

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Strategis, *Job Relevant Information*, Dan Kejelasan Peran Terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung

Tarmizi¹, Erna Listyaningsih², Ing Lukman³

^{1,2,3}) Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Malahayati Bandar Lampung

E-mail : tarmizi.malahayati@gmail.com

Abstract

Higher education is one of the educational institutions that are the main means in educating the nation. At this time many universities are established, managed, and developed by the government (state) or private. The research design used in this research is explanatory research with a quantitative approach presented with numbers and analysis using statistics. Conducted from December 2021 to July 2022 on 7 private universities in Bandar Lampung where data collection using a questionnaire was then analyzed and presented in the form of a characteristic distribution table. From the results of research conducted by the author that the Strategic Performance Measurement System has a positive influence ($O = 0.353$) with the performance construct Job Relevant Information has a positive effect ($O = 0.338$) with the performance construct. Role Clarity has a positive effect ($O = 0.335$) with the performance construct. Thus, it can be concluded that the influence of the strategic performance measurement system, job relevant information, and role clarity simultaneously have a significant effect on managerial performance. This shows that each variable is in accordance with what is expected so that managerial performance increases.

Keywords: *Strategic Performance Measurement System, Job Relevant Information, Clarity of Managerial Performance Roles*

1. Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menjadi sarana utama dalam mencerdaskan bangsa. Pada saat ini banyak perguruan tinggi yang didirikan, dikelola, dan dikembangkan oleh pemerintah (negeri) ataupun swasta. Peran utama perguruan tinggi adalah mengeksplorasi dengan cara melakukan penelitian dan mentransmisikan pengetahuan dengan cara melakukan pendidikan.

Permasalahan yang dihadapi oleh perguruan tinggi ialah semakin banyak dan ketatnya persaingan pada perguruan tinggi dalam melakukan promosi untuk menarik minat calon mahasiswa, sehingga banyak perguruan tinggi sangat sulit untuk mengatasi masalah tersebut karena sistem pengukuran kinerja yang strategis di masing-masing perguruan tinggi masih sangat rendah, karena disebabkan oleh sangat minimnya pengetahuan dan wawasan para pemimpin perguruan tinggi tersebut sehingga untuk mencapai suatu tujuan harus bisa meyakinkan mahasiswa dan membuktikan bahwa perguruan tinggi di Lampung bisa bersaing dengan perguruan tinggi yang ada di luar Lampung. Dalam meningkatkan kinerja pendidikan, dibutuhkan sistem pengukuran kinerja yang nantinya akan berfungsi sebagai pemberi informasi yang dapat menjadi acuan para pimpinan dalam mengambil suatu keputusan yang tepat demi kemajuan organisasi umumnya, dimana pengukuran kinerja suatu organisasi hanya dilihat dari segi keuangan saja, tetapi sebenarnya segi non keuangan juga tidak kalah pentingnya sebagai alat pelengkap informasi yang dibutuhkan para pimpinan.

Sistem pengukuran kinerja menyediakan informasi yang relevan dengan pengambilan keputusan. Informasi yang relevan diperoleh dari alat ukur kinerja yang mencakup aspek keuangan dan non keuangan. Informasi kinerja dibutuhkan manajer untuk melakukan komunikasi yang efektif terhadap karyawannya. Pengukuran kinerja dapat meningkatkan komunikasi didalam sebuah organisasi, komunikasi yang baik dapat memberikan umpan balik yang positif sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik peran.

Job relevant information diukur dengan menggunakan indikator seperti memperoleh informasi yang jelas, memiliki cukup informasi, mendapatkan informasi strategis, dan menemukan informasi yang tepat (Rokhman & Pribadi, 2018). Tingginya *Job relevant information* yang dimiliki oleh manajer

akan berfungsi sebagai fasilitator bagi pengambilan keputusan yang akan meningkatkan prestasi kerja, karena memberikan prediksi yang akurat dari kondisi lingkungan dan juga memberikan masukan dalam memilih tindakan yang tepat (Aqmal & Soewarno, 2018). Untuk mendukung informasi maka peran dari seorang manajer sangat diperlukan dalam mengambil keputusan supaya bisa meningkatkan kinerja. Kejelasan peran yang lebih tinggi membantu mengarah pada kinerja yang lebih tinggi dalam organisasi dimana seorang karyawan yang memiliki kejelasan peran akan tahu apa yang harus mereka lakukan dan apa yang diharapkan dari mereka.

Kinerja manajerial bisa digunakan untuk menilai proses dan aktivitas manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang dihitung memakai indikator merencanakan, menyelidiki, mengoordinasikan, mengevaluasi, representasi, negosiasi, staffing, serta supervisi (Andriana et al., 2020). Kinerja manajerial ialah suatu hasil dari kegiatan manajerial yang diawali dengan merencanakan, melaksanakan, pemantauan usaha, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, serta pemantauan (Alansori dkk, 2021).

Peran para tenaga pengajar di Perguruan Tinggi mempunyai posisi yang cukup strategis, mereka selain sebagai dosen juga berperan sebagai manager pengelola institusi tersebut sehingga ada peran ganda dalam melakukan pekerjaan dalam lingkungan yang sama. Sebagai seorang manajer ia harus mendasarkan pekerjaannya pada efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan sebagai manajer akan diukur dengan pengendalian administratif atau birokratis yang dilakukan dalam mencapai tujuan (Nasution dan Hermiyetti, 2017).

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi pengajaran tidak layak atau mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidikan mencakup tantangan pribadi, kompetensial pribadi maupun keterampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya (Qomariah, 2012). Tumbuh suburnya perguruan tinggi swasta saat ini membuat tingkat persaingan di industri pendidikan semakin meningkat.

Oleh karena itu, pihak lembaga pendidikan swasta dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan kepada para pengguna jasa pendidikan yang ada. Kualitas lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar (Qomariah, 2012).

2. Kajian Pustaka

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif untuk membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill dari pada *easy goal*.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Ilmy dkk, 2021).

Teori Peran (*Role Theory*)

Teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa ketika perilaku-perilaku yang diharapkan seseorang tidak konsisten, merupakan salah satu bentuk konflik peran, maka akan mengalami stres, ketidakpuasan, dan memiliki kinerja yang kurang efektif dibandingkan jika pengharapan yang diinginkan dari perilakunya tersebut tidak mengalami konflik. Dengan demikian, peran bisa menjadi penyebab timbulnya stres (*stressor*), dan peran dalam hal ini diartikan sebagai yang menduduki posisi tertentu dalam suatu organisasi. *Role stressor* didefinisikan sebagai sumber stres yang berkaitan dengan pengharapan atas pola perilaku seseorang yang menduduki posisi tertentu (Winarsih, 2015).

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung. Supaya dapat memperoleh kinerja manajerial yang maksimal diperlukan sistem pengendalian manajemen yang dapat dimanfaatkan untuk memotivasi seluruh karyawan organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi melalui perilaku yang diharapkan (Ilmy dkk, 2021).

Sistem Pengukuran Kinerja Strategis

sistem pengukuran kinerja strategik merupakan sistem ukuran kinerja sebagai prosedur dan rutinitas formal berbasis informasi yang digunakan oleh manajer untuk mempertahankan atau mengganti pola kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menghimpun informasi dengan menggunakan ukuran finansial maupun non finansial. Sistem pengukuran kinerja adalah suatu mekanisme yang utama yang dapat digunakan untuk mencapai maksud strategi organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui pengaruh perilaku manajerial, dimana para manajer berhadapan dengan cara untuk mengimplementasikan strategi dalam organisasi (Winarsih, 2015).

Job Relevant Information

Job relevant information (JRI) yaitu informasi untuk mengambil tindakan agar tercapai hasil lebih baik. Bawahan sebenarnya memiliki informasi yang lebih baik dibandingkan dengan atasan. Informasi yang dimiliki bawahan yang berhubungan dengan tugas, akan membuat bawahan lebih keras dalam berusaha dan jauh lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas dibandingkan dengan atasan yang tidak memiliki informasi yang berhubungan dengan tugas (Amrul dkk, 2021).

Kejelasan Peran

Sawyer (1992) mendefinisikan kejelasan peran menjadi dua pengertian yaitu keberadaan dari tujuan dan sasaran hasil suatu pekerjaan yang telah didefinisikan dengan jelas dan keberadaan dari setiap individu dimana mereka merasa yakin tentang bagaimana harus melakukan pekerjaannya. Kejelasan tujuan mengacu pada tujuan akhir dimana tujuan pekerjaan tersebut dijelaskan dengan teliti dan didefinisikan dengan baik, sedangkan kejelasan proses adalah keyakinan individu terhadap hasil kerjanya (Sartika, 2017).

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain yang disajikan dengan angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung yaitu Universitas Bandar Lampung, Universitas Malahayati, Universitas Saburai, Universitas Mitra Indonesia (UMITRA) Lampung, Universitas Tulang Bawang, Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya, Universitas Teknokrat Indonesia, dan Universitas Muhammadiyah Lampung. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 responden yang terdiri dari Dekan, Kaprodi, Kepala Biro, Kepala Lembaga, Divisi Keuangan, Akademik, dan SDM dengan memiliki masa kerja diatas satu tahun.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data tersebut adalah:

1. Studi Pustaka (*Library Research*) yaitu metode penelitian dengan cara membaca literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti.
2. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud memperoleh data yang akurat dan valid.
3. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih detail mengenai objek penelitian.

Teknik Analisis dan Pengujian

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software Smart PLS. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut (Ghozali & Chariri, 2008) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* $> 0,5$, dan nilai t statistik $> 2,0$ terhadap konstruk yang dituju, sebaliknya jika nilai *loading factor* $< 0,5$ dan t statistik $< 2,0$ maka dikeluarkan dari model dan dilakukan run ulang (Yamin, 2016:70). *Loading factor* merupakan korelasi antara indikator dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasinya, menunjukkan tingkat validitas lebih baik. Dari Output Smart PLS untuk *Loading factor* memberikan hasil bahwa semua nilai output di atas 0,5 dan secara statistik signifikan dengan nilai signifikansi 1%, sehingga semua indikator dinyatakan valid.

Demikian juga dari hasil *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai > 0.70 , dan juga pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid. Tabel output Smart PLS untuk *loading factor* dan *cross loading* tidak disajikan di sini namun secara garis besar hasilnya adalah memenuhi validitas konvergen dan menunjukkan *discriminant validity* yang baik.

Tabel.1 Quality Criteria (Composite Reliability, Cronbachs Alpha)

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
<i>Job Relevant Information</i>	0.865	0.872
Kinerja Manajerial	0.854	0.861

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kejelasan Peran	0.876	0.824
Sistem Pengukuran Kinerja strategis	0.854	0.811

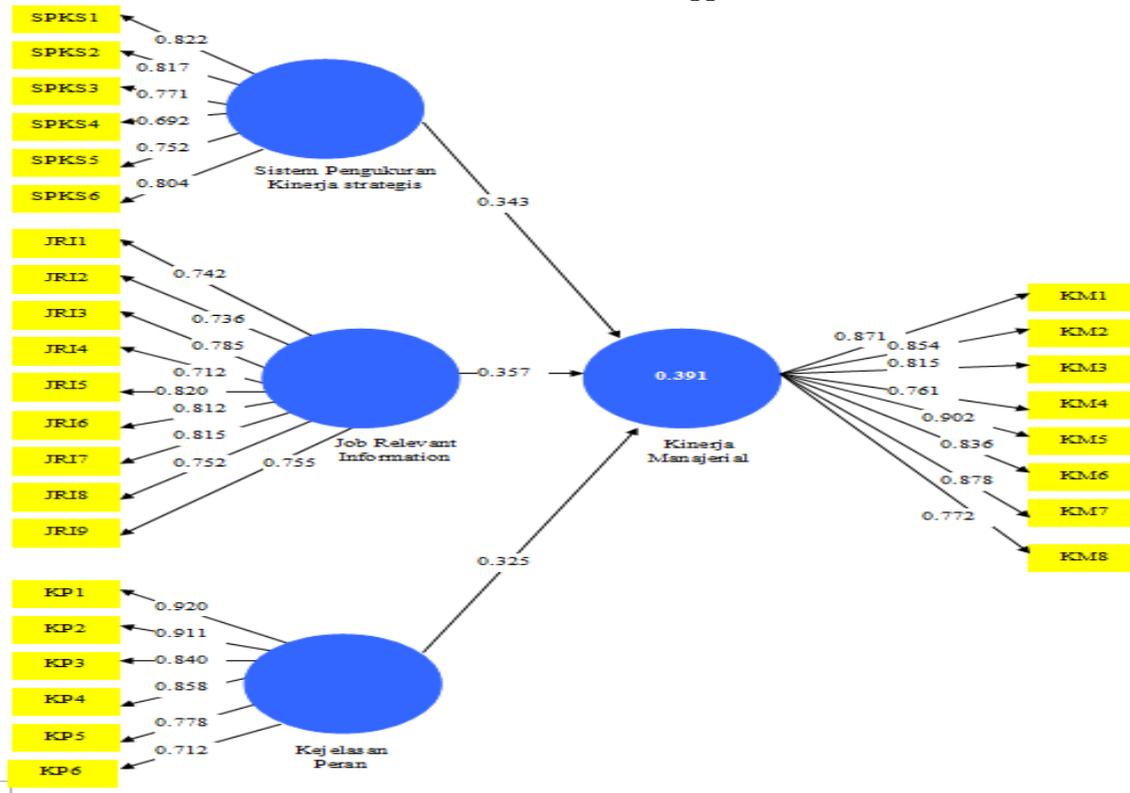
Sumber: Data diolah 2022

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel atau konstruk yang diukur dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan *Composite Reliability* mempunyai nilai lebih besar dari 0,7 di semua konstruk, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten adalah reliabel. Singkatnya, berdasarkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel laten adalah valid dan reliabel.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan PLS-SEM dengan software Smart PLS dapat dilihat di Gambar 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam diagram *full model* adalah valid dan memiliki konvergen yang baik, serta secara keseluruhan model sudah memenuhi kriteria *outer model* (model pengukuran) dan kriteria *inner model* (model struktural).

Hasil Uji Hipotesis

Gambar 2. Full Structural Model menggunakan PLS-SEM



Sumber: data diolah peneliti dengan SmartPLS (2022)

Hasil pengujian data dengan menggunakan Smart PLS didapatkan hasil pengujian hipotesis berupa nilai original sample (o) atau β yang merupakan nilai koefisien jalur dan nilai t-statistik untuk melihat signifikansinya dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik, besarnya koefisien parameter dari original sample dapat berarti bahwa variabel tersebut terdapat pengaruh negatif atau positif dan nilai signifikansi berdasar nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 0,01 = (2.37780), dikatakan signifikan jika 0,05 = (1.66571) dan 0,10 = (1.29310) dikatakan signifikan (signifikan lemah). Selanjutnya berdasarkan Tabel 2 dapat diterangkan sebagai berikut:

Tabel 2. PLS Structural Model (Path Coefficient, t Statistics)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
SPKS -> KM	0.353	0.327	0.142	2.103	**0.031
JRI -> KM	0.338	0.369	0.094	2.072	**0.027
KP -> KM	0.335	0.353	0.105	2.035	**0.025

Keterangan: *** Significant at 5 % (2.36712) = Sangat Signifikan

Sumber: data diolah peneliti dengan SmartPLS (2022)

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Strategis Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem Pengukuran Kinerja Strategis mempunyai pengaruh positif ($O = 0.353$) dengan konstruk Kinerja Manajerial. nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.103 > 1.96$, dan nilai p – value $0.031 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja Strategis berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivani dan Ratnawati (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja strategis berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial

Job Relevant Information mempunyai pengaruh positif ($O = 0.338$) dengan konstruk Kinerja Manajerial. nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.072 > 1.96$, dan nilai p – value $0.027 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Job Relevant Information* berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nengsy (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa informasi yang berhubungan dengan tugas yang pejabat struktural miliki mempengaruhi hasil kinerja manajerial.

Pengaruh Kejelasan Peran Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial

Kejelasan Peran mempunyai pengaruh positif ($O = 0.335$) dengan konstruk Kinerja Manajerial. nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah $2.035 > 1.96$, dan nilai p – value $0.025 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kejelasan Peran berpengaruh positif Terhadap Kinerja Manajerial terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Anggriawan (2017) menunjukkan bahwa kejelasan peran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial dan dapat diterima. Pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan dapat memberikan informasi yang relevan dalam meningkatkan kinerja manajerial.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh sistem pengukuran kinerja strategis, job relevant information, dan kejelasan peran secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel telah sesuai dengan yang diharapkan sehingga membuat kinerja manajerial menjadi meningkat.

Daftar Pustaka

- Ahmad dan Bawono. (2021). Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 12(1), 1026–1036.
- Alansori A, Listyaningsih E, Yuliansyah, Lukman I, & Sariningsih E. (2021). Pengaruh Total Quality Management , teknologi dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial (The influence of Total Quality Management , technology and organizational culture on managerial performance). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, 2(2), 129–139.

- Amrul, Wijayanto, & Septiyana. (2021). Dampak Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Motivasi Kerja dan Job Relevant Information Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 8(1), 89–112. <https://doi.org/10.54131/jbma.v8i1.121>
- Anggriawan M.A. (2017). Efek Mediasi Kejelasan Peran, Keadilan Prosedural Dan Motivasi Pada Pengaruh Pengukuran Kinerja Nonfinansial Terhadap Kinerja Manajerial. *Riset Akuntansi Tirtayasa*, 1(1), 200–220.
- Aqmal & Soewarno. (2018). The Mediating Impact of Psychological Capital and Job Relevant Information on the Influence of Budget Participation against Job Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 6(11), 1–14. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0611001>
- Aswin A, Pratisti, & Saputra M. (2021). Analisis Brand Equity Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2), 105–119. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i2.237>
- Darlis dan Cahyani. (2013). Kejelasan Peran Dan Pemberdayaan Psikologis Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 21(3), 1–14. <https://pdfs.semanticscholar.org/c7e9/652c29e7abc7301904871d24fc4827a11ba0.pdf>
- Dwinarian, Asnawi, & Sanggenafa. (2017). Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Di Perbankan Kota Jayapura Dan Kabupaten Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 12(1), 39–55.
- Fitriasari, Subroto, & Saraswati. (2014). Sistem Pengukuran Kinerja Strategis, JRI, dan Role Stress sebagai Determinan Kinerja Manajer. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.18202/jamal.2015.04.6001>
- Frederico, Garza-Reyes, J.A.; Kumar, A; Kumar. (2021). Performance measurement for supply chains in the Industry 4.0 era: a balanced scorecard approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(4), 789–807. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2019-0400>
- Ghozali, I., & Chariri, A. (2008). *Ihyaul Ulum (FE Universitas Muhammadiyah Malang)*. 19(19), 1–31.
- IImy, Mus, & Ahmad. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kantor Cabang Jayapura. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 3(1), 129–144. <https://doi.org/10.26618/inv.v3i1.4977>
- Irti, Irfan, & Sari, MI. (2021). The Influence of Management Accounting Information Systems on Managerial Performance with Decentralization as Moderating Variables in PT . Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 8204–8214.
- Ivani dan Ratnawati. (2014). Terhadap Kinerja Manajerial , Kejelasan Peran (Survei Pada Bank di Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*.
- LLDIKTI Wilayah II. (2020). Rencana strategis lembaga pendidikan tinggi wilayah II tahun 2020-2024.
- Nasution dan Hermiyetti. (2017). Faktor Penentu Kinerja Manajerial: Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri di Jakarta. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 229–246. <https://doi.org/10.15408/ess.v7i2.4916>
- Nengsy. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban dan Job Relevant Information terhadap Kinerja Manajerial pada SKPS Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 1–18.
- Parhusip, Alamsyah, & Rahman. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal*, 2(1), 1–14. potensi-utama.ac.id
- Qomariah. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 1(1), 787–801. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172>

- Rokhman & Pribadi. (2018). Job Relevant Information As A Moderator Of The Relationship Between Participation Of Budget Development And The Performance Of Regional Government Apparatus (An Empirical Study On The Regional Government Of Malang Regency). *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 6(3), 41–52. <http://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2018/09/Full-Paper-JOB-Relevant-Information-As-A-Moderator-Of-The-Relationship-Between-Participation.pdf>
- Sartika. (2017). Analisa Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Kejelasan Peran Dan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Moderating. *JURNAL Akuntansi & Keuangan*, 8(2), 1–15.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:Alfabeta, 2019.
- Sulistyaningsih. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kejelasan Peran Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 1(2), 1–13.
- Sutopo. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Advance*, 5(1), 54–61.
- Umyana. (2021). Penyusunan dan Kualitas Indikator Kinerja pada Sistem Pengukuran Kinerja Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 23–45.
- Urbach & Ahlemann. (2010). Model selection in information systems research using partial least squares based structural equation modeling. *International Conference on Information Systems, ICIS 2012*, 1(January 2010), 420–432.
- Wijayanti. (2021). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Profesionalisme, Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Opd Kota Denpasar). *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 321–345.
- Winarsih. (2015). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Stratejik Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empirik Pada Perusahaan Transportasi di bawah Naungan Kementrian BUMN Di Wilayah Jawa). *Conference in Accounting, Business, and Management*, 2(1), 176–187. <https://media.neliti.com/media/publications/170374-ID-pengaruh-sistem-pengukuran-kinerja-strat.pdf>