, 1983 dalam Kusnasriyanti Yusfaningrum dan Imam Ghozali, 2005). Partisipasi

anggaran pada dasarnya merupakan perwujudan dari bentuk keterlibatan para manajer dalam penyusunan anggaran secara keseluruhan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial (Adrianto, 2008).

Penelitian ini didukung oleh Rakib Husin (2012) dan Mock *et al* (1999) dalam Adrianto (2008) dengan mengemukakan bahwa *job relevant information* berperan sebagai variabel moderating berpengaruh positif antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Sementara menurut Cecep Hidayat Edwan (2013) menyatakan bahwa *job relevant information* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

H3: *Job relevant information* memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.