



## **Pengaruh Balanced Scorecard dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajemen Pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu Operation and Maintenance Services Unit Langkat**

### ***Effect of Balanced Scorecard and Organizational Commitment on Management Performance in PLTU Pangkalan Susu Operation and Maintenance Services Unit Langkat***

**Eli Tesalonica Sitepu, Ali Usman Siregar & Warsani Purnama Sari**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh balanced scorecard dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen pada perusahaan PLTU Pangkalan Susu Operation and Maintenance Services Unit Langkat. Jenis penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah jenis asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 Responden (Senior Manager, Manager, Asisten Manager) yang bekerja pada Operasional Perusahaan. Jenis data penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statitics versi 26.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Balanced Scorecard berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen. Balanced scorecard dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu Operation and Maintenance Services Unit Langkat.

**Kata Kunci:** Balanced Scorecard; Komitmen Organisasi; Kinerja Manajemen

#### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of the balanced scorecard and organizational commitment on management performance at the PLTU Pangkalan Susu Operation and Maintenance Services Unit Langkat company. The type of research used by researchers in this study is the associative type. The sample in this study amounted to 40 respondents (Senior Manager, Manager, Assistant Manager) who work in Company Operations. The type of data in this research is the type of quantitative data. The source of data used in this study is the primary source. Data collection techniques used in this study used a collection technique with a questionnaire. The data analysis technique used in this study was IBM SPSS Statistics version 26.00. The results showed that the Balanced Scorecard had a positive and significant effect on Management Performance. Organizational Commitment has a positive and significant effect on Management Performance. Balanced scorecard and organizational commitment have a positive and significant impact on Management Performance at the PLTU Pangkalan Susu Operation and Maintenance Services Unit Langkat Company.*

**Keywords:** *Balanced Scorecard; Organizational Commitment; Management Performance*

**How to Cite:** Sitepu, E.T., Siregar, A.U., & Sari, W.P. (2022). Pengaruh Balanced Scorecard dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajemen Pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu Operation and Maintenance Services Unit Langkat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan dan Bisnis (JIKABI)*, 1(1) 2022: 95-109,

## PENDAHULUAN

Kinerja dalam sebuah perusahaan dapat diartikan berupa berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai atas tujuan yang telah di tetapkan. Setiap manajemen perusahaan jarang memperhatikan keadaan atau keseharian perusahaan termasuk kinerja karyawannya (Amar, Idris, Pratama & Anis, 2020; Lubis, Pratama, Pratama, Pratami, 2019; Pratama, Lubis, Pratama, Samsuddin & Pratami, 2019). Kecuali disaat perusahaan sudah dalam keadaan memburuk. Sangat sering terjadi ketika manajemen tidak mengetahui seburuk apa kinerja karyawannya selama perusahaan aktif beroperasi. Sampai ketika suatu perusahaan menghadapi kondisi serius dan membutuhkan perhatian dari para manajemen untuk mengembalikan keadaan Perusahaan (Hakimah, Pratama, Fitri, Ganatri, Sulbahrie, 2019, Utami, Indrianto, Pratama, 2019). Maka kinerja manajemen sudah seharusnya menjadi lebih proaktif sesuai dengan perubahan dinamis dari lingkungan bisnis. (Tarigan, 2018; & Nainggolan dkk, 2016 ).

Menurut Simanjuntak (2010:1), Kinerja manajemen merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut (Danilwan et al., 2020; Maggasingang et al., 2019; Pratama et al., 2019; Saragih et al., 2020). Menurut Oktaviani (2018:33), upaya- upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah peran dari adanya balance scorecard dan komitmen organisasi. (Anshari & Tarigan, 2020; Lubis & Prayudi, 2018).

Menurut Norton dan Kaplan dalam Sumarsan (2013:219), balanced scorecard berupa sebuah perencanaan yang dibuat secara strategis dan telah diatur dalam sistem dari suatu manajemen dan dipergunakan secara luas dalam perusahaan yang meninjau laba maupun nirlaba yang ada dimana saja di seluruh dunia dimana kegiatannya dalam suatu usaha dalam rangka menyesuaikan visi dengan strategi perusahaan tersebut, meningkatkan komunikasi baik komunikasi internal maupun eksternal, serta mengawasi kinerja perusahaan/organisasi agar dapat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan perusahaan. (Lores & Sari, 2016; Abidin dkk, 2016).

Balanced Scorecard yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut yaitu perspektif proses pada bisnis internal. Menurut Mulyadi (2014:3), Balanced Scorecard pada saat diciptakan guna mengatasi masalah yang terjadi berupa kelemahan sistem suatu pengukuran kinerja para eksekutif yang fokus dengan hanya satu aspek saja yaitu aspek keuangan. Selanjutnya, balanced scorecard kemudian mengalami beberapa perkembangan dalam implementasi/penerapannya (Atrizka et al., 2020; Danilwan et al., 2020; Pratama et al., 2019; Saragih et al., 2020; Silitonga et al., 2020; Sujianto et al., 2020). Bukan hanya untuk alat dalam mengukur kinerja bagi para eksekutif, tetapi sudah mulai meluas sebagai suatu pendekatan dalam penyusunan rencana yang strategik dalam suatu organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa konsep dan penerapan balanced scorecard telah mengalami perubahan yang sangat pesat sejak saat pertama diperkenalkan di USA. (Lores & Sari, 2016; Abidin & Dalimunthe, 2017).

Menurut Mulyadi (2014:3), balanced scorecard pada awal tahun 2000 telah menjadi inti dari suatu sistem yang disebut sebagai sistem manajemen strategik, tidak hanya bagi para pejabat eksekutif tapi termasuk juga bagi seluruh personil perusahaan- perusahaan yang telah memanfaatkan sistem tersebut secara intensif yaitu berupa teknologi informasi dalam setiap kegiatan operasi bisnisnya. Dengan teknologi informasi, balanced scorecard dikomunikasikan atau dibicarakan kepada seluruh personil, dan dengan adanya teknologi informasi (TI) maka dengan adanya kerjasama dalam mencapai berbagai sasaran strategik yang telah ditentukan dapat dilaksanakan dengan baik (Candrasa et al., 2020; Danilwan et al., 2020; Lubis et al., 2015; Sibuea et al., 2020). Menurut Ciptani dalam Oktaviani (2018:35), balanced scorecard dikembangkan untuk melengkapi pengukuran kinerja finansial karena kinerja perusahaan jika hanya diukur melalui perspektif keuangan, sebagai dampaknya kebanyakan perusahaan hanya mengejar kinerja keuangannya saja dengan Mengabaikan potensi kinerja non-keuangan, seperti kepuasan konsumen, brand image, posisi pasar, kepemimpinan biaya (cost leadership), pemberdayaan dan komitmen karyawan, dan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bawah balance scorecard adalah adalah suatu tools yang digunakan untuk mengukur kinerja yang dapat

memengaruhi kinerja manajemen. Menurut Lokalitie dan Devie (2013:80), Balanced Scorecard berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (Pribadi, 2020; Effendi & Tarigan 2013)

Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134), komitmen organisasi ialah suatu sikap dimana seseorang dapat memperlihatkan sejauh mana individu mengenali serta terikat pada organisasi tempat dimana individu tersebut bekerja (Pratama, 2022; Pratami et al., 2022; Susilawati et al., 2021; Wardhani et al., 2022). Setiap orang yang memiliki sikap dengan komitmen tinggi kemungkinan besar dari mereka akan melihat dirinya sendiri sebagai anggota sejati yang loyal pada organisasi. Menurut Allen dan Mayer dalam Oktaviani (2018:34), dengan meningkatkan kecepatan dan mengikuti perubahan dalam organisasi, manajer terus-menerus mencari cara untuk menghasilkan komitmen karyawan, sehingga mereka harus mengetahui bagaimana menjadi kompetitif keuntungan dan peningkatan sikap kerja berupa kinerja manajemen. Dalam penelitian Nuradini dan Lataruva (2014:77), Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen.

Menurut Sukma (2016:2), Pembangkitan merupakan suatu industri yang sarat akan teknologi. Setiap teknologi memiliki inovasi di dalamnya. Melalui inovasi tersebut, teknologi menciptakan suatu hal terbaik yang dapat memberi manfaat yang lebih bagi para user atau penggunanya. Pembangkit yang merupakan pengguna teknologi sudah pasti membutuhkan sebuah inovasi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas teknologi itu sendiri. Sehingga inovasi dapat menjadi elemen yang penting dalam meningkatkan kinerja sebuah pembangkit.

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) yang biasa disebut dengan PLN baru saja mengoperasikan anak perusahaannya yaitu Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Pangkalan Susu Unit 3 dan Unit 4 kapasitas 2 x 210 MW yang berlokasi di Kecamatan Pangkalan Susu, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara pada bulan juni tahun 2019, PLTU PNS OMU berusaha dalam meningkatkan pelayanan pasokan listrik pelanggan. Sejak beroperasi, pembangkit listrik yang bertugas memasok sistem kelistrikan Sumatera Bagian Utara (SBU) tersebut berusaha sebaik mungkin untuk beroperasi secara andal.

Beroperasinya PLTU yang terletak pada daerah Pangkalan Susu ini juga bertujuan untuk memperbaiki kualitas tegangan sistem khususnya pelanggan di Kabupaten Langkat. Beroperasinya PLTU Pangkalan Susu unit 3 dan 4 pada sistem SBU dilakukan untuk memperkuat atau menambah tenaga dari keandalan sistem, yaitu dengan berkontribusi sampai dengan 16,75% pada beban puncak yang mampu memperkecil Biaya Pokok Produksi yang ada pada sistem SBU. Dalam setiap proses pembangunannya, PLTU Pangkalan Susu OMU 3 dan 4 ini telah memberdayakan tenaga kerja sampai dengan 1.200 orang. (Abidin & Dalimunthe, 2016; Effendi & Tarigan, 2016).

Hal tersebut terlihat bahwa PLTU Pangkalan Susu OMU mencoba meningkatkan kinerjanya pada tahun pertamanya ditambah masa sulit seperti pandemic sekarang ini. Sehingga kinerjanya masih harus diperhatikan. Peneliti yang bertinggal di daerah langkat, dengan ini ingin meneliti pada PLTU Pangkalan Susu OMU Langkat langkat untuk memperlancar skripsi.

Pada penelitian ini, peneliti ingin memperlihatkan, apakah kinerja yang baik itu juga dipengaruhi oleh cabang di daerah, atau hanya pihak pusat saja yang memperkuat seluruh keadaan PLTU, dimana PLTU Pangkalan Susu OMU ini merupakan salah satu PLTU dari 11 PLTU di Indonesia Milik Indonesia Power. Maka peneliti memilih judul "Pengaruh Balanced Scorecard Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu Operation And Maintenance Services Unit Langkat".

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah jenis asosiatif. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:30), penelitian asosiatif atau penelitian yang saling berhubungan ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang berada diantara dua variabel maupun lebih dengan tujuan untuk melihat adanya pengaruh dan seberapa besar pengaruh yang diberikan tersebut dari variabel bebas dan terikat penelitian

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:130), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditentukan dari peneliti agar dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 320 Pegawai Operasional pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu OMU Langkat.

Menurut Sugiyono (2014:160), Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakter daripada populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dengan jenis teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2014:118), Non-probability Sampling dapat diartikan sebagai suatu teknik dalam pengumpulan data dari sampel dimana sampel tersebut tidak memberi peluang yang sama bagi para unsur serta anggota populasi untuk menjadi data sampel yang terpilih.

Menurut Sugiyono (2014:122), purposive sampling dapat diartikan dengan teknik penentuan suatu sampel yang dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal tertentu. Pertimbangan yang dimaksud adalah kriteria yang dibuat langsung oleh peneliti di dalam penelitiannya.

Berdasarkan Kriteria di atas, maka di dapat sampel yaitu 40 Supervisor Operasional.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13), data kuantitatif dapat diartikan sebagai data yang berbentuk angka. Dalam penelitian ini, dikatakan data kuantitatif karena penelitian ini menggunakan skala likert dalam penyebaran kuesioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer. Menurut Sangadji dan Sopiah (2010: 171), data primer merupakan suatu sumber data penelitian yang didapat langsung dari sumber aslinya. Sumber penelitian primer didapat para peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data ini berupa opini subjek secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan dengan kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:199), kuesioner adalah teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan peneliti secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana jawaban yang disediakan disesuaikan dengan skala Likert.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statitics versi 26.00. Berikut tahapan analisis data pada penelitian ini.

#### **Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2016:192), Statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan penjelasan dari suatu data yang dilihat pada nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasi, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif menjelaskan dimana data dapat menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.

#### **Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data yang lakukan pada penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Berikut penjelasannya:

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2016:52), menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat mengungkapkan suatu keadaan dimana dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan Pearson Correlation.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2016:47), uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan dalam mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini dilakukan guna mendapat hasil regresi yang dapat dipertanggungjawabkan serta memberikan hasil yang tidak bias. Uji asumsi klasik pada penelitian ini diantaranya yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas.

##### **1. Uji Normalitas Data**

Menurut Ghazali (2016:154), uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi yang terjadi, nilai variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Apabila nilai variabel tersebut tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

Uji normalitas data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov.

## **2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016:154), pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan, ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

## **3. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:154), Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara dalam mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu jenis model regresi

linier berganda dapat dengan cara melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.

#### 4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:154), Autokorelasi yaitu suatu keadaan dimana terjadi korelasi antara residual tahun ini dengan tingkat kesalahan tahun sebelumnya. Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi maka dinamakan penyakit autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi yaitu dengan cara menggunakan uji Durbin Watson (DW).

#### Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016:8), Uji regresi linier berganda adalah hubungan secara linear yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Berikut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$

#### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Parsial (uji t), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisiendeterminasi ( $R^2$ ).

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

Menurut Ghozali (2016:98), mengungkapkan uji statistik t atau uji parsial memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau hubungan masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pengujian yang dilakukan tersebut dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 5%.

##### 2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik F merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

##### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:98), Koefisien determinasi ini merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan variabel independent secara persentase terhadap variabel dependen. Nilai R yang kecil atau rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent tersebut dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu atau serratus persen berarti variabel-variabel independent memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden (sampel) pada PLTU Pangkalan Susu Operation And Maintenance Services Unit Langkat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh balanced scorecard dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen. Setelah responden menjawab kuesioner, maka peneliti mengumpulkan hasil kuesioner tersebut kembali guna mengolah datanya ke Microsoft Office Excel dan kemudian akan dilakukan pengujian data dengan program SPSS 26.00 for windows.

**Uji Statistik Deskriptif**  
**Tabel Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Balanced Scorecard	40	12.00	45.00	35.6000	7.64199
Komitmen Organisasi	40	16.00	45.00	35.7500	6.92728
Kinerja Manajerial	40	16.00	45.00	35.5250	7.07827
Valid N (listwise)	40				

Berdasarkan Tabel di atas dengan jumlah responden (N) sebanyak 40 (empat puluh), maka hasil uji statistic deskriptif adalah sebagai berikut:

Diketahui Variabel Balanced Scorecard ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum 12, dan nilai maksimum sebesar 45. Dimana rata-rata Balanced Scorecard bernilai 35.6 dengan Std Deviasi 7.64199.

Diketahui Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai minimum 16, dan nilai maksimum sebesar 45. Dimana rata-rata Komitmen Organisasi bernilai 35.75 dengan Std Deviasi 6.92728.

Diketahui Variabel Kinerja Manajemen (Y) memiliki nilai minimum 16, dan nilai maksimum sebesar 45. Dimana rata-rata Kinerja Manajemen bernilai 35.5250 dengan Std Deviasi 7.07827.

**Uji Kualitas Data**

**1. Uji Validitas**

**Tabel Uji Validitas Data Variabel**

<b>Hasil Uji Validitas Variabel <i>Balanced Scorecard</i> (X1)</b>			
<b>Butir Pertanyaan</b>	<b><i>Nilai Corrected Item/ r hitung</i></b>	<b>r Tabel</b>	<b>Hasil Uji</b>
1	0.567	0.3	Valid
2	0.615	0.3	Valid
3	0.647	0.3	Valid
4	0.733	0.3	Valid
5	0.806	0.3	Valid
6	0.811	0.3	Valid
7	0.829	0.3	Valid
8	0.812	0.3	Valid
9	0.778	0.3	Valid
<b>Hasil Uji Validitas Variabel <i>Komitmen Organisasi</i> (X2)</b>			
<b>Butir Pertanyaan</b>	<b><i>Nilai Corrected Item/ r hitung</i></b>	<b>r Tabel</b>	<b>Hasil Uji</b>
1	0.656	0.3	Valid
2	0.754	0.3	Valid
3	0.7	0.3	Valid
4	0.743	0.3	Valid
5	0.739	0.3	Valid
6	0.621	0.3	Valid
7	0.687	0.3	Valid
8	0.574	0.3	Valid
9	0.8	0.3	Valid
<b>Hasil Uji Validitas Variabel <i>Kinerja Manajerial</i> (Y)</b>			
<b>Butir Pertanyaan</b>	<b><i>Nilai Corrected Item/ r hitung</i></b>	<b>r Tabel</b>	<b>Hasil Uji</b>
1	0.827	0.3	Valid
2	0.778	0.3	Valid
3	0.845	0.3	Valid
4	0.741	0.3	Valid
5	0.804	0.3	Valid
6	0.847	0.3	Valid
7	0.799	0.3	Valid
8	0.845	0.3	Valid
9	0.856	0.3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel terdapat koefisien korelasi (Corrected Item-Total Correlation) atau sama dengan r hitung, dimana jika r hitung > r table berdasarkan uji signifikan 0.05, Nilai rtabel adalah 0.3. Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari rtabel = 0.3. Berdasarkan hasil uji validitas maka semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Cronbach Alpha	r kritis	Hasil Uji
1	Balanced Scorecard (X1)	0.892	0.6	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0.867	0.6	Reliabel
3	Kinerja Manajerial (Y)	0.937	0.6	Reliabel

Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6.

### Uji Asumsil Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

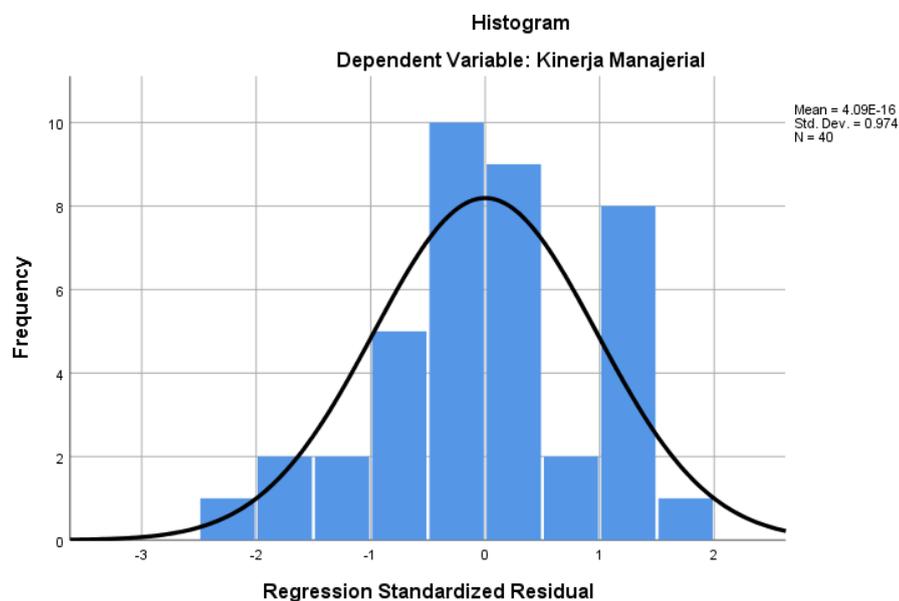
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13983626
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.076
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Unstandardized Residual

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas 0,05. Diketahui nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada uji kolmogorov-smirnov sebesar 0,200. Hal tersebut membuktikan bahwa nilai signifikansi data lebih besar dari 0,05, sehingga data pada penelitian ini bersifat normal.

#### Grafik Kurva Normalitas

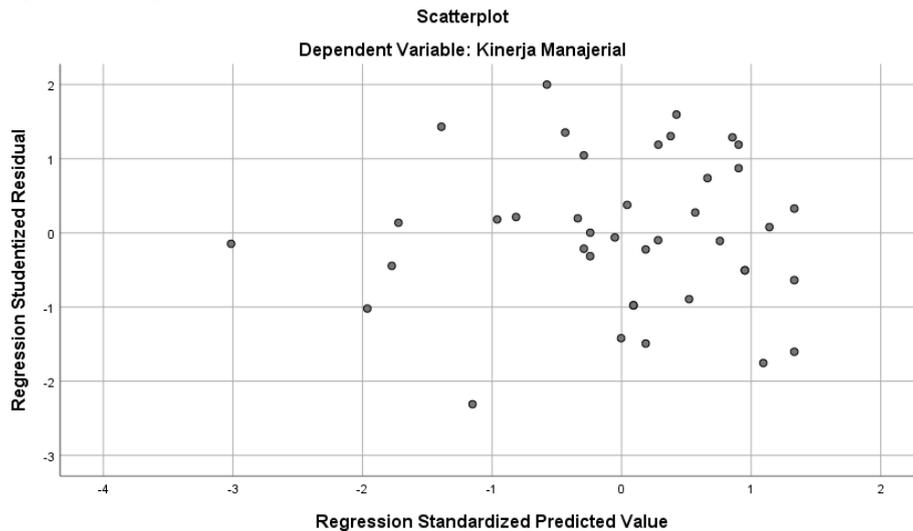


Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan artinya adalah data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Balanced Scorecard	.212	4.722
	Komitmen Organisasi	.212	4.722

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance diatas 0.1 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen pada data penelitian ini.



Gambar Scatterplot

## 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu-sumbu, data tersebar merata ke sisi kanan, atas, bawah kiri dan tengah, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dalam data pada penelitian ini.

## 4. Uji Autokorelasi

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 <sup>a</sup>	.803	.793	3.22358	1.719

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Balanced Scorecard*

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai 1.719 dengan jumlah variabel bebas sebanyak (k) 2 dan (n) sebanyak 40 maka dU adalah sebesar 1.6000 dan dL sebesar 1.3908 (hasil dU dan dL dari tabel Durbin-Watson) nilai 4-dU (4-1.600) sebesar 2,400 dan nilai 4-dL (4-1.3908) sebesar 2,6092. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $dU \leq d \leq 4 - dU$ , dimana H0 diterima, artinya tidak ada autokorelasi.

## Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.078	2.714		1.134	.264
Balanced Scorecard	.305	.147	.329	2.075	.045
Komitmen Organisasi	.604	.162	.591	3.732	.001

Maka persamaan dari hasil uji regresi linear berganda di atas, sebagai berikut : Y

$$= 3.078 + 0.305 X_1 + 0.604 X_2 + e.$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. a = 3.078. Nilai konstanta sebesar 3.078 menunjukkan apabila tidak ada pergerakan pada variabel independen, maka nilai kinerja manajemen sebesar 3.078.
2. b1 = 0.305. Apabila variabel balanced scorecard - X1 meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja manajemen juga akan naik sebesar 0.305 dengan asumsi variabel independen lainnya (komitmen organisasi) adalah konstan.
3. b2 = 0.604. Apabila variabel komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja manajemen juga akan naik sebesar 0.604 dengan asumsi variabel independen lainnya (balanced scorecard) adalah konstan.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.078	2.714		1.134	.264
Balanced Scorecard	.305	.147	.329	2.075	.045
Komitmen Organisasi	.604	.162	.591	3.732	.001

Berdasarkan tabel, di atas maka mengenai hasil uji hipotesis secara parsial interpretasinya adalah sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel Balanced Scorecard - X1 sebesar  $0.045 < 0.05$  dengan nilai t arah positif, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa Balanced Scorecard - X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen - Y.
2. Nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi - X2 sebesar  $0.001 < 0.05$  dengan nilai t arah positif, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi - X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen - Y.

### 2. Uji simultan (Uji F)

## ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1569.491	2	784.745	75.518	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.484	37	10.391		
	Total	1953.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Balanced Scorecard*

Diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada tabel Uji F (Uji Simultan) di atas sebesar  $0.000 < 0,05$  dengan nilai F positif, artinya balanced scorecard dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen.

Hasil pengujian menyatakan bahwa balanced scorecard dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen (Y) pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu operation and maintenance services unit Langkat.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 <sup>a</sup>	.803	.793	3.22358	1.719

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Balanced Scorecard*  
 b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R-squared) adalah sebesar 0,793 yang artinya sebesar 79,30% variabel kinerja manajemen dipengaruhi oleh variabel balanced scorecard dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 20,70% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Ketidakpuasan Lingkungan, Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi, Penerapan Prinsip GCG, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja.

#### Pembahasan

##### Pengaruh *Balanced Scorecard* terhadap Kinerja Manajemen

Nilai signifikansi variabel *Balanced Scorecard* - X1 sebesar  $0.045 < 0.05$  dengan nilai t arah positif, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa *Balanced Scorecard* - X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen - Y. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Balanced Scorecard* - X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen - Y pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu operation and maintenance services unit Langkat. Artinya apabila *balanced scorecard* pada perusahaan semakin baik maka semakin meningkat pula kinerja manajemen pada perusahaan, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Oktaviani (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *balanced scorecard* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. adanya *balance scorecard* yang diterapkan di perusahaan dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu juga dengan penelitian Astrina (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesatuan *balanced scorecard* maka secara simultan akan memberikan efek positif terhadap kinerja. Pada perusahaan efek simultan ini dapat dirasakan dengan diterapkannya audit mutu internal dan penilaian kinerja dilingkungan Perusahaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Lokatili dan Devi (2013), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar *balanced scorecard* terhadap Kinerja Perusahaan. Penggunaan *balanced scorecard* di dalam perusahaan memberikan pengaruh yang positif akan peningkatan Kinerja Perusahaan. Dan penelitian ini mendukung penelitian Hoang, Dinh, Tran dan Nguy (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa BS (*balanced scorecard*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performance Measure. It was argued in the literature that the increasing use of non-financial performance measures is relatively high in differentiator firms. Therefore, it can be concluded that adopting this type of strategy is related to the extent of BSC usage in firms in Vietnam.

##### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajemen

Nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi - X2 sebesar  $0.001 < 0.05$  dengan nilai t arah positif, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi - X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen - Y. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi - X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen - Y pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu operation and maintenance services unit Langkat. Artinya apabila Komitmen Organisasi pada perusahaan semakin ditingkatkan maka semakin baik pula kinerja manajemen pada perusahaan, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nurandini dan Lataruva (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, Sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja. Sementara itu, supervisor harus memberikan penghargaan yang sesuai kepada bawahan ketika mereka mencapai tujuan pekerjaan. suatu sikap di komunitas para akuntan bersertifikat, komitmen organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi minat, kecenderungan untuk tinggal, kecenderungan untuk meninggalkan, dan kemandirian perilaku karyawan dalam organisasi, dan konsekuensinya terhadap kinerja. Individu dengan continuance commitment yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Cahyadi (2010), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja manajemen. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Oktaviani (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian Astrina (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini disebabkan sistem reward and punishment belum diterapkan secara konsisten pada perusahaan. Artinya meskipun dosen maupun karyawan itu berprestasi setinggi-tingginya, dosen atau karyawan tersebut tidak akan langsung diangkat jabatannya/posisinya, sehingga komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Balanced Scorecard dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajemen

Nilai signifikansi (Sig.) pada tabel Uji F (Uji Simultan) di atas sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai F positif, artinya balanced scorecard dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen. Hasil pengujian menyatakan bahwa balanced scorecard dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajemen (Y) pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu operation and maintenance services unit Langkat.

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R-squared) adalah sebesar 0,793 yang artinya sebesar 79,30% variabel kinerja manajemen dipengaruhi oleh variabel balanced scorecard dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 20,70% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Ketidakpuasan Lingkungan, Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi, Penerapan Prinsip GCG, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja.

## **KESIMPULAN**

Simpulan pada penelitian ini ialah sebagai berikut Balanced scorecard berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu operation and maintenance services unit Langkat. Artinya apabila balanced scorecard pada perusahaan semakin baik maka semakin meningkat pula kinerja manajemen pada perusahaan, begitu pula sebaliknya. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu operation and maintenance services unit Langkat. Artinya apabila Komitmen Organisasi pada perusahaan semakin ditingkatkan maka semakin baik pula kinerja manajemen pada perusahaan, begitu pula sebaliknya. Balanced scorecard dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada Perusahaan PLTU Pangkalan Susu operation and maintenance services unit Langkat, dan sebesar 79,30% variabel kinerja manajemen dipengaruhi oleh variabel balanced scorecard dan komitmen organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Z., & Dalimunthe, H. (2016). Analisis Pengaruh Perubahan Arus Kas Dan Laba Akuntansi Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
- Abidin, Z., & Dalimunthe, H. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Delay Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
- Amar S., Idris., Pratama, I., Anis, A. (2020). Exploring The Link Between Income Inequality, Poverty Reduction And Economic Growth: An Asean Perspective. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change* Vol, 11(2), 24-41.
- Anshari, M., & Tarigan, E. D. S. Pengaruh Iklan Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Nivea (Studi Kasus Kelurahan Babura Medan Sunggal).
- Anshari, M., & Tarigan, E. D. S. Pengaruh Iklan Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Nivea (Studi Kasus Kelurahan Babura Medan Sunggal).
- Atrizka, D., Lubis, H., Simanjuntak, C. W., & Pratama, I. (2020). Ensuring Better Affective Commitment And Organizational Citizenship Behavior Through Talent Management And Psychological Contract Fulfillment: An Empirical Study Of Indonesia Pharmaceutical Sector. *Systematic Reviews In Pharmacy*, 11(1), 545-553.
- Candrasa, L., Cen, C. C., Cahyadi, W., Cahyadi, L., Pratama, I., (2020). Green Supply Chain, Green Communication And Firm Performance: Empirical Evidence From Thailand. *Systematic Reviews In Pharmacy*, 11 (12), 398-406. Doi:10.31838/Srp.2020.12.65
- Danilwan, Y., Dirhamsyah., Pratama, I. (2020). The Impact Of Consumer Ethnocentrism, Animosity And Product Judgment On The Willingness To Buy. *Polish Journal Of Management Studies* 2020; 22 (2): 65-81.
- Danilwan, Y., Isnaini, . D. B. Y. & Pratama, . I. (2020) Psychological Contract Violation: A Bridge Between Unethical Behavior And Trust. *Systematic Reviews In Pharmacy*, 11 (7), 54-60.
- Danilwan, Y.; Isnaini, D. B.; Pratama, I.; Dirhamsyah, D. 2020. Inducing Organizational Citizenship Behavior Through Green Human Resource Management Bundle: Drawing Implications For Environmentally Sustainable Performance. A Case Study, *Journal Of Security And Sustainability Issues* 10(Oct): 39-52.
- Effendi, I., & Tarigan, E. D. S. (2013). Analisis Faktor-Faktor Psikologi Konsumen Terhadap Minat Beli Dan Keputusan Pembelian Produk Elektronik Di Pt. Colombia Cabang Unit Brigjen Katamso Medan.
- Effendi, I., & Tarigan, E. D. S. (2013). Analisis Faktor-Faktor Psikologi Konsumen Terhadap Minat Beli Dan Keputusan Pembelian Produk Elektronik Di Pt. Colombia Cabang Unit Brigjen Katamso Medan.
- Effendi, I., & Tarigan, E. D. S. (2016). Pengaruh Iklan Dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Laptop Pt Prima Jaya Multi Medan (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8).
- Griffin, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Hakimah, Y., Pratama, I., Fitri, H., Ganatri, M., Sulbahrie, R. A. (2019) Impact Of Intrinsic Corporate Governance On Financial Performance Of Indonesian Smes. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change* Vol, 7(1), 32-51.
- Lokatili, T. A., & Devie, D. (2013). Analisa Pengaruh Penggunaan Balanced Scorecard Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan. *Business Accounting Review*2, 1(2).
- Lores, L., & Sari, W. P. (2016). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).
- Lores, L., & Siregar, R. (2017). Perubahan Laba Akuntansi Dan Arus Kas Operasi Terhadap Perubahan Harga Saham Pada Perusahaan Otomotif Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Jurnal. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan*. [https://Www.Politeknikmbp.Ac.Id/Phocadownloadpap/Dosen/Vol6no22018/14\\_Perubahan%20laba%20akuntansi%20dan%20arus%20ka%20operasi%20terhadap.Pdf](https://Www.Politeknikmbp.Ac.Id/Phocadownloadpap/Dosen/Vol6no22018/14_Perubahan%20laba%20akuntansi%20dan%20arus%20ka%20operasi%20terhadap.Pdf) Diakses Tanggal, 6.
- Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wijaya Karya Beton Binjai.
- Lubis, H., Kumar, D., Pratama, I., Muneer, S. (2015). Role Of Psychological Factors In Individuals Investment Decisions. *International Journal Of Economics And Financial Issues*, 2015, 5, Pp. 397-405.
- Lubis, H., Pratama, K., Pratama, I., Pratami, A. (2019). A Systematic Review Of Corporate Social Responsibility Disclosure. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change* Vol, 6(9), 415-428.
- Maggasingang, D., Solong, A., Nadhar, M., Pratama, I. (2020). The Factors Affecting The Corporate Cash Holdings In Listed Firms Of Indonesia: Does Corporate Governance Matter?. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, Vol 14(5), 1215-1231.

- Mulyadi, M. 2014 Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn.
- Nainggolan, K., & Siregar, A. U. (2007). Analisis Perencanaan Dan Pengawasan Laba Pada Pt.(Persero) Angkasa Pura li Polonia Medan.
- Nainggolan, K., & Situmorang, H. (2016). Pengaruh Earning Per Share Dan Book Value Per Share Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).
- Oktaviani, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Balance Scorecard Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(4).
- Pratama, I. (2022). Tata Kelola Perusahaan Dan Atribut Perusahaan Pada Ketepatan Pelaporan Keuangan: Bukti Dari Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*. 4 (3): 1959-1967.
- Pratama, I., Che-Adam, N., Kamardin. N. (2019). Corporate Social Responsibility Disclosure (Csr) Quality In Indonesian Public Listed Companies. *Polish Journal Of Management Studies*, 20 (1), 359-371.
- Pratama, I., Che-Adam, N., Kamardin. N., (2020). Corporate Governance And Corporate Social Responsibility Disclosure Quality In Indonesian Companies. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, Vol 13(4), 442-463.
- Pratama, K., Lubis, H., Pratama, I., Samsuddin, S.F., & Pratami, A. (2019). Literature Review Of Corporate Social Responsibility Disclosure. *Journal Of Advanced Research In Dynamical And Control Systems*, 11(5), 1397-1403.
- Pratami, A., Feriyanto, N., Sriyana, J., & Pratama, I. (2022). Are Shariah Banking Financing Patterns Pro-Cyclical? An Evidence From Asean Countries. *Cuadernos De Economía*, 45(127), 82-91.
- Prayudi, A. (2009). Pengaruh Pengawasan Pembayaran Masa Pajak Pph Pasal 25 Wajib Pajak 100 Besar Terhadap Penerimaan Pajak Di Kantor Pelayanan Pajak Medan Barat Medan.
- Pribadi, T. (2020). Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Volume Penjualan Pada Sub Sektor Rokok Di Busa Efek Indonesia (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2010). Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis Dalam Penelitian. Yogyakarta: Andi.
- Saragih, J., Pratama, I., Wardati, J., Silalahi, E. F., & Tarigan, A. (2020). Can Organizational Justice Dimensions Mediate Between Leader Mindfulness And Leader-Member Exchange Quality: An Empirical Study In Indonesia Pharmaceutical Firms. *Systematic Reviews In Pharmacy*, 11(2), 545-554.
- Saragih, J., Tarigan, A., Pratama, I., Wardati, J., Silalahi, E. F. (2020). The Impact Of Total Quality Management, Supply Chain Management Practices And Operations Capability On Firm Performance. *Polish Journal Of Management Studies*, 21 (2), 384-397.
- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sibuea, M. B.; Sibuea, S. R.; Pratami, A.; Pratama, I.; Nasution, R. 2020. Is Business Friendliness Enhancing Energy Consumption In The Asean Region?, *Journal Of Security And Sustainability Issues* 9(M): 409-419.
- Silitonga, K. A. A., Ahmad, . F., Simanjuntak, . C. W. & Atrizka, . D. (2020) Exploring The Nexus Between The Hr Practices And Work Engagement: The Mediating Role Of Job Demand. *Systematic Reviews In Pharmacy*, 11 (7), 342-351. Doi:10.31838/Srp.2020.7.53.
- Sugiyono, S. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto., Yuliani, F., Syofian., Saputra, T, Pratama, I. (2020). The Impact Of The Organizational Innovativeness On The Performance Of Indonesian Smes. *Polish Journal Of Management Studies* 2020; 22 (1): 513-530.
- Sukma, R. (2016). Capai Keandalan, Efektivitas, Dan Efisiensi Pembangkit. Sumarsan, T. (2010). Sistem Pengendalian Manajemen. Jakarta: Pt Indeks.
- Susilawati, E., Khaira, I., & Pratama, I. (2021). Antecedents To Student Loyalty In Indonesian Higher Education Institutions: The Mediating Role Of Technology Innovation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(3), 40-56.
- Tarigan, E. D. S. (2018). Pengaruh Struktur Aktiva Dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sektor Consumer Goods Industry (Industri Barang Konsumsi) Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2016.

- Tarigan, E. D. S. (2018). Pengaruh Struktur Aktiva Dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sektor Consumer Goods Industry (Industri Barang Konsumsi) Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2016.
- Utami, C. W., Indrianto, A. T. L., Pratama, I. (2019). Agricultural Technology Adoption In Indonesia: The Role Of The Agriculture Extension Service, The Rural Financing And The Institutional Context Of The Lender. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change* Vol, 7(7), 258-276.
- Wardhani, I. I. Pratami, A., & Pratama, I., (2021). E-Procurement Sebagai Upaya Pencegahan Fraud Terhadap Pengadaan Barang Dan Jasa Di Unit Layanan Pengadaan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*. 7 (2): 126-139.