

**PENGARUH KUALITAS LAPORAN KEUANGAN,  
PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, SISTEM  
PENGUKURAN KERJA TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL PADA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**GUNAEDI SUPRAYITNO**

**178330231**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/12/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/24

**PENGARUH KUALITAS LAPORAN KEUANGAN,  
PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, SISTEM  
PENGUKURAN KERJA TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL PADA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH  
GUNAEDI SUPRAYITNO**

**178330231**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/24

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/24

**PENGARUH KUALITAS LAPORAN KEUANGAN,  
PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, SISTEM  
PENGUKURAN KERJA TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL PADA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area

**OLEH**

**GUNAEDI SUPRAYITNO**

**178330231**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/24

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/24

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Partisipasi  
Penyusunan Anggaran, Sistem Pengukuran Kerja Terhadap  
Kinerja Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Nama : Gunaedi Suprayitno

NPM : 178330231

Program Studi : Akuntansi

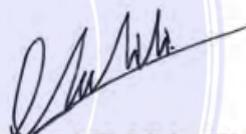
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing Pembanding



(Hasbiana Dalimunthe, SE, M.AK)

Pembimbing



(Muhammad Habibie, SE, M.AK)

Pembanding

Mengetahui



(Ahmad Rafiki BBA (Hons), M.Mgt., Ph.D, CIMA)

Dekan



(Rana Fathimah Ananda, SE., M.Si.)

K.a Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 4, Oktober, 2024

## **HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS**

Dengan ini Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Sistem Pengukuran Kerja Terhadap Kinerja Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara**”, yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 4 Oktober, 2024



**GUNAEDI SUPRAYITNO**  
**NPM 178330231**

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTIGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GUNAEDI SUPRAYITNO  
NPM : 178330231  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Sistem Pengukuran Kerja Terhadap Kinerja Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 4, Oktober, 2024  
Yang menyatakan

  
**GUNAEDI SUPRAYITNO**  
NPM 178330231

## ABSTRACT

*The quality of financial reports refers to the extent to which financial reports reflect the conditions and operational results of the organization accurately and transparently, budget participation refers to the extent to which members of the organization, especially managers, are involved in the planning and budgeting process, while the work measurement system is a method used to assess the performance of individuals or teams in the organization, to monitor and manage performance better. The better the situation, the extent to which the quality of financial reports, budget participation, and work measurement systems can affect managerial performance. This research aimed to determine whether or not there is an influence of the quality of financial reports, budget participation, and work measurement systems on managerial performance at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. The population in the research were permanent employees at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province totaling 45 people consisting of 25 men and 20 women. The sample used in this research was 45 employees or staff at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. This type of research was quantitative. The data source used in this research was primary data. Data collection techniques using questionnaire data. The data analysis techniques used in the research were multiple regression analysis, classical assumption test, t-test, F-test, coefficient of determination with IBM SPSS version 26.0 technique. The results showed that the financial report quality variable had a positive and significant effect on managerial performance, the budget participation variable had a positive and significant effect on managerial performance, the work measurement system variable had a positive and significant effect on managerial performance at the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province.*

**Keywords:** *Quality of Financial Reports, Budget Preparation Participation, Work Measurement System, Managerial Performance*



## ABSTRAK

Kualitas laporan keuangan merupakan merujuk pada sejauh mana laporan keuangan mencerminkan kondisi dan hasil operasional organisasi secara akurat dan transparan, partisipasi penyusunan anggaran merupakan mengacu sejauh mana anggota organisasi, terutama manajer, terlibat dalam proses perencanaan dan pembuatan anggaran, sedangkan sistem pengukuran kerja merupakan metode yang digunakan untuk menilai kinerja individu atau tim dalam organisasi, untuk memantau dan mengelola kinerja lebih baik. Semakin baik situasi, maka sejauh mana kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran, sistem pengukuran kerja dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran, sistem pengukuran kerja terhadap kinerja manajerial pada Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian adalah pegawai tetap pada Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang yang terdiri dari 25 pria dan 20 wanita. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 45 orang pegawai atau staf pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi dengan Teknik IBM SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas laporan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, variabel partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, variabel sistem pengukuran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

**Kata kunci:** Kualitas Laporan Keuangan, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Sistem Pengukuran kerja, Kinerja Manajerial

## RIWAYAT HIDUP



Nama	Gunaedi Suprayitno
NPM	178330231
Tempat, Tanggal Lahir	Albion, 30 Januari 1999
Nama Orang Tua :	
Ayah	Saliman
Ibu	Tursini
Riwayat Pendidikan :	
Smp	Smp Negeri 1 Pinang Sori
Sma	Smk Muhammadiyah 11 Sibuluan
Riwayat Studi di Uma	
Pengalam Pekerjaan	Staff Administrasi Gudang Lezat Bakery Staff Administrasi Gudang Kantor pos Pinang Sori
No. Hp/Whatsapp	0822-7794-5677
E-mail	<a href="mailto:gunaedy8@gmail.com">gunaedy8@gmail.com</a>

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-nya, sehingga pada kesempatan ini peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Sistem Pengukuran Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatra Utara”.

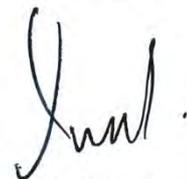
Selesaiannya skripsi ini tentu tidaklah terlepas dari serta dorongan atau motivasi dari berbagai pihak. pada kesempatan kali ini dengan ketulusan hati yang paling dalam, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramadan, M,eng, M.Sc, Selaku Rektor Universitas Medan area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fauziah Rahman S.Pd, M. Ak selaku kepala program studi jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Hasbiana Dalimuntehe S.E, M.AK selaku dosen pembimbing yang telah membimbing peneliti dengan sabar dan memberikan saran kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Muhammad Habibie S.E, M.AK selaku dosen pembimbing peneliti yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti selama proses penyelesaian skripsi.

6. Ibu Shabrina Tri Astri S.E, M.SI selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan masukan mengenai cara penulisan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa untuk Ayah dan Ibunda tercinta yang tiada henti – hentinya memberi dukungan, saran dan motivasi kepada penulis. dan Abang saya yang selalu mendukung penulis.
8. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatra Utara Yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian bahan skripsi ini.
9. Terentuk teman-teman, terimah kasih telah memberikan saran dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena terbatasnya kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti, oleh karena itu peneliti mohon maaf atas kekurangan tersebut. peneliti berharap semoga penyusunan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Peneliti



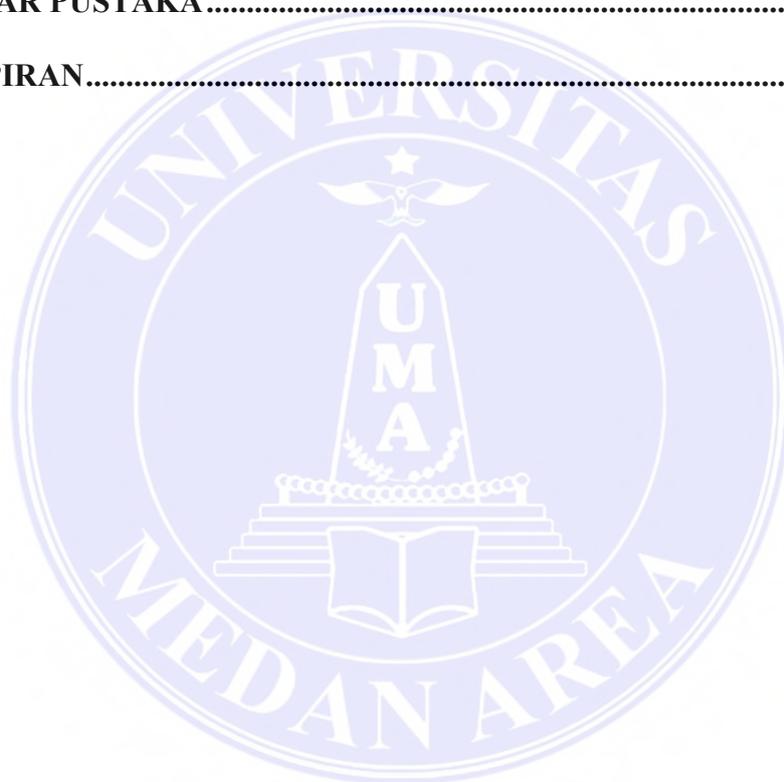
**Gunaedi Suprayitno**  
**NPM. 178330231**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Pertanyaan penelitian .....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kinerja Manajerial .....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial.....	9
2.1.2 Manfaat Kinerja Manajerial.....	10
2.1.3 Karakteristik Kinerja Manajerial .....	10
2.1.4 Indikator Kinerja Manajerial .....	11
2.2 Kualitas Laporan Keuangan .....	12
2.2.1 Pengertian Kualitas Laporan Keuangan .....	12
2.2.2 Indikator Kualitas Laporan Keuangan.....	13
2.3 Partisipasi Penyusunan Anggaran .....	14
2.3.1 Pengertian Partisipasi Penyusunan Anggaran.....	14
2.3.2 Indikator Partisipasi Penyusunan Anggaran .....	15
2.4 Sistem Pengukuran Kerja .....	16
2.4.1 Pengertian Sistem Pengukuran Kerja .....	16
2.4.2 Indikator Sistem Pengukuran Kerja.....	17
2.5 Penelitian Terdahulu.....	18
2.6 Kerangka Konseptual .....	19
2.7 Hipotesis.....	20
2.7.1 Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan terhadap Kinerja Manajerial .....	20
2.7.2 Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial .....	21
2.7.3 Pengaruh Sistem Pengukuran Kerja terhadap Kinerja Manajerial .....	22
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>

3.1	Jenis, Waktu dan Tempat Penelitian .....	24
3.1.1	Jenis Penelitian .....	24
3.1.2	Lokasi Penelitian .....	24
3.1.3	Waktu Penelitian .....	24
3.2	Populasi dan Sampel .....	25
3.2.1	Populasi .....	25
3.2.2	Sampel .....	25
3.3	Definisi Oprasional .....	26
3.3.1	Variabel Independen .....	26
3.3.2	Variabel Dependen .....	27
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	28
3.4.1	Jenis Data .....	28
3.4.2	Sumber Data .....	29
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	29
3.5.1	Metode Analisis Data .....	30
3.5.1.1	Statistik Deskriptif .....	30
3.5.2	Uji Kualitas Data .....	30
3.5.2.1	Uji Validitas .....	30
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	30
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	31
3.5.3.1	Uji Normalitas .....	31
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas .....	32
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	32
3.5.4	Analisis Linier Berganda .....	32
3.5.5	Pengujian Hipotesis .....	33
3.5.5.1	Uji Signifikansi Parameter-Individu (t) .....	33
3.5.5.2	Uji Simultan (f) .....	34
3.5.5.3	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	34
<b>BAB IV</b>	<b>: HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	35
4.1.1	Gambar Objek Penelitian .....	36
4.1.2	Visi dan Misi .....	36
4.1.3	Logo Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara .....	37
4.1.4	Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara .....	38
4.2	Analisis Data .....	39
4.2.1	Statistik Deskriptif .....	39
4.3	Uji Kualitas Data .....	53
4.3.1	Uji Validitas .....	53
4.3.2	Uji Rebiabilitas .....	55
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	56
4.4.1	Uji Normalitas .....	56
4.4.2	Uji Multikolinearitas .....	57
4.4.3	Uji Heterokedasitas .....	58

4.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	59
4.6 Uji Hipotesis .....	60
4.6.1 Uji Simultan (f).....	60
4.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	61
4.6.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
4.7 Pembahasan Penelitian.....	63
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Peneliti Terdahulu .....	16
Tabel 3.1	: Rencana Waktu Penelitian.....	24
Tabel 3.2	: Pengambilan sampel .....	25
Tabel 3.3	: Variabel Independen dan Dependen.....	26
Tabel 4.1	: Data olah Excel .....	39
Tabel 4.2	: Jenis kelamin responden .....	41
Tabel 4.3	: Usia responden .....	41
Tabel 4.4	: Lamanya bekerja responden.....	42
Tabel 4.5	: Jabatan responden .....	42
Tabel 4.6	: Pendidikan responden .....	43
Tabel 4.7	: Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Kualitas Laporan Keuangan.....	44
Tabel 4.8	: Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Partisipasi Penyusunan Anggaran.....	47
Tabel 4.9	: Distribusi Frekuensi dan Persentase Sistem Pengukuran Kerja.....	49
Tabel 4.10	: Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Kinerja Manajerial .....	52
Tabel 4.11	: Analisis Statistik Deskriptif .....	55
Tabel 4.12	: Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Laporan Keuangan .....	57
Tabel 4.13	: Hasil Uji Validitas Variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran .....	57
Tabel 4.14	: Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pengukuran Kerja .....	58
Tabel 4.15	: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial.....	58
Tabel 4.16	: Tingkatan Reliabel .....	59
Tabel 4.17	: Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.18	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.19	: Hasil Uji Heterokedasitas.....	63
Tabel 4.20	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	63
Tabel 4.21	: Hasil Uji Simultan (f).....	65
Tabel 4.22	: Hasil Uji Signifikansi Parsial (t) .....	66
Tabel 4.23	: Hasil Uji Koefisien Derteminasi ( $r^2$ ).....	67

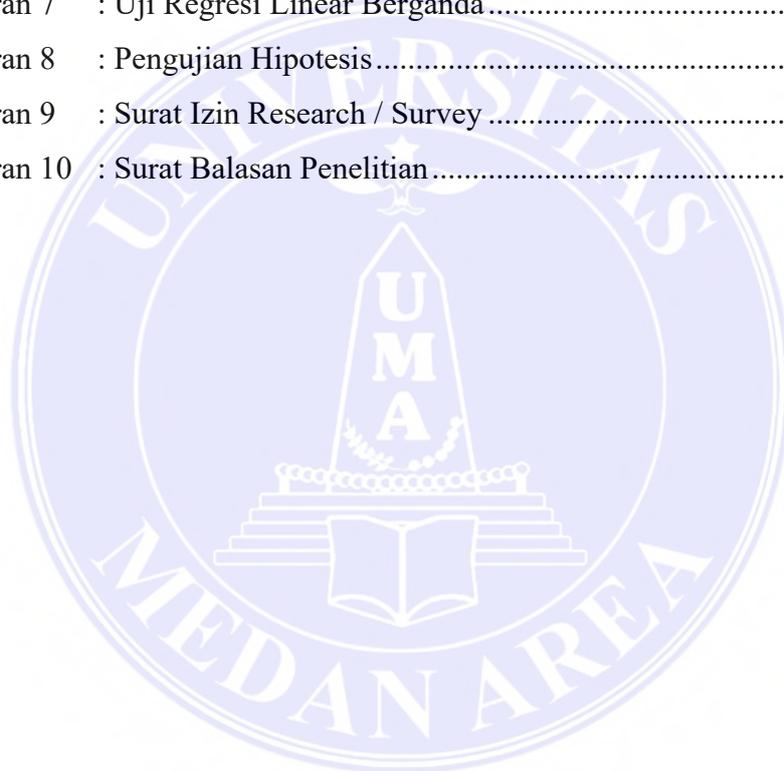
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual.....	18
Gambar 4.1 : Logo Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	37
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Sumber.....	38
Gambar 4.3 : Hasil Pengujian Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histrogram .....	60
Gambar 4.4 : Hasil Pengujian Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot.....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Koesiner Penelitian .....	76
Lampiran 2	: Karakteristik Responden .....	80
Lampiran 3	: Jawaban Responden .....	81
Lampiran 4	: Uji Kualitas Data .....	85
Lampiran 5	: Analisis Statistik Deskriptif.....	88
Lampiran 6	: Uji Asumsi Klasik .....	90
Lampiran 7	: Uji Regresi Linear Berganda.....	91
Lampiran 8	: Pengujian Hipotesis.....	92
Lampiran 9	: Surat Izin Research / Survey .....	93
Lampiran 10	: Surat Balasan Penelitian.....	94



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern ini, pengelolaan yang efektif dan efisien dalam organisasi publik, seperti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Sumatra Utara, menjadi sangat krusial. Kinerja manajerial yang baik tidak hanya memastikan pencapaian tujuan organisasi tetapi juga mempengaruhi reputasi dan kredibilitas lembaga tersebut di mata publik. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial.

Kinerja manajerial adalah hal yang penting pada manajemen dalam sebuah organisasi secara holistik, hal ini dikarenakan kinerja manajerial yang baik bisa dijadikan sebagai suatu berukuran keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuannya. kinerja manajerial pula mampu menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih pada suatu manajemen. Peningkatan kinerja manajerial tersebut dicapai dengan cara manajer memanfaatkan kemampuan untuk melihat serta memanfaatkan peluang, mengidentifikasi permasalahan, serta menyeleksi dan mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. agar tujuan yang sudah ditetapkan tersebut bisa tercapai atau tidak maka dibutuhkan anggaran (Pakpahan, 2020).

Kualitas laporan keuangan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen keuangan. Laporan keuangan yang berkualitas tinggi berfungsi sebagai cermin kondisi keuangan organisasi, yang memberikan informasi yang akurat, tepat

waktu, dan relevan. Kualitas laporan keuangan yang baik memungkinkan manajer untuk melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan yang lebih baik, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi organisasi (Pakpahan, Y, E, 2020).

Pelaporan keuangan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu Perusahaan, pelaporan keuangan menyediakan berbagai informasi yang berkaitan dengan perusahaan, seperti posisi keuangan maupun kinerja dari Perusahaan, pelaporan keuangan ini berasal dari proses akuntansi yang meliputi pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan dan sarana komunikasi ekonomi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasana, (2017) yang memperoleh hasil bahwa kualitas laporan keuangan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pelaporan keuangan sangat berguna baik bagi pihak internal perusahaan maupun bagi pihak eksternal Pihak internal seperti direktur dan manajer membutuhkan pelaporan keuangan untuk mengambil keputusan mengenai strategi jangka pendek dan panjang perusahaan juga sebagai alat pengendalian dan evaluasi kinerja manajerial dan operasi.

Partisipasi penyusunan anggaran adalah proses yang menggambarkan individu yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan memiliki pengaruh pada target anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan kegiatan dalam penyusunan anggaran melibatkan setiap level manajer. Anggaran yang disiapkan akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan di masa depan. Partisipasi penyusunan anggaran akan mempengaruhi kinerja manajerial, karena dengan adanya partisipasi penyusunan anggaran, manajer yang merasa terlibat akan bertanggung jawab atas pelaksanaan anggaran sehingga bawahan diharapkan

waktu, dan relevan. Kualitas laporan keuangan yang baik memungkinkan manajer untuk melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan yang lebih baik, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi organisasi (Pakpahan, Y, E, 2020).

Pelaporan keuangan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu Perusahaan, pelaporan keuangan menyediakan berbagai informasi yang berkaitan dengan perusahaan, seperti posisi keuangan maupun kinerja dari Perusahaan, pelaporan keuangan ini berasal dari proses akuntansi yang meliputi pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan dan sarana komunikasi ekonomi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasana, (2017) yang memperoleh hasil bahwa kualitas laporan keuangan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pelaporan keuangan sangat berguna baik bagi pihak internal perusahaan maupun bagi pihak eksternal Pihak internal seperti direktur dan manajer membutuhkan pelaporan keuangan untuk mengambil keputusan mengenai strategi jangka pendek dan panjang perusahaan juga sebagai alat pengendalian dan evaluasi kinerja manajerial dan operasi.

Partisipasi penyusunan anggaran adalah proses yang menggambarkan individu yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan memiliki pengaruh pada target anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan kegiatan dalam penyusunan anggaran melibatkan setiap level manajer. Anggaran yang disiapkan akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan di masa depan. Partisipasi penyusunan anggaran akan mempengaruhi kinerja manajerial, karena dengan adanya partisipasi penyusunan anggaran, manajer yang merasa terlibat akan bertanggung jawab atas pelaksanaan anggaran sehingga bawahan diharapkan dapat

melaksanakan anggaran lebih baik (Indrawati, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suciati, L., & Tundjung, H. (2024). menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian akuntansi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Partisipasi penyusunan anggaran juga memainkan peran penting dalam manajemen keuangan, ketika berbagai pihak dalam organisasi, termasuk manajer dan staf, terlibat dalam proses penyusunan anggaran, anggaran yang dihasilkan cenderung lebih akurat dan realistis. Partisipasi ini tidak hanya meningkatkan akurasi anggaran tetapi juga memperkuat komitmen dan motivasi karyawan, karena mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap pencapaian target anggaran yang telah ditetapkan (Wokas et al., 2022).

Sistem pengukuran kerja pada dasarnya merupakan kegiatan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja yang didefinisikan sebagai (*performing measurement*) adalah dan efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pegoperasian bisnis selama periode akuntansi (Suartina et al., 2019). Sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran yang menyediakan perusahaan dengan informasi yang berguna, sehingga membantu mengelola, mengontrol, merencanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan (Kristanto., 2019). Dengan adanya pengukuran kinerja maka perusahaan diharapkan mampu bertahan dan mengikuti persaingan dan perkembangan yang ada. Pengukuran kinerja mempunyai tujuan pokok yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan

hasil yang diinginkan (Sembiring., 2019). Hasil penelitian yang di lakukan oleh Putri, E. (2023) menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Objek penelitian penulis adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas membantu Gubernur dalam merumuskan kebijakan teknis dan perencanaan serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan temuan awal pada objek yang di teliti pada kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran, sistem pengukuran kerja pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, maka terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya fenomena yang tergambar adalah kualitas laporan keuangan sering kali menjadi sumber perhatian dan kritik, meskipun laporan keuangan seharusnya menyediakan informasi yang akurat dan jelas tentang posisi keuangan serta hasil operasional organisasi, dalam praktiknya sering ditemukan berbagai masalah. Kesalahan dalam pencatatan dan pengolahan data, ketidakpatuhan terhadap standar akuntansi seperti Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK), serta kurangnya transparansi dalam penyajian laporan dapat mengakibatkan informasi yang disajikan menjadi tidak akurat. Akibatnya, pengambilan keputusan manajerial menjadi kurang efektif, alokasi sumber daya tidak optimal, dan kepercayaan dari stakeholder serta publik dapat terganggu.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran di BPSDM Sumatra Utara juga menghadapi tantangan signifikan, proses penyusunan anggaran sering kali terbatas

pada tingkat manajerial puncak, dengan keterlibatan yang minim dari unit-unit lain di organisasi. Ketidaklibatan yang cukup dari berbagai level manajerial dan staf operasional dalam proses anggaran dapat menyebabkan hasil anggaran tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan dan kondisi lapangan. Selain itu, proses yang tidak inklusif dapat menurunkan dukungan dan komitmen terhadap anggaran yang disusun, berpotensi menurunkan motivasi karyawan dan mengurangi efektivitas implementasi anggaran. Keterlibatan yang terbatas dapat menyebabkan ketidakakuratan dalam anggaran dan ketidaksesuaian antara rencana anggaran dengan realitas operasional.

Sistem pengukuran kerja di BPSDM Sumatra Utara juga menghadapi sejumlah tantangan, kriteria kinerja yang digunakan sering kali tidak jelas atau tidak relevan dengan tujuan organisasi, mengakibatkan penilaian kinerja yang tidak akurat. Variabilitas dalam metode penilaian yang diterapkan dapat menimbulkan ketidakadilan dan inkonsistensi, sementara umpan balik yang jarang atau tidak memadai dapat menghambat pengembangan karyawan. Tanpa sistem pengukuran kerja yang efektif, sulit untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Interaksi antara kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran, dan sistem pengukuran kerja juga penting dalam memahami dampak kolektifnya terhadap kinerja manajerial di lembaga tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki hubungan antara ketiga faktor ini dan dampaknya terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian di atas, serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“ pengaruh kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran, dan sistem pengukuran kerja terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Sumatra Utara menghadapi tantangan signifikan dalam meningkatkan kinerja manajerial, yang dipengaruhi oleh kualitas laporan keuangan, partisipasi dalam penyusunan anggaran, dan sistem pengukuran kerja. Kualitas laporan keuangan yang rendah dapat mengganggu akurasi pengambilan keputusan dan mengurangi transparansi. Partisipasi yang minim dalam penyusunan anggaran dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara anggaran dan kebutuhan operasional, mengurangi efektivitas implementasi. Selain itu, sistem pengukuran kerja yang tidak memadai dapat menghasilkan penilaian kinerja yang tidak konsisten dan menurunkan motivasi staf. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana ketiga faktor ini mempengaruhi kinerja manajerial di BPSDM Povinsi Sumatra Utara dan mengidentifikasi solusi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan dan pencapaian tujuan organisasi.

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas laporan keuangan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah sistem pengukuran kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari permasalahan diatas maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas laporan keuangan terhadap Kinerja manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem pengukuran kerja terhadap Kinerja manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis,

Dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori sumber daya manusia khususnya dalam masalah kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran dan sistem pengukuran kerja terhadap kinerja manajerial.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam mengambil kebijakan instansi perusahaan terdapat masalah yang dihadapi untuk menciptakan kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran dan sitem pengukuran kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial dimasa yang akan datang.

## 3. Manfaat Kebijakan

Sebagai masukan atau mendapatkan informasi untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta sebagai acuan dan referensi bagi penelitian lain untuk masalah yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Manajerial

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan. Keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar bergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas tugasnya dengan baik maka bisnis akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan (Animah, A 2021). Kinerja manajerial adalah ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi bila perusahaan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan optimis akan dapat mencapai tingkat keberhasilan yang dikehendaki oleh perusahaan tetapi dengan demikian keberlangsungan hidup perusahaan yang terjamin. Namun bila kinerja perusahaan buruk maka perusahaan perimis untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan perusahaan yang dikehendaki perusahaan (Lubis, S. H. 2019).

Kinerja manajerial adalah kinerja manajer dalam kegiatan yang meliputi perencanaan, investigasi, pengoordinasian, evaluasi, pengawasan, negoisasi, pemilihan staf dan perwakilan (Amir, S. 2023). Menurut Ningsih, F. Y. (2019). kinerja manajer dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja manajerial tercapai apabila organisasi secara keseluruhan, atau

para manajer secara bersama-sama mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga organisasi mampu mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Manfaat Kinerja Manajerial**

Menurut Amir, S. (2023) tujuan manajerial yang harus dilakukan yaitu :

- a. Membangun sasaran umum untuk setiap pekerja berdasarkan pada tujuan organisasi, dan rencana kinerja manajerial
- b. Membuat jadwal diskusi dengan setiap pekerja tentang perencanaan dan pengembangan kinerja
- c. Membantu seluruh pekerja dalam menentuka prioritas dan atau mengidentifikasi sasaran kritis yang menjadi bidang tanggungjawab
- d. Memberikan kelengkapan teknis dan sasaran, standar kinerja dan target waktu penyelesaian
- e. Memberikan kelengkapan teknis dan sasaran, standar kinerja dan target waktu penyelesaian
- f. Membantu pekerja dalam menentukan bidang pengembangan dan aktivitas yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kinerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan manajer
- g. Mengembangkan pengawasan pekerja yang akan digunakan untuk memastikan kemajuan kinerja pekerja secara berkelanjutan

### **2.1.3 Karakteristik Kinerja Manajerial**

Menurut Julian & Tamtana (2019) karakteristik kinerja manajerial yang harus dilakukan yaitu :

- a. Flexibility: Kemampuan untuk mengubah pendekatan dan strategi sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang berubah.
- b. Resilience: Ketahanan dalam menghadapi tekanan dan situasi sulit, serta kemampuan untuk bangkit kembali.
- c. Innovative Problem-solving: Kemampuan untuk menemukan solusi baru dan kreatif dalam menghadapi tantangan

#### 2.1.4 Indikator Kinerja Manajerial

Menurut Amir, S. (2023). ada 8 indikator dari kinerja manajerial, yaitu:

1. Perencanaan, kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan, tindakan, atau pelaksanaan penjadwalan kerja, pengangguran, perencanaan, dan pemograman.
2. Investigasi, kemampuan untuk mengumpulkan dan menyiapkan informasi dengan bagian lain, mengaitkan dan menyesuaikan, memberitahu bagian lain, dan hubungannya dengan manajer lain.
3. Pengkoordinasian, kemampuan tukar menukar informasi dengan bagian lain, waktu mengaitkan dengan menyesuaikan, memberitahu bagian lain, dan hubungannya dengan manajer lain.
4. Evaluasi, kemampuan untuk menilai dan mengukur keputusan yang diambil kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan pemeriksaan produk.
5. Pengawasan, kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menangani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.

6. Penilaian staf, kemampuan untuk mempertahankan suatu kontrak perjanjian untuk barang maupun jasa, pembelian, dan tawar menawar.
7. Negosiasi, bentuk negoisasi yang dilakukan oleh manajer antara lain terjadi pada saat melakukan pembelian, penjualan, atau melakukann kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual maupun secara kelompok.
8. Perwakilan, kemampuan dalam menghadiri pertemuan dengan organisasi lain, pertemuan, perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan masyarakat, dan mempromosikan tujuan umum organisasi.

## **2.2 Kualitas Laporan Keuangan**

### **2.2.1 Pengertian Kualitas Laporan Keuangan**

Secara umum laporan keuangan diketahui sebagai suatu hasil proses pencatatan keuangan, mencerminkan prestasi manajemen perusahaan pada suatu periode tertentu. Laporan keuangan adalah media informasi yang merangkum semua aktivitas perusahaan. laporan keuangan menggambarkan kondisi keuangan dan hasil usaha suatu perusahaan pada saat tertentu atau jangka waktu tertentu. Bahri, (2020:35) berpendapat bahwa, laporan keuangan merupakan sebuah produk yang dihasilkan oleh bidang atau disiplin ilmu akuntansi. Oleh karena itu, harus dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk menghasilkan sebuah laporan keuangan yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki pengetahuan serta pemahaman mengenai hal-hal yang berkaitan dengan akuntansi, laporan keuangan yang disusun dapat diselesaikan dan

disajikan tepat pada waktunya. semakin cepat laporan keuangan disajikan, maka semakin baik dalam hal pengambilan keputusan.

Laporan keuangan merupakan informasi yang berisi tentang catatan keuangan suatu perusahaan dalam suatu periode akuntansi yang menggambarkan kinerja perusahaan, (Nuraini & Adrianto, 2020:11). Laporan keuangan yang berkualitas ditunjukkan dengan jelas, benar dan jujur. Laporan keuangan yang berkualitas berfungsi dalam membuat keputusan dalam kegiatan ekonomi bagi pelaku yang terlibat didalamnya.

laporan keuangan menjadi bahan sarana informasi bagi proses pengambilan keputusan. Laporan keuangan dapat menggambarkan posisi keuangan perusahaan, hasil usaha perusahaan dalam suatu periode, dan arus dana (kas) perusahaan pada periode tertentu. Hanggara, (2019:29) menyatakan bahwa laporan keuangan bertujuan untuk menyediakan berbagai informasi yang berhubungan dengan keuangan, kinerja keuangan dan laporan arus kas. laporan keuangan bermanfaat bagi sejumlah besar pengguna dalam pengambilan keputusan ekonomi yang berhubungan dengan laporan keuangan, sehingga dapat dikatakan bahwa laporan keuangan dapat menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu juga, laporan keuangan menunjukkan suatu manajemen (stewardship) atau tanggung jawab manajemen terhadap sumber daya yang berikan.

### **2.2.2 Indikator Kualitas Laporan Keuangan**

Menurut Nasution dan Barus (2019:16) indikator kualitas laporan keuangan dapat dilihat dari :

1. Relevan, agar bermanfaat informasi harus relevan untuk memenuhi kebutuhan pemakai dalam proses pengambilan keputusan. Informasi memiliki kualitas relevan kalau dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pemakai.
2. Handal, agar bermanfaat informasi juga harus andal (Reliable). Informasi memiliki kualitas andal jika bebas dari pengertian yang menyesatkan kesalahan material dan dapat diandalkan pemakainya sebagai penyajian yang tulus dan jujur dari yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar diharapkan dapat disajikan.
3. Dapat dipahami, kualitas penting informasi yang ditampung dalam laporan keuangan adalah kemudahannya untuk segera dapat dipahami oleh pemakai. Untuk maksud ini pemakai diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai tentang aktivitas ekonomi, bisnis, akuntansi dan kemampuan untuk mempelajari informasi dengan ketekunan yang wajar.
4. Dapat dibandingkan, pemakai harus dapat membandingkan laporan keuangan perusahaan antar periode untuk mengidentifikasi kecenderungan posisi dan kinerja keuangan. Pemakai juga harus dapat membandingkan laporan keuangan antar perusahaan untuk mengevaluasi posisi keuangan secara relatif.

## **2.3 Partisipasi Penyusunan Anggaran**

### **2.3.1 Pengertian Partisipasi Penyusunan Anggaran**

Partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk

berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggungjawab kepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas. partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu di dalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada di dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan (Taufiqurrahman & Widajantie, 2022)

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan cerminan perspektif manajer terkait keterlibatan bawahan dalam penyusunan anggaran, pengambilan keputusan, banyaknya pengaruh yang bermanfaat serta kontribusi pemikiran untuk anggaran. Partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat dikatakan sebagai salah satu perwujudan dari unsur rela berkorban dari bela negara. Partisipasi yang baik dari karyawan tersebut merupakan perlakuan dengan mewujudkan pernyataan suka rela dari individu untuk dapat berkorban bagi organisasi atau perusahaannya selain itu, hal tersebut dapat meningkatkan peran karyawan pada organisasi atau perusahaan tempat bekerja (Siswiraningtyas & Indrawati, 2021).

### **2.3.2 Indikator Partisipasi Penyusunan Anggaran**

Partisipasi anggaran dimaksudkan untuk mengukur tingkat partisipasi yang melibatkan manajer baik tingkat bawah hingga tingkat atas dalam proses penyusunan anggaran tersebut dapat diukur dengan beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lubis 2019), yaitu:

1. Keterlibatan dalam penyusunan anggaran
2. Alasan revisi anggaran.
3. Kerelaan dalam memberikan pendapat

4. Frekuensi saran dalam anggaran
5. Banyaknya pengaruh yang diberikan
6. Pentingnya kontribusi

## **2.4 Sistem Pengukuran Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Sistem Pengukuran Kerja**

Sistem pengukuran kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Menurut Suryani & Fahrurazi, (2020) menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Aprilia, (2020), pengukuran kerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan), hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Menurut Azwari, A, (2021), sistem pengukuran kerja dapat membantu pencapaian tujuan strategis maupun tujuan jangka pendek perusahaan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan informasi yang dihasilkan melalui sistem pengukuran kerja.

## 2.4.2 Indikator Sistem Pengukuran Kerja

Indikator sistem pengukuran kerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Kumala & Widyarti, (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk sistem pengukuran kerja, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja diukur melalui persepsi kerja terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan kerja
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

## 2.5 Penelitian Terdahulu

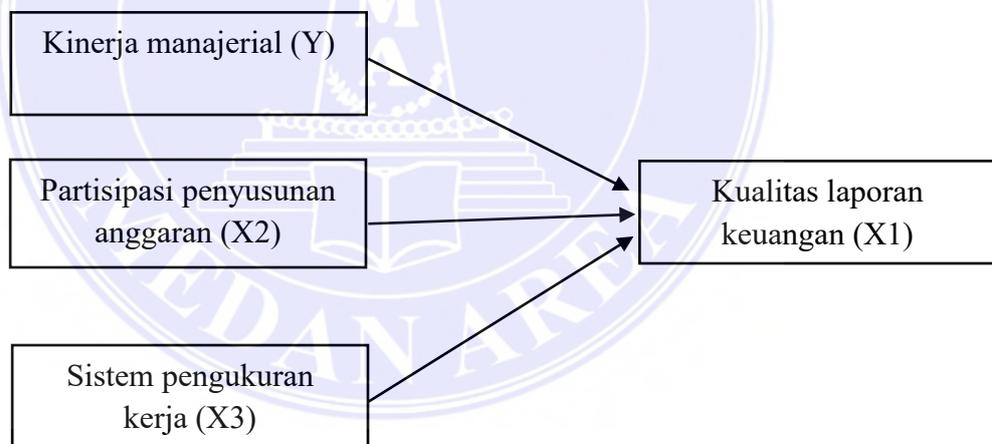
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	judul	Variabel Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Erlida Juni R Br Sitepu (2019)	Pengaruh system pengendalian manajemen dan akuntabilitas terhadap kinerja manajerial pada PT. Pelabuhan	Variabel independen(X): (X)1: system pengendalian manajemen (X)2: akuntabilitas Variabel dependen (Y): kinerja manajerial	1. Sistem pengendalian Manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT.Pelabuhan Indonesia I (persero) cabang Belawan Medan 2. Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) cabang Belawan Medan
2	Fitri Juwita (2019)	Pengaruh karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT. Pegadaian Persero Wilayah I Medan	Variabel independent (X): karakteristik sistem informasi akuntansi manajemen Variabel dependen (Y): kinerja manajerial	Branscope,timeliness, aggregation, integration, secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. Pegadaian Persero Wilayah I Medan
3	Hafiza Eka P (2019)	Pengaruh partisipasi anggaran, akuntabilitas, dan kejelasan anggaran terhadap kinerja manajerial (studi pada dinas perumahan rakyat dan kawasan pemukiman Kota Pekanbaru)	Variabel independent(X): (X)1: partisipasi anggaran (X)2: akuntabilitas (X)3: kejelasan anggaran Variabel dependen(Y): kinerja manajerial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, akuntabilitas, dan kejelasan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris pada Bumd Provinsi Riau)
4	Agung Dwinata Putra (2020)	Pengaruh karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris pada BUMD Provinsi Riau)	Variabel independen(X): (X)1: Karakteristik informasi system akuntansi manajemen (X)2: system pengendalian manajemen Variabel dependen(Y): kinerja manajerial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris pada Bumd Provinsi Riau)

5	Fransiska Simanullang, Sairun Simanullang (2022)	Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Pt. Pos Indonesia)	Independen (X) : Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dependen (Y) : Kinerja Manajerial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT Pos Indonesia
---	--	---	--	--

## 2.6 Kerangka Konseptual

Kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran, sistem pengukuran kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja manajerial. Kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran, sistem pengukuran kinerja mempengaruhi kinerja manajerial dikarenakan adanya hubungan yang positif dalam meningkatkan kinerja manajerial.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa variabel bebas adalah kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran, sistem pengukuran kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja manajerial.

## 2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta dalam observasi yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori, dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini sebelumnya adalah

### **2.7.1 Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan terhadap Kinerja Manajerial**

Kualitas laporan keuangan berperan penting dalam kinerja manajerial karena menyediakan informasi yang akurat dan relevan untuk pengambilan keputusan. menunjukkan bahwa laporan keuangan yang berkualitas tinggi memungkinkan manajer untuk memahami kondisi keuangan perusahaan dengan lebih jelas, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka dalam merencanakan dan mengambil keputusan strategis. Informasi yang tepat dan transparan mengurangi ketidakpastian dan memungkinkan perencanaan yang lebih baik serta tindakan yang lebih efektif (Mirza et al, 2019).

Hasil penelitian, Andreas, L & Goh, T. S. (2023) menunjukkan bahwa kualitas laporan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial PT Kencana.

H1: Kualitas laporan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara.

### **2.7.2 Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial**

Penganggaran partisipatif memberikan kesempatan pada manajer untuk ikut serta dalam penyusunan anggaran. Membangun komitmen dengan keikutsertaan karyawan dalam partisipasi mengarah pada komunikasi yang positif karena dengan partisipasi akan terjadi mekanisme pertukaran informasi. Komitmen organisasi yang dibangun dengan partisipasi juga dapat mengurangi tekanan kegelisahan karyawan karena mereka telah mengetahui tujuan yang relevan, diterima, dan yang akan dicapai (Suryadi et al., 2022).

Hasil penelitian Suryadi et al., (2022) , menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan menurut hasil penelitian Herda Nengsy, (2019) Partisipasi anggaran memiliki hasil yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial ketika di uji secara parsial (uji t), tetapi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial ketika di uji secara simultan (uji f).

H2: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi Sumatera utara.

### **2.7.3 Pengaruh Sistem Pengukuran Kerja Terhadap Kinerja Manajerial**

Sistem pengukuran kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas informasi yang ada sehingga keputusan yang diambil sesuai dengan realitas yang ada di lingkungan perusahaan dengan hal ini efektivitas desain dapat diciptakan, hal ini sejalan dengan teori kontijensi. Informasi kinerja yang komprehensif dari sistem

pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan untuk proses pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial. Informasi kinerja memberikan para manajer prediksi yang lebih akurat tentang keadaan lingkungan, sehingga menghasilkan sebuah keputusan alternatif yang lebih baik dengan rangkaian tindakan yang lebih efektif dan efisien (Amanda & Hafid, 2024).

Dengan melakukan pengukuran kinerja perusahaan dapat menjalankan rencana apa yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja para manajer akan mengetahui tercapai atau tidaknya suatu perencanaan, sehingga dapat dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan tersebut. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi, situasi dan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (dinamis) menurut pihak manajemen untuk selalu mengikuti perubahan, apabila tidak maka keputusan yang diambil serta tindakan organisasi tidak akan sesuai dengan tujuan organisasi (Amanda & Hafid, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu terkait berpengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Amanda & Hafid, 2024). Yulian (2020) menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengukuran kinerja perusahaan yang dilakukan secara berkala maka akan semakin baik pula kinerja manajerial perusahaan tersebut. Kumala & Widyarti, (2020) menunjukkan bahwa dengan adanya sistem pengukuran kinerja yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan.

H3: Sistem pengukuran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Waktu Dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini mengenai tentang pengaruh kualitas laporan keuangan, partisipasi penyusunan anggaran, sistem pengukuran kerja terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019) “penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk memahami pengaruh suatu variable dan hubungan antar variabel lainnya.”

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian berlokasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Jl. Ngallengko No. 1, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara.

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai dari Juni dan diperkirakan sampai dengan Agustus 2024, dengan rincian waktu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2022			2023							
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mart	Mei	Jun	Jul	Agus	
1	Pengajuan judul proposal											
2	Penyusunan proposal											
3	Bimbingan Proposal											
4	Seminar											
5	Analisis data penelitian											
6	Penyusunan hasil											
7	Bimbingan hasil											
8	Seminar Hasil											
9	Sidang meja hijau											

## 3.2 Populasi Dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut populasi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang.

### 3.2.2 Sampel

Penarikan sampel adalah suatu cara mengambil sampel dari sebagian populasi. teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara selanjutnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan rincian: kuesioner ini di berikan melalui salah satu kepala bagian diberbagai divisi dan diberikan 45 orang

**Tabel 3.2**  
**Pengambilan sampel**

Kepala biro	5
Kepala Seksi/Bidang	7
Kepala Sub Bagian	10
Staf-staf	23
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Konsep dasar dari definisi operasional yaitu mencakup pengertian untuk memperoleh data yang nantinya akan dianalisis yang memiliki tujuan yaitu untuk mengoperasionalkan konsep-konsep penelitian menjadi variabel penelitian. Variabel-variabel yang akan dipakai untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen atau biasa disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2019:69). pada penelitian ini ada 3 variabel independen (bebas) yaitu pengaruh kualitas laporan keuangan, partisipasi peyusunan anggaran, sistem pengukuran kerja.

### 3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau biasa disebut dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:69). Pada penelitian ini yang termasuk variabel dependen adalah kinerja manajerial. instrumen ini mengukur kinerja manajerial, salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi. bagian 1 pada tabel 3.2 mengenai kinerja manajerial sesuai dengan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan berisikan 9 item pertanyaan yang menggambarkan kinerja yang anda lakukan dengan menggunakan skala 5 poin, dimana:

- (1) skala 1-2 menunjukkan tingkat kinerja di bawah rata-rata
- (2) skala 3 menunjukkan tingkat kinerja rata-rata
- (3) skala 4-5 menunjukkan tingkat kinerja di atas rata-rata

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel Independent dan Dependen**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja manajerial adalah menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenan dengan pengambilan keputusan. Animah dkk, (2021)	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Pengawasan 6. Pemilihan staf 7. Negosiasi 8. Perwakilan Amir, S. (2023)	Likert
2.	Kualitas Laporan Keuangan (X1)	Laporan keuangan merupakan informasi yang berisi tentang catatan keuangan suatu perusahaan dalam suatu periode akuntansi yang menggambarkan kinerja perusahaan. Ardiyos (2017: 34)	1. Relevan 2. Handal 3. Dapat dipahami 4. Dapat dibandingkan Nasution dan Barus (2019:16)	Likert
3.	Partisipasi Penyusunan	Partisipasi penyusunan anggaran adalah	1. Keterlibatan dalam penyusunan anggaran	Likert

	Anggaran (X2)	keterlibatan antara manajer atas dengan bawahan untuk menentukan proses penggunaan sumber daya pada aktivitas dan oprasi perusahaan mereka Wokas et al., (2022).	2. Keterlibatan dalam penyusunan anggaran 3. Kerelaan dalam memberikan pendapat 4. Frekuensi saran dalam anggaran 5. Banyaknya pengaruh yang diberikan 6. Pentingnya kontribusi Lubis, (2019)	
4.	Sistem Pengukuran Kerja (X3)	pengukuran kerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya Azwari, A, (2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Kumala & Widyarti, (2020)	Likert

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Data kuantitatif dipilih oleh peneliti sebagai data yang akan digunakan dalam penelitian. data kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa sebuah angka yang dapat diproses dengan menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Sugiyono, 2019). Data kuantitatif yang digunakan merupakan nilai atau skor dari jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner atau angket, skala likert ini meminta kepada para responden untuk mengisi kuisisioner sehingga membuktikan tingkat persetujuan atas beberapa pertanyaan”. Beberapa pertanyaan yang tercantum dalam penelitian ini umumnya dinamakan variabel penelitian dan ditunjuk spesifik oleh peneliti. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala likert ini terdiri dari 5 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS). 5 pilihan tersebut diantaranya adalah :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

### 3.4.2 Sumber Data

Peneliti memilih untuk menggunakan jenis data primer sebagai sumber dalam penelitian ini. data primer merupakan sumber data penelitian yang didapat secara langsung dari narasumber yang berupa wawancara, opini dari individu atau sekelompok orang maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (Sugiyono, 2019). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi oleh staff seluruh bagian badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera utara.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Suginyono (2019) daftar pertanyaan maupun pernyataan yang disampaikan kepada beberapa subjek untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti disebut dengan kuisisioner. menggunakan angket atau kusioner memudahkan para responden dalam memberi jawaban, karena alternatif jawaban sudah dipersiapkan. penelitian ini menggunakan angket tertutup. angket tertutup merupakan angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang atau ceklis pada kolom yang sudah dipersiapkan yang memungkinkan para responden hanya memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan.

### **3.5.1 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1.1 Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2019:207) analisis deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:164) validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Instrument yang dinilai valid apabila alat yang digunakan dapat dengan baik mengukur objek ukur. Oleh karena itu, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur. dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi ( $r$ ) dengan skor total masing masing variabel  $\geq 0,25$ . Jika item mempunyai  $r$  hitung  $<0,25$  maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, Begitupun sebaliknya jika item mempunyai  $r$  hitung  $> 0,25$  maka item tersebut dinyatakan valid.

#### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:166) dijelaskan reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa. reliabilitas alat ukur dapat diketahui dengan melakukan pengukuran

berulang pada gejala yang sama dengan hasil yang sama. Reliabelitas item diuji dengan melihat nilai alpha-cronbach. Nilai alpha-cronbach untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. apabila nilai  $\alpha > 0,7$  maka tingkat reliabilitas terpenuhi (sufficient reliability), namun apabila nilai  $\alpha < 0,5$  maka realibilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan. terdapat kriteria realibilitas, yaitu:

- a. Apabila  $\alpha > 0,90$  maka realibilitas sempurna
- b. Apabila  $\alpha$  antara  $0,70 - 0,90$  maka realibilitas tinggi
- c. Apabila  $\alpha$  antara  $0,50 - 0,70$  maka realibilitas moderat
- d. Apabila  $\alpha < 0,50$  maka realibilitas rendah

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu regresi yang digunakan sebagai alat analisis, diuji dengan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonearitas dan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 25, yaitu:

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Gunawan, (2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal adalah model regresi yang baik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah test klmogorov-smirnov, data dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai  $\text{asympt. Sig.} > 0,05$ ".

### 3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Gunawan, (2020) uji multikolinieritas adalah uji model regresi yang digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel dalam model regresi atau dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinieritas.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$ .

### 3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2021). Dalam

penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kualitas Laporan Keuangan ( $X_1$ ), Partisipasi Peyusunan Anggaran ( $X_2$ ), Sistem Pengukuran Kerja ( $X_3$ ), dan Terhadap Kinerja Manajerial ( $Y$ ).

Dengan persamaan regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Terhadap Kinerja Manajerial

$\alpha$  = Konstanta

$b_{1-6}$  = Regresi

$X_1$  = Kualitas Laporan Keuangan

$X_2$  = Partisipasi Peyusunan Anggaran

$X_3$  = Sistem pengukuran Kerja

$\varepsilon$  = Error

### 3.5.5 Pengujian Hipotesis

#### 3.5.5.1 Uji Signifikansi Parameter (t)

Menurut Sugiyono (2019) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen. uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t table. untuk nilai t table ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable. Jika p value  $< 0,05\%$  maka  $H_0$  ditolak dan jika p value  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat diartikan bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel,  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, sehingga diartikan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### 3.5.5.2 Uji Simultan (F)

Menurut Ghazali (2021) uji  $f$  bertujuan untuk mengetahui secara bersama apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan nilai  $sig$  alpha hasil output spss dengan tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian. Apabila nilai  $sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti adanya pengaruh signifikan antara variabel variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai  $sig > 0.05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti tidak berhasil ditemukan pengaruh signifikan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen.

#### 3.5.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2021) koefisien determinasi yaitu dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil beberapa uji dalam penelitian ini dapat disimpulkan dalam poin-poin sebagai berikut:

1. Kualitas laporan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut menjelaskan, jika laporan keuangan disusun secara spesifik maka akan memudahkan bagi para manajer untuk memahami laporan keuangan kemudian akan tercipta kinerja manajerial yang baik.
2. Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut menjelaskan bahwa banyaknya pengaruh yang diberikan oleh manajer memiliki nilai yang sangat baik dikarenakan jika manajer selalu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya maka akan tercipta kinerja manajerial yang baik pula.
3. Sistem pengukuran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga dapat diartikan bahwa semakin kompleks tugas yang diberikan kepada pegawai atau karyawan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang bias diberikan peneliti adalah:

### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti berikutnya adalah menambahkan variabel indenpenden lainnya guna mencari hubungan maupun pengaruh antara Kinerja Manajerial dengan objek lainnya. Saran berikutnya adalah tempat penelitian yang dituju memiliki perbedaan sector dengan tempat penelitian ini seperti perusahaan swasta baik sector perbankan, konstruksi, rumah sakit, BUMN, dan lain-lain agar dapat mengetahui penerapan Kinerja Manajerial setiap sektor dan perubahan populasi serta jumlah sampel yang akan diteliti.

### 2. Bagi Instansi

Saran yang diberikan kepada instansi adalah penerapan Kinerja Manajerial yang lebih ditingkatkan agar lebih terstruktur dan jelas, tetap mengikut sertakan pegawai atau karyawannya dalam upaya pengembangan skill mengenai Kinerja Manjerial agar berjalan secara maksimal. Dengan adanya perkembangan skil oleh pegawainya dan penggunaan sistem secara terstruktur dan jelas maka akan ada peningkatan kualitas pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, D. S., Desri, S., Alung, M., & Hafid, A. (2024). Pengaruh Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajer Pada Restoran Yang Memakai Jasa GrabFood di Kota Bukittinggi Tahun 2023. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 826-842.
- Amir, S. (2023). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada RSUD Tipe D Perawang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Andreas, L., Harahap, S., Elidawati, E., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Peranan Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Dan Efisiensi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja ManajerialnKencana. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1210-1221.
- Anggaran. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 113–122. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.379>
- Animah, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Letidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial. *Akbis: Media Riset Akuntansi dan Bisnis*, 5(2), 155-171.
- Aprilia, M. E. (2020). Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Bank Syariah. *Vokasi: Jurnal Riset Akuntansi*, 9(1), 11-17.
- Azwari, a, lia febria lina. (2021). Pengaruh Price Discount dan Kualitas Produk pada Impulse Buying di Situs Belanja Online Shopee Indonesia. *Technobiz: International Journal of Business*, 3(2), 37-34 akuntansi, 66-71. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411>
- Bahri (2020:35) Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: CV Andi Offset Bungin,
- Fitri Nuraini, S. E., Ak, M., & Andrianto, A. (2020). Akuntansi Keuangan Menengah 1 (Berdasarkan SAK ETAP).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 26 Edisi 10 (Jawa Tengah). Universitas Diponegoro Press.
- Gunawan, ce. 2020. Mahir menguasai spss panduan praktis mengolah data penelitian. Sleman: deepublish cv. Budi utama
- Hanggara, A. (2019). *Pengantar Akuntansi*. Jakad Media Publishing.
- Harymawan, I., Nasih, M., Agustia, D., Ratri, M. C., & Nowland, J. (2020). CEO & CFO education and R&D investment in Indonesia. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 4(2), 16-34.
- Haslindah, H., Kamase, J., & Hajering, H. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Skpd Di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 90-121.
- Indrawati, S. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada BPR di Wilayah Otoritas Jasa Keuangan Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22(3), 285-298.

- Järvenpää, M., Hoque, Z., Mättö, T., & Rautiainen, A. (2023). Controllers' role in Managerial Sensemaking and Information trust Building in a Business Intelligence Environment. *International Journal of Accounting Information Systems*, 50, 100627.
- Julian, F., & Tamtana, J. S. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajer Proyek Konstruksi. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 67-76.
- Kumala, N. S., & Widyarti, M. T. H. (2020). Pengaruh penerapan total quality management terhadap kinerja keuangan dengan sistem pengukuran kinerja sebagai variabel moderasi pada CV Mutiara Abadi Semarang. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan (AKUNBISNIS)*, 3(1), 01-16.
- Lubis, S. H. (2019). Pengaruh Partipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. Skripsi, 01-68
- Mirza, A., Malek, M., & Abdul-Hamid, M. A. (2019). Value relevance of financial reporting: Evidence from Malaysia. *Cogent Economics & Finance*, 7(1), 1651623.
- Nasution, D. A. D., & Barus, M. D. B. (2019). *MONOGRAF: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kota Tanjung Balai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nengsy, H., & Yanto, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 9-18.
- Ningsih, F. Y. (2019). *Pengaruh Penganggaran Kinerja, Transparansi, Akuntabilitas, Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA).
- Pakpahan, Y. E. (2021). Pengaruh Kualitas Laporan keuangan Terhadap Kinerja Usaha UMKM. *Inventory: Jurnal Akuntansi*, 5(1), 10.
- Pratama, F. C., Salim, U., & Indrawati, N. K. (2019). Creating Competitive Advantage in Management Strategies for Rice Mills. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(2), 295-302.
- Santosa, S., & Ginting, J. (2019). Evaluasi Keakuratan Model Beneish M-Score Sebagai Alat Deteksi Kecurangan Laporan Keuangan (Kasus Perusahaan Pada Otoritas Jasa Keuangan di Indonesia). *Majalah Ilmiah Bijak*, 16(2), 75-84.
- Harymawan, I., Nasih, M., Agustia, D., Ratri, M. C., & Nowland, J. (2020). CEO & CFO education and R&D investment in Indonesia. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(2), 16–34.
- Haslindah, H., (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Skpd Di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Invoice : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 90–121.

- Herda Nengsy, A. Y. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8.
- Indrawati, S. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bpr Di Wilayah Otoritas Jasa Keuangan Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(3), 285–298. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i3.1639>
- Järvenpää, M., Hoque, Z., Mättö, T., & Rautiainen, A. (2023). Controllers' role in Managerial Sensemaking and Information trust Building in a Business Intelligence Environment. *International Journal of Accounting Information Systems*, 50(May). <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2023.100627>
- Julian, F., & Tamtana, J. S. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajer Proyek Kontruksi. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*. <https://doi.org/10.24912/jmts.v2i1.303>
- Kumala, N. S., & Widyarti, M. T. H (2020). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Sebagai Variabel Moderasi pada CV Mutiara Abadi Semarang. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan (AKUNBISNIS)*. <https://doi.org/10.32497/akunbisnis.v3i1.1965>
- Lubis, S. H. (2019). Pengaruh Partipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. *Skripsi*, 01-68
- Mirza, A., Malek, M., & Abdul-hamid, M. A. (2019). Value Relevance of Financial Reporting: Evidence from Malaysia. *Cogent Economics & Finance*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23322039.2019.1651623>
- Nasution, Dito Aditia Darma dan Mika Debora Br. Barus. 2019. Monograf Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kota Tanjung Balai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ningsih, F. Y. (2019). Pengaruh Penganggaran Kinerja, Transparansi, Akuntabilitas, Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial . *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 01-17.
- Nuraini, Fitri dan Adrianto. 2020. Akuntansi Keuangan Menengah 1 (Berdasarkan SAK ETAP). Jawa Timur: Qiara Media
- Pakpahan, Y. E. (2020). Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Kinerja usaha UMKM. *Akuntabel*, 17(2), 261-269.
- Pratama, F. C., Salim, U., & Indrawati, N. K. (2019). Creating Competitive Advantage in Management Strategies for Rice Mills. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(2), 295–302. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.02.12>
- Santosa, S., & Ginting, J. (2019). Evaluasi Keakuratan Model Beneish M-Score Sebagai Alat Deteksi Kecurangan Laporan Keuangan (Kasus Perusahaan Pada Otoritas Jasa Keuangan di Indonesia). *Majalah Ilmiah Bijak*, 16(2), 75–84. <https://doi.org/10.31334/bijak.v16i2.508>.
- Saptutyningsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). Penelitian kuantitatif : metode dan alat analisis : dilengkapi dengan contoh proposal penelitian (1st ed.). Gosyen Publishing.

- Sembiring, m. (2019). Analisis Rasio Likuiditas, Profitabilitas, Solvabilitas dan Perputaran Persediaan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Retail yang Terdaftar di Bei. In Masta Sembiring *Jurnal Akuntansi Barelang* (Vol. 4, issue 1).
- Siswiraningtyas, A. N., & Indrawati Yuhertiana. (2021). P Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Anggaran, Komitmen Organisasi Terhadap Senjangan Anggaran. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 113–122. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.379>
- Suartina, i. W., swara, n. N. A. A. V., & astiti, n. L. S. (2019). Pengaruh total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan pada pt. Tomorrowâtm s Antiques Indonesia. *Widya Manajemen*, 1(21–20. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.349>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&d*. Bandung : Alfabet
- Suharsono, R. S., Nirwanto, N., & Zuhroh, D. (2020). Voluntary Disclosure, Financial Reporting Quality and Asymmetry Information. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1185–1194. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.1185>
- Suryadi, N., Linda, R., & Aldo Sofyan, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rsj Tampan Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 1–10. <https://doi.org/10.32520/Jak.V10i2.1787>
- Suryani, & fahrurazi. (2020). Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Industri Pengolahan Kelapa Terpadu Idragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan – vol. 9 , no. 1*
- Taufiqurrahman, M. A., & Widjantje, T. D. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Asimetri Informasi Terhadap Senjangan Anggaran pada Badan Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(10), 4648–4658. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i10.1767>
- Tensay, A. T., & Singh, M. (2020). The Nexus Between HRM, Employee Engagement and Organizational Performance of Federal Public Service Organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(6), e04094. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094>
- Indrawati, S. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bpr Di Wilayah Otoritas Jasa Keuangan Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(3), 285–298. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i3.1639>
- Yulian Putri, D. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perbankan BUMN di Kota Pekanbaru).

## LAMPIRAN

Medan, 2024

Lampiran I : Kuesioner Penelitian  
 Perihal : Bantuan Pengisian Kuisisioner  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Responden  
 Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir saya yang berjudul :

**“Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Partisipasi Peyusunan Anggaran, Sistem Pengukuran Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”**

Dalam rangka memperoleh gelar sarjana Akuntansi (S.Ak) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, maka dengan ini saya :

Nama : Gunaedi Suprayitno  
 NPM : 178330231  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Prodi : Akuntansi

Dengan ini memohon kepada Bapak/ibu/saudara/i agar sudi kiranya membantu observasi pada penelitian saya dengan mengisi kuesioner ini. Sangat diharapkan bapak/ibu/saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai kata hati. Kuesioner ini sengaja tidak meminta informasi pribadi dan kontak responden karena jawaban responden akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh terhadap posisi dan jabatan responden di perusahaan.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Gunaedi Suprayitno

## IDENTITAS RESPONDEN

Untuk keperluan validitas jawaban kuesioner dan analisa data, peneliti memerlukan data Bapak/Ibu sebagai responden. Mengingat data ini dapat mempengaruhi keakuratan penelitian, dimohon Bapak/Ibu untuk mengisi jawaban dibawah ini.

### A. Karakteristik Responden

Isilah data responden dibawah ini berikan tanda check list (✓) pada kotak yang sesuai jawaban Bapak/Ibu.

1. Nama Responden : .....
2. Usia : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :  D3  S2  
 S1  S3  
 SMA.....
5. Jabatan : .....
6. Lama Bekerja :  < 1 th  6-10 th  
 1-5 th  > 10 th

### B. Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat dengan cara memberikan tanda check list (✓) (diantara nomor 1 sampai 5), dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)

## 5. Sangat setuju (SS)

**Kualitas laporan keuangan**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>RELEVAN</b>						
1	Informasi dalam laporan keuangan dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kejadian masa datang (predictive value)					
2	Laporan keuangan disajikan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan saat ini					
3	Informasi dalam laporan keuangan yang dihasilkan dapat digunakan untuk mengoreksi keputusan pengguna dimasa lalu (feedback value)					
4	Laporan keuangan disajikan secara tepat waktu sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan saat ini					
<b>HANDAL</b>						
5	Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan telah menggambarkan dengan jujur transaksi dan peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan dalam laporan keuangan					
6	Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan yang bersifat material					
7	Informasi yang disajikan teruji kebenarannya					
8	Informasi yang dihasilkan dari laporan keuangan telah menggambarkan dengan jujur transaksi dan peristiwa					

	lainnya yang seharusnya disajikan dalam laporan keuangan					
<b>DAPAT DIPAHAMI</b>						
9	Informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan telah memenuhi kebutuhan para pengguna laporan keuangan SKPD					
10	Instansi/Lembaga tempat saya bekerja menggunakan kebijakan akuntansi yang berpedoman pada standar akuntansi pemerintahan dalam penyusunan laporan keuangan					
<b>DAPAT DIBANDINGKAN</b>						
11	Informasi yang termuat dalam laporan keuangan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya					
12	Informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan tidak berpihak pada pihak tertentu					

### Partisipasi Penyusunan anggaran

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Keterlibatan dalam penyusunan anggaran</b>						
1	Pihak manajerial terlibat dalam penyusunan anggaran di wilayah pertanggung jawaban.					
2	Manager turut serta dalam penyusunan anggaran sesuai dengan tanggung jawab saya					
<b>Alasan revisi anggaran.</b>						
3	Dalam menyusun anggaran dan program, semua pihak ikut dilibatkan.					

4	manager memiliki pengaruh yang tinggi dalam penyusunan anggaran dan berlakunya anggaran.					
<b>Kerelaan dalam memberikan pendapat</b>						
5	Kontribusi manajer terhadap anggaran sangat penting.					
6	Manajer menyeleksi program-program yang di usulkan dalam proses penyusunan anggaran					
<b>Frekuensi saran dalam anggaran</b>						
7	Pihak manajerial memberikan pendapat dan usulan tentang anggaran yang dibuat.					
8	Atasan menghargai pendapat atau usulan pihak lain dalam pembahasan usulan anggaran					
<b>Banyaknya pengaruh yang diberikan</b>						
9	Saya memiliki pengaruh yang besar terhadap proses penyusunan rencana anggaran					
10	Seluruh Manager berbagai bidang ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran					
<b>Pentingnya kontribusi</b>						
11	Memiliki inisiatif sendiri untuk menyatakan permintaan, pendapat atau usulan tentang anggaran atau revisinya kepada atasan dalam diskusi perencanaan anggaran.					
12	Manajemen sering memberikan kontribusi dalam penyusunan anggaran.					

### Sistem Pengukuran Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kualitas</b>						
1	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.					
<b>Kuantitas</b>						
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.					
<b>Ketepatan waktu</b>						
5	Anda selalu datang ke kantor tepat waktu					
6	Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
<b>Efektivitas</b>						
7	Anda dapat menggunakan saran yang tersedia secara efektif.					
8	Saran yang ada membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
<b>Kemandirian</b>						
9	Anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.					
10	Anda bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua pegawai.					

### Kinerja manajerial

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/12/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/24

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Perencanaan</b>						
1	Saya berperan dalam penentuan tujuan, kebijakan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran dan penyusunan program					
2	Manajemen melakukan penentuan tujuan, kebijakan, dan tindakan/pelaksanaan, penjadwalan, penganggaran, merancang prosedur, dan pemograman					
<b>Investigasi</b>						
3	Saya berperan dalam pengumpulan dan penyiapan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan.					
4	Manajemen melakukan pengumpulan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan					
<b>Pengkoordinasian</b>						
5	Saya ikut berperan dalam tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan.					
6	Manajemen melakukan tukar menukar informasi dengan manajemen dengan bagian lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain dan menjalin hubungan hubungan dengan manajer lain					
<b>Evaluasi</b>						
7	Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja maupun kerja yang diamati pada unit/sub unit saya					

8	Manajemen melakukan penilaian dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, dan pemeriksaan jasa					
<b>Pengawasan</b>						
9	Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin dan mengembangkan para bawahan yang ada pada unit/sub unit saya.					
10	Manajemen melakukan pengarahan, memimpin, dan mengembangkan bawahan, membimbing dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan					
<b>Pengaturan Staf</b>						
11	Saya berperan dalam mengelola /mengatur pegawai pada unit/sub unit saya.					
12	Manajemen melakukan perekrutan dan mewawancarai, serta memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai					
<b>Negosiasi</b>						
13	Saya selalu melakukan pembelian, penjualan, atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi dan tawarmenawar dengapemasok.					
14	Manajemen berperan dalam melakukan kontrak untuk barang/jasa yang dibutuhkan dalam unit dengan pihak luar					
<b>Perwakilan</b>						
15	Saya berperan dalam mewakili organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain diluar organisasi					

16	Perwakilan staf/pimpinan menghadiri pertemuan dengan lembaga lain dan melakukan penjelasan program kerja dan melakukan pendekatan kepada Masyarakat.					
----	--	--	--	--	--	--



**Tabel 4.1**  
**Data Olah Excel**

No	PENGARUH KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	PARTISIPASI PEYUSUNAN ANGGARAN	SISTEM PENGUKURAN KERJA	KINERJA MANAJERIAL
1	41	45	43	60
2	41	51	43	64
3	40	53	43	64
4	40	50	40	60
5	39	52	40	65
6	45	49	40	60
7	44	52	45	68
8	45	52	44	65
9	43	46	43	65
10	41	46	40	61
11	43	47	37	61
12	39	44	39	60
13	49	50	35	61
14	34	49	40	53
15	34	48	45	61
16	30	46	38	55
17	31	39	34	53
18	41	40	37	56
19	50	46	32	58
20	50	42	31	58
21	47	39	31	55
22	49	42	32	58
23	45	47	37	58

24	38	45	39	58
25	39	35	31	58
26	42	48	31	57
27	45	48	48	59
28	41	48	41	63
29	44	33	42	60
30	43	38	44	59
31	42	48	45	60
32	41	33	46	58
33	40	41	45	58
34	43	43	45	59
35	32	43	46	56
36	28	44	40	57
37	32	46	42	56
38	30	34	43	57
39	33	40	46	57
40	35	47	48	61
41	37	48	41	61
42	43	43	42	63
43	36	43	43	62
44	43	46	40	62
45	44	50	40	63

## Lampiran 2

### Karakteristik Responden

Karakteristik	Total	Persentase
Gender		
Laki-laki	25	55,6%
Perempuan	20	44,4%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>
Pendidikan		
SMA	8	17,8%
Akademi (D3)	13	28,9%
Jenjang strata satu (S1)	17	37,8%
Jenjang strata dua (S2)	4	8,9%
Jenjang Strata tiga (S3)	3	6,7%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>
Umur		
20-30 tahun	10	22,2%
30-40 tahun	13	28,9%
40-50 tahun	12	26,7%
>50 tahun	10	22,2%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>
Lama bekerja		
< 1 tahun	10	22,2%
1-5 tahun	12	26,7%
6-10 tahun	15	33,3%
10-20 tahun	8	17,8%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>
Jabatan		
Kepala biro	5	11,2%
Kepala seksi/bidanag	7	15,6%
Kepala sub bagian	10	22,2%
Staf-staf	23	51,1%
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

### Lampiran 3

#### Jawaban responden

No	Kualitas Laporan Keuangan (X1)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39
6	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	45
7	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
8	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
9	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
12	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
15	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	34
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	30
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
24	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	38
25	5	3	4	3	5	4	5	4	3	3	39
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
27	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	45
28	4	4	4	3	5	5	5	3	5	3	41
29	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	44
30	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	43
31	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	42
32	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	41
33	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
34	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
35	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
36	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
40	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	35
41	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	37
42	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
43	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
44	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
45	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44

No	Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2)												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	51
3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	53
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	52
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
7	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	52
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46
10	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	46
11	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	47
12	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
15	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	48
16	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	46
17	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	39
18	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	40
19	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	46
20	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	42
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	39
22	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42
23	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	47
24	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	45
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	48
29	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
30	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	38
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	48
32	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	33
33	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	41
34	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	43
35	5	5	5	3	3	4	2	2	3	3	4	4	43
36	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	44
37	4	5	5	4	5	4	2	2	4	4	4	3	46
38	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	4	34
39	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	5	4	40
40	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	47
41	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	48
42	5	4	4	5	4	4	3	2	4	3	2	3	43
43	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	43
44	4	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	4	46
45	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	50

No	Sistem Pengukuran Kerja (X3)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	43
2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	43
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
5	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	40
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
7	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
8	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
9	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
10	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
11	5	5	4	4	2	3	4	4	3	3	37
12	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	39
13	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	35
14	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
15	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	45
16	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	38
17	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
18	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	37
19	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
20	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	31
21	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	31
22	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	32
23	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	37
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	31
26	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	31
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	42
30	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
31	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
32	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
33	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
34	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
35	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
36	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	40
37	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	42
38	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	43
39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
40	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
41	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	41
42	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	42
43	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	43
44	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	40
45	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	40

No	Kinerja Manajerial (Y)														Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	60
2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	64
3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	64
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	60
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	65
6	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	60
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	68
8	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	65
9	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	65
10	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	61
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	61
12	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60
13	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	61
14	4	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	4	53
15	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	61
16	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	55
17	4	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	3	3	53
18	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	4	3	4	56
19	5	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	58
20	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	58
21	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	55
22	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	58
23	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	58
24	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	58
25	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	58
26	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	57
27	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	59
28	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	63
29	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	60
30	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	59
31	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	60
32	5	3	5	3	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	58
33	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	58
34	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	59
35	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3	56
36	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	57
37	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	56
38	4	5	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	57
39	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	57
40	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	61
41	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	61
42	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	63
43	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	62
44	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	62
45	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	63

## Lampiran 4

### Uji Kualitas Data

### Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan (X1)

		Correlations										
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
p1	Pearson Correlation	1	.406**	.481**	.425**	.455**	.406**	.552**	.372*	.393**	.253	.628**
	Sig. (2-tailed)		.006	.001	.004	.002	.006	.000	.012	.008	.093	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p2	Pearson Correlation	.406**	1	.643**	.541**	.675**	.604**	.671**	.453**	.400**	.351*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.006	.018	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p3	Pearson Correlation	.481**	.643**	1	.617**	.625**	.565**	.555**	.302*	.347*	.227	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.044	.019	.133	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p4	Pearson Correlation	.425**	.541**	.617**	1	.481**	.550**	.401**	.566**	.382**	.458**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.001	.000	.006	.000	.010	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p5	Pearson Correlation	.455**	.675**	.625**	.481**	1	.743**	.745**	.532**	.430**	.413**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.003	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p6	Pearson Correlation	.406**	.604**	.565**	.550**	.743**	1	.625**	.542**	.375*	.463**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.011	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p7	Pearson Correlation	.552**	.671**	.555**	.401**	.745**	.625**	1	.369*	.507**	.280	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	.000		.013	.000	.063	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p8	Pearson Correlation	.372*	.453**	.302*	.566**	.532**	.542**	.369*	1	.478**	.742**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.044	.000	.000	.000	.013		.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p9	Pearson Correlation	.393**	.400**	.347*	.382**	.430**	.375*	.507**	.478**	1	.609**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.008	.006	.019	.010	.003	.011	.000	.001		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p10	Pearson Correlation	.253	.351*	.227	.458**	.413**	.463**	.280	.742**	.609**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.093	.018	.133	.002	.005	.001	.063	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.628**	.776**	.711**	.726**	.836**	.809**	.776**	.743**	.670**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Validitas Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2)

		Correlations												
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total
p1	Pearson Correlation	1	.659**	.587**	.486**	.344*	.277	.334*	-.088	.080	.058	.092	.098	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.021	.065	.025	.563	.600	.705	.548	.523	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p2	Pearson Correlation	.659**	1	.522**	.428**	.331*	.257	.067	-.130	.042	-.019	.137	.058	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.026	.088	.663	.394	.787	.902	.368	.703	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p3	Pearson Correlation	.587**	.522**	1	.365*	.325*	.437**	.393**	.058	.063	.247	.275	.051	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.030	.003	.008	.707	.679	.102	.068	.740	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p4	Pearson Correlation	.486**	.428**	.365*	1	.299*	.229	.351*	.010	-.017	.195	.040	-.102	.483**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.014		.046	.131	.018	.948	.910	.200	.793	.506	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p5	Pearson Correlation	.344*	.331*	.325*	.299*	1	.397**	.269	.213	.369*	.086	.122	-.029	.555**
	Sig. (2-tailed)	.021	.026	.030	.046		.007	.074	.161	.013	.573	.424	.849	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p6	Pearson Correlation	.277	.257	.437**	.229	.397**	1	.181	.259	.431**	.358*	.215	.128	.606**
	Sig. (2-tailed)	.065	.088	.003	.131	.007		.234	.086	.003	.016	.156	.403	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p7	Pearson Correlation	.334*	.067	.393**	.351*	.269	.181	1	.382**	.160	.307*	.260	.107	.585**
	Sig. (2-tailed)	.025	.663	.008	.018	.074	.234		.010	.294	.040	.084	.483	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p8	Pearson Correlation	-.088	-.130	.058	.010	.213	.259	.382**	1	.535**	.671**	.606**	.456**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.563	.394	.707	.948	.161	.088	.010		.000	.000	.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p9	Pearson Correlation	.080	.042	.063	-.017	.369*	.431**	.160	.535**	1	.542**	.331*	.541**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.600	.787	.679	.910	.013	.003	.294	.000		.000	.026	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p10	Pearson Correlation	.058	-.019	.247	.195	.086	.358*	.307*	.671**	.542**	1	.657**	.348*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.705	.902	.102	.200	.573	.016	.040	.000	.000		.000	.019	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p11	Pearson Correlation	.092	.137	.275	.040	.122	.215	.260	.606**	.331*	.657**	1	.431**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.548	.368	.068	.793	.424	.156	.084	.000	.026	.000		.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p12	Pearson Correlation	.098	.058	.051	-.102	-.029	.128	.107	.456**	.541**	.348*	.431**	1	.427**
	Sig. (2-tailed)	.523	.703	.740	.506	.849	.403	.483	.002	.000	.019	.003		.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.596**	.503**	.655**	.483**	.555**	.606**	.585**	.574**	.572**	.638**	.605**	.427**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Validitas Sistem Pengukuran Kerja (X3)

		Correlations										
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
p1	Pearson Correlation	1	.466**	.553**	.548**	.393**	.311*	.288	.500**	.362*	.337*	.757**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.008	.038	.055	.000	.015	.023	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p2	Pearson Correlation	.466**	1	.447**	.579**	.292	.209	.093	.108	.128	.136	.555**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.000	.052	.169	.544	.480	.400	.374	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p3	Pearson Correlation	.553**	.447**	1	.483**	.349*	.524**	.248	.264	.191	.107	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.001	.019	.000	.101	.079	.208	.483	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p4	Pearson Correlation	.548**	.579**	.483**	1	.503**	.314*	.304*	.408**	.319*	.250	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.036	.043	.005	.033	.097	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p5	Pearson Correlation	.393**	.292	.349*	.503**	1	.482**	.228	.324*	.345*	.322*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.008	.052	.019	.000		.001	.132	.030	.020	.031	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p6	Pearson Correlation	.311*	.209	.524**	.314*	.482**	1	.433**	.243	.334*	.307*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.038	.169	.000	.036	.001		.003	.107	.025	.040	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p7	Pearson Correlation	.288	.093	.248	.304*	.228	.433**	1	.271	.232	.345*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.055	.544	.101	.043	.132	.003		.071	.126	.020	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p8	Pearson Correlation	.500**	.108	.264	.408**	.324*	.243	.271	1	.280	.402**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.480	.079	.005	.030	.107	.071		.062	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p9	Pearson Correlation	.362*	.128	.191	.319*	.345*	.334*	.232	.280	1	.451**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.015	.400	.208	.033	.020	.025	.126	.062		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p10	Pearson Correlation	.337*	.136	.107	.250	.322*	.307*	.345*	.402**	.451**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.023	.374	.483	.097	.031	.040	.020	.006	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.757**	.555**	.672**	.757**	.683**	.663**	.537**	.590**	.557**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

		Correlations														Total
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	
p1	Pearson Correlation	1	.015	-.014	.239	.087	.045	-.032	-.120	.084	.066	-.187	.159	.136	-.024	.314*
	Sig. (2-tailed)		.920	.925	.114	.568	.769	.835	.433	.583	.666	.219	.296	.373	.878	.035
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p2	Pearson Correlation	.015	1	.018	.259	.234	-.136	-.242	-.082	-.127	.064	.137	.120	.147	.121	.318*
	Sig. (2-tailed)	.920		.906	.085	.122	.372	.110	.592	.406	.676	.368	.432	.335	.427	.034
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p3	Pearson Correlation	-.014	.018	1	.090	.372*	.209	-.193	-.073	-.300*	.055	.365*	-.105	.252	-.281	.288
	Sig. (2-tailed)	.925	.906		.554	.012	.168	.204	.635	.046	.718	.014	.491	.095	.061	.055
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p4	Pearson Correlation	.239	.259	.090	1	-.084	.126	.100	-.175	-.071	.041	-.061	.192	.092	-.107	.375*
	Sig. (2-tailed)	.114	.085	.554		.582	.408	.513	.249	.644	.791	.690	.207	.546	.484	.011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p5	Pearson Correlation	.087	.234	.372*	-.084	1	.174	-.264	-.037	-.065	-.258	.188	-.075	.326*	-.073	.319*
	Sig. (2-tailed)	.568	.122	.012	.582		.252	.080	.809	.670	.087	.217	.626	.029	.632	.033
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p6	Pearson Correlation	.045	-.136	.209	.126	.174	1	.232	.116	.112	-.094	-.141	-.082	.021	-.303*	.287
	Sig. (2-tailed)	.769	.372	.168	.408	.252		.126	.448	.462	.538	.354	.593	.889	.043	.056
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p7	Pearson Correlation	-.032	-.242	-.193	.100	-.264	.232	1	.155	.440**	.251	-.066	.123	-.077	.195	.369*
	Sig. (2-tailed)	.835	.110	.204	.513	.080	.126		.308	.003	.097	.665	.419	.615	.200	.013
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p8	Pearson Correlation	-.120	-.082	-.073	-.175	-.037	.116	.155	1	.112	.204	.325*	.160	-.181	.163	.303*
	Sig. (2-tailed)	.433	.592	.635	.249	.809	.448	.308		.465	.179	.029	.293	.235	.283	.043
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p9	Pearson Correlation	.084	-.127	-.300*	-.071	-.065	.112	.440**	.112	1	.094	-.058	.072	-.091	.217	.317*
	Sig. (2-tailed)	.583	.406	.046	.644	.670	.462	.003	.465		.538	.703	.637	.551	.152	.034
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p10	Pearson Correlation	.066	.064	.055	.041	-.258	-.094	.251	.204	.094	1	.215	.029	-.081	.290	.393**
	Sig. (2-tailed)	.666	.676	.718	.791	.087	.538	.097	.179	.538		.155	.848	.599	.053	.008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p11	Pearson Correlation	-.187	.137	.365*	-.061	.188	-.141	-.066	.325*	-.058	.215	1	-.067	-.006	.007	.314*
	Sig. (2-tailed)	.219	.368	.014	.690	.217	.354	.665	.029	.703	.155		.663	.968	.963	.036
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p12	Pearson Correlation	.159	.120	-.105	.192	-.075	-.082	.123	.160	.072	.029	-.067	1	.125	.237	.387**
	Sig. (2-tailed)	.296	.432	.491	.207	.626	.593	.419	.293	.637	.848	.663		.412	.118	.009
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p13	Pearson Correlation	.136	.147	.252	.092	.326*	.021	-.077	-.181	-.091	-.081	-.006	.125	1	.280	.409**
	Sig. (2-tailed)	.373	.335	.095	.546	.029	.889	.615	.235	.551	.599	.968	.412		.063	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
p14	Pearson Correlation	-.024	.121	-.281	-.107	-.073	-.303*	.195	.163	.217	.290	.007	.237	.280	1	.343*
	Sig. (2-tailed)	.878	.427	.061	.484	.632	.043	.200	.283	.152	.053	.963	.118	.063		.021
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total	Pearson Correlation	.314*	.318*	.288	.375*	.319*	.287	.369*	.303*	.317*	.393**	.314*	.387**	.409**	.343*	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.034	.055	.011	.033	.056	.013	.043	.034	.008	.036	.009	.005	.021	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Uji Reabilitas Kualitas Laporan Keuangan (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

**Uji Reabilitas Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	12

**Uji Reabilitas Sistem Pengukuran Kerja (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

**Uji Reabilitas Kinerja Manajerial (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.405	14

## Lampiran 5

### Analisis Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Laporan Keuangan	45	28	50	40.27	5.549
Partisipasi Penyusunan Anggaran	45	33	53	44.87	5.128
Sistem Pengukuran Kerja	45	31	48	40.38	4.769
Kinerja Manajerial	45	53	68	59.62	3.277
Valid N (listwise)	45				

## Lampiran 6

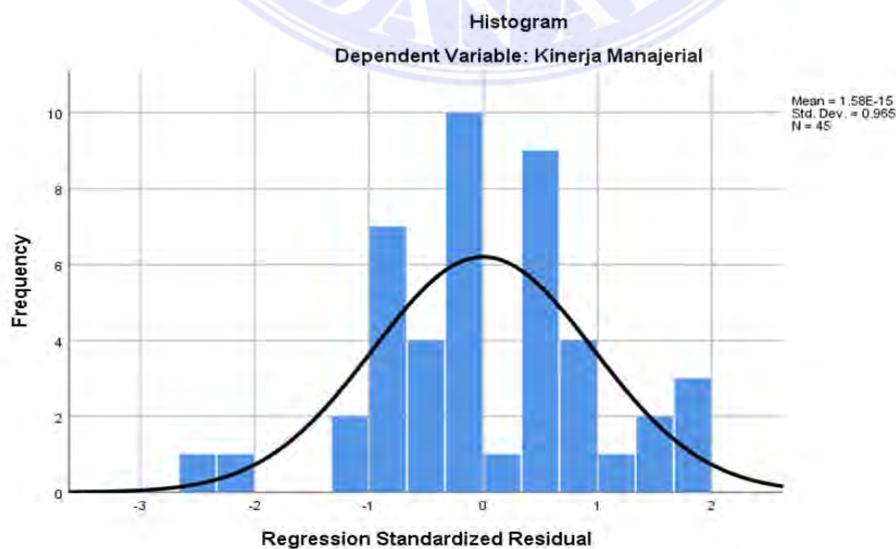
### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

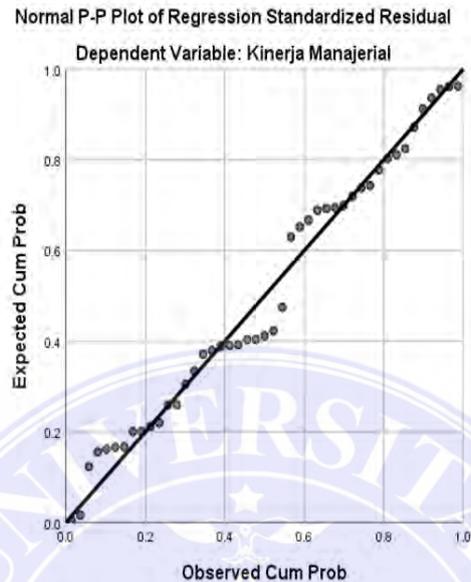
#### Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Unstandardized Residual Asymp. sig. (2-tailed)	Hasil
Persamaan (1)	0,177	Normal

#### Hasil Pengujian Uji Normalitas Menggunakan grafik Histogram



## Hasil Pengujian Uji Normalitas menggunakan grafik P-Plot



## 2. Uji Multikolinearitas

### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kualitas Laporan Keuangan	0,859	1,164
Partisipasi Penyusunan Anggaran	0,950	1,053
Sistem Pengukuran Kerja	0,866	1,155

## 3. Uji Heteroskedastisitas

### Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel bebas	Nilai Sig.
Kualitas Laporan Keuangan	0,933
Partisipasi Penyusunan Anggaran	0,481
Sistem Pengukuran Kerja	0,420

## Lampiran 7

### Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	25,046	5,236
	Kualitas Laporan Keuangan	0,260	0.069
	Partisipasi Penyusunan Anggaran	0,260	0.071
	Sistem Pengukuran Kerja	0.308	0.080

## Lampiran 8

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Signifikansi Parsial (t)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	4,783	.000
	Kualitas Laporan Keuangan	3,794	.000
	Partisipasi Penyusunan Anggaran	3,681	.001
	Sistem Pengukuran Kerja	3,870	.000

#### 2. Uji koefisien Determinasi (R2)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 <sup>a</sup>	.542	.490	2.34124	1.843

#### 3. Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig
1	Regression	247.841	3	82.614	15.072	.000 <sup>b</sup>
	Residual	224.737	41	5.481		
	Total	472.578	44			

## Lampiran 9. Surat Izin Research / Survey



Nomor : 1265/FEB/01.1/V/2024  
 Lamp. : -  
 Perihal : Izin Research / Survey

Medan, 20 Mei 2024

Kepada Yth,  
 Bapak/Ibu Pimpinan  
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 Provinsi Sumatera Utara  
 Di Tempat

Dengan hormat,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Gunaedi Suprayitno  
 NPM : 178330231  
 Program Studi : Akuntansi  
 Judul : Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Sistem Pengukuran Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi  
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi  
 Program Studi Akuntansi

Indah Cahya Sagala, S.Pd, M.Si



**Lampiran 10. Surat Balasan Penelitian****PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Ngalengko No. 1, Medan, Kode Pos 20236  
Telepon. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Faksimile. (061) 4525430  
Pos-el [bpsdm.provsu@sumutprov.go.id](mailto:bpsdm.provsu@sumutprov.go.id), Laman [bpsdm.sumutprov.go.id](http://bpsdm.sumutprov.go.id)

**SURAT KETERANGAN  
NOMOR. 400.14.5.4/722/BPSDM/2024**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SAFRUDDIN, SH, M.Hum  
NIP : 196503011993031006  
Pangkat/Gol : Pembina Utama Madya (IV/d)  
Jabatan : Kepala BPSDM Provsu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Gunaedi Suprayitno  
NPM : 178330231  
Jurusan : Akuntansi

Telah melakukan Riset untuk keperluan dalam penyusunan Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dengan judul Skripsi **“Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Sistem Pengukuran Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 Juni 2024

KEPALA BPSDM,



SAFRUDDIN, SH., M.Hum  
PEMBINA UTAMA MADYA (IV/d)  
NIP. 19650301 199303 1 006