

**PENGARUH AKUNTABILITAS DAN PENGGUNAAN SISTEM
PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA MOUNTALA
DARUL IMARAH ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

Oleh

RATU FAHMI ALAMSYAH

NPM. 1702110035



**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 2 September 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RATU FAHMI ALAMSYAH
NPM. 1702110035

Dengan judul:

**PENGARUH AKUNTABILITAS DAN PENGGUNAAN SISTEM PENGUKURAN
KINERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM (PDAM) TIRTA MOUNTALA DARUL IMARAH ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Akuntansi

Budi Safatul Anam, SE., M.Si
NIK. 19740607 201709 1 001

Pembimbing I

Elviza, SE., M.Si
NIK. 19840405 201112 2 001

Pembimbing II

Fitri Yunina, SE., M.Si
NIK. 19860610 201504 2 002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 September 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RATU FAHMI ALAMSYAH
NPM. 1702110035

Dengan judul:

**PENGARUH AKUNTABILITAS DAN PENGGUNAAN SISTEM PENGUKURAN
KINERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM (PDAM) TIRTA MOUNTALA DARUL IMARAH ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 12 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Syamsidar, SE., M.Si., Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

Elviza, SE., M.Si
NIK. 19840405 201112 2 001

Anggota

Fitri Yunina, SE., M.Si
NIK. 19860610 201504 2 002

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi

Budi Safatul Adam, S.E., M.Si., Ak
NIK. 19740607 201709 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 2 September 2024
Yang Menyatakan



Ratu fahmi alamsyah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ratu fahmi alamsyah
NPM : 1702110035
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH AKUNTABILITAS DAN PENGGUNAAN SISTREM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA MOUNTALA DARUL IMARAH ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 2 September 2024

Yang Menyatakan,



Ratu fahmi alamsyah

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Akuntabilitas Dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak., C.A selaku wakil dekan I, Bapak Rusnaldi, S.E., M.Si. selaku wakil dekan II, dan Bapak H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si, Ak., C.A selaku dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Bapak Budi Safatul Anam, S.E., M.Si, dan Ibu Irmawati, S.E., M.Si., Ak.CA selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Elviza, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Elviza, SE., M.Si dan Ibu Fitri Yunina, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing I & II yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya masing-masing dan telah membimbing dengan sangat baik, sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai dengan cepat.
6. Seluruh dosen pengasuh mata kuliah pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta serta semua keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian, dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
8. Saudara dan kawan-kawan yang selalu memberi semangat dan motivasi mulai dari teman-teman Program Studi Akuntansi yang sangat memahami dengan memberi ruang dan waktu untuk penulis menyelesaikan penelitian ini. Serta semua pihak yang telah berperan langsung maupun tidak langsung terhadap penyelesaian penulisan skripsi ini saya ucapkan banyak terimakasih

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulisa berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, September 2024
Penulis,

Ratu Fahmi Alamsyah
NPM. 1702110035

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kinerja Organisasi.....	9
2.1.2. Akuntabilitas	13
2.2 Penelitian Sebelumnya (State of The Art)	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.3.1. Hubungan Akuntabilitas dengan Kinerja Organisasi.....	20
2.4 Hipotesis.....	22
 BAB III METODE PENELITIAN	 24
3.1 Desain Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.3 Sumber dan Teknik Pengambilan Data.....	26
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.5 Metode Analisis Data.....	28
3.6 Pengujian Data	29
3.6.1. Uji Validitas	29
3.6.2. Uji Realiabilitas.....	29
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	30
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1. Visi dan Misi PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar	39
4.1.2. Kepegawaian PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar	39
4.1.3. Pelaksana PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar	40
4.2 Hasil Penelitian	40
4.2.1. Pengujian Data	40
4.2.1.1 Uji Validitas.....	40

4.2.1.2 Uji Reliabilitas	42
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	42
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	42
4.2.2.2 Uji Heterokedastisitas	44
4.2.2.3 Uji Multikolineritas.....	44
4.2.3. Pengujian Hipotesis	45
4.2.3.1 Uji T (Parsial)	47
4.2.3.2 Uji F (Simultan).....	48
4.2.4. Analisis Kolerasi	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	27
Tabel 3.2 Definisi dan Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 Kepegawaian PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar	39
Tabel 4.2 Pemegang Tampak PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar	40
Tabel 4.3 Uji Validitas	41
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.5 Uji Multikolineritas.....	44
Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	46
Tabel 4.7 Hasil Uji F (Simultan).....	48
Tabel 4.8 Analisis Kolerasi	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	43
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas	45

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 1.2 Identitas Responden.....	58
Lampiran 1.3 Daftar Pertanyaan	59
Lampiran II Tabulasi Data	63
Lampiran III Output Spss.....	70

**PENGARUH AKUNTABILITAS DAN PENGGUNAAN SISTEM
PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA MOUNTALA
DARUL IMARAH ACEH BESAR**

RATU FAHMI ALAMSYAH
NPM. 1702110035

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi di PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 pegawai pada PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar. Sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar. Akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar. Peningkatan kinerja organisasi ditentukan oleh akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja. Semakin baiknya akuntabilitas serta semakin bagus sistem pengukuran kinerjanya maka semakin besar peluang bagi PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja organisasinya.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Sistem Pengukuran Kinerja, Kinerja Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan didirikan bertujuan untuk memperoleh keuntungan, baik keuntungan secara finansial maupun secara nilai perusahaan. Perusahaan daerah dibentuk dari inisiatif pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, tergantung dari jenis perusahaan yang dibentuk tersebut. Dalam pelaksanaannya harus bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dibutuhkan strategi yang berfungsi sebagai petunjuk untuk pencapaian perusahaan. Seluruh pihak yang terlibat didalam perusahaan harus bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Dalam perkembangan zaman, perusahaan dituntut agar mampu menjalankan kegiatan operasionalnya sebaik mungkin dengan harapan perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang.

Dinamika kehidupan masyarakat yang terus meningkat dari tahun ke tahun, terutama meningkatnya tuntutan hak atas pelayanan konsumen yang semakin cepat, tepat, dan adil serta berkualitas menimbulkan tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan yang ada pada saat ini. Dengan adanya tuntutan tersebut mengharuskan perusahaan untuk berorientasi pada fungsi pelayanan yang semakin efektif, efisien, representatif, dan responsif. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuannya, baik dalam bidang operasional maupun dalam bidang manajerial.

Dalam keberlangsungan operasional perusahaan terdapat pemimpin yang menggerakkan dan mengatur bawahannya ke arah pencapaian tujuan. Pemimpin harus mampu memainkan peranan yang sangat penting serta menentukan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan (Amanda et al., 2024).

Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada manajer. Persaingan dalam lingkungan pekerjaan menuntut setiap manajer agar mampu memotivasi dan membuat para karyawan bekerja dengan baik dan maksimal, agar tetap bertahan dan berkembang dalam memanfaatkan kompetensi

ilmu yang ada sehingga kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat berguna bagi perusahaan.

Menurut Pertiwi (Pertiwi & Harahap, 2024) kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi yang berkualitas akan mempunyai arti yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan operasional perusahaan. Kinerja suatu perusahaan yang baik tentunya akan ditopang dengan kemampuan manajerial yang baik. Setiap manajer dalam perusahaan berfungsi menggerakkan orang lain untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi persaingan yang semakin sulit peningkatan kinerja organisasi yang dilakukan perusahaan dengan cara menuntut manajer untuk membuat keputusan yang tepat karena masalah-masalah yang dihadapi semakin kompleks, maka suatu perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan tangguh dalam proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Pardede (Pardede, 2020) menyatakan bahwa kinerja organisasi, yang sering juga disebut sebagai kinerja manajerial, didasarkan pada kemampuan manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang telah diidentifikasi dalam teori manajemen klasik. Kinerja organisasi juga memiliki fungsi-fungsi manajemen yang ada dalam teori manajemen klasik, yaitu seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pemilihan staff, negosiasi dan perwakilan. Kinerja organisasi yang baik dan berkualitas akan mempunyai arti yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan operasional perusahaan khususnya perusahaan daerah dan kegiatan pelayanan masyarakat.

Peningkatan kinerja sangat penting dilakukan agar perusahaan mampu meraih apa yang telah menjadi tujuannya. Oleh karena itu pimpinan suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Junaidi (Junaidi et al., 2024) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

organisasi diantaranya faktor organisasional, budaya organisasi, transparansi, akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti hanya memilih 2 faktor terakhir dikarenakan mempunyai keterkaitan dengan kinerja organisasi (Junisa, 2024)

dalam meningkatkan kinerja harus diperhatikan salah satunya akuntabilitas. Akuntabilitas penting untuk memastikan bahwa tugas yang dilakukan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tidak ada pemborosan yang dapat mempengaruhi sumber daya publik (Pertiwi & Harahap, 2024)

Akuntabilitas publik berkaitan dengan tugas seorang agent untuk menyampaikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala kegiatan dan juga aktivitas yang menjadi kewajibannya kepada masyarakat yang mempunyai hak dan kewenangan untuk menuntut pertanggungjawaban tersebut. Selain itu, pertanggungjawaban pada pelaporan keuangan berfokus pada apakah dana yang didapatkan dibelanjakan sesuai dengan anggaran awal dan apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konteks pelayanan publik, akuntabilitas harus dapat dipertanggungjawabkan, baik kepada publik maupun kepada atasan/pimpinan unit pelayanan. Buruknya kinerja pelayanan publik antara lain dikarenakan belum dilaksanakannya akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini disebabkan oleh akuntabilitas memiliki peranan yang sangat penting dalam pertanggungjawaban suatu perusahaan daerah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi yaitu sistem penggunaan kinerja. Nadas (Nadas et al., 2024) mengemukakan bahwa Pengukuran kinerja adalah upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sistem pengukuran kinerja menyediakan informasi yang komprehensif tentang kinerja individu, tim, atau keseluruhan organisasi, yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi area-area keberhasilan dan kekurangan. Disamping itu sistem pengukuran kinerja juga menyediakan informasi yang relevan dalam pengambilan setiap keputusan organisasi, sehingga

sistem pengukuran kinerja perlu diterapkan dengan baik didalam suatu perusahaan maupun suatu organisasi (Toto, 2024).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Aceh Besar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan air minum bagi masyarakat di wilayah Aceh Besar. Sebagai penyedia layanan publik, PDAM memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 1993 Tanggal 29 Mei 1993 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Besar nomor 3 tahun 1993 tanggal 10 desember 1993 dengan nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala (*Sejarah PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*, 2024). Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Ibu Kota Kabupaten Aceh Besar ini diberikan tugas sebagai perusahaan yang melayani kebutuhan air minum dan sanitasi untuk masyarakat oleh pemerintah daerah. Di tengah persaingan global dan tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas yang semakin meningkat, PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja organisasinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan tingkat akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan dan pemanfaatan sistem pengukuran kinerja yang efektif.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan pada PDAM Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar Cabang Darul Imarah menemukan fenomena bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja organisasi yang tercermin aktivitas karyawan masih belum baik. Hal tersebut berdasarkan wawancara penulis lakukan terhadap beberapa karyawan yang menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum mampu memenuhi semua tugas dan fungsi sebagai karyawan yang telah diatur oleh perusahaan. Beberapa karyawan tersebut terkadang membebankan tugas yang diberikan kepadanya, kepada karyawan lain yang lebih mampu. Tentu hal ini berdampak pada kinerja perusahaan yang belum sesuai dengan yang diharapkan.

Fenomena diatas juga ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, Pertiwi dan Harahap (Pertiwi & Harahap, 2024) mengemukakan bahwa buruknya kinerja organisasi disebabkan belum maksimalnya penerapan akuntabilitas, sehingga kinerja suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu Husen (Husen et al., 2024) mengungkapkan bahwa perusahaan yang masih menerapkan cara-cara tradisional yaitu perusahaan yang belum menerapkan konsep sistem pengukuran kinerja, tidak akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Maka pentingnya menggunakan salah satu pendekatan pengukuran kinerja agar mampu meningkatkan kinerja organisasi yang optimal.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Akuntabilitas dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
2. Apakah akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
3. Apakah penggunaan sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji apakah akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
2. Untuk menguji akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
3. Untuk menguji penggunaan sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang akurat dan valid, disamping itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya:

1. Kegunaan Akademis

- a) Bagi kalangan akademisi penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.
- b) Menambah literatur dan acuan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sehingga dapat dijadikan bahan keputusan atau referensi, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang.
- c) Bagi peneliti dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.
- d) Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu atas kinerja individual dengan menggunakan teori perilaku. Diharapkan juga bahan bagi peneliti lainnya yang nantinya dapat ditindaklanjuti bahkan dilakukan pada penelitian yang berbeda terhadap masalah-masalah lain yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

2. Kegunaan Praktis

- a) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- b) Pemerintah Kota Sabang dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam meningkatkan kinerja organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan difokuskan pada analisis pengaruh akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, dengan jumlah responden sebanyak 44 orang. Penelitian ini akan mempertimbangkan beberapa aspek yang meliputi:

1. Variabel Independen
 - a. Akuntabilitas (diamati dari perspektif manajerial dan keuangan).
 - b. Penggunaan sistem pengukuran kinerja (seperti *Balanced Scorecard*, *Key Performance Indicators*).
2. Variabel Dependen

Kinerja organisasi (diamati dari efektivitas operasional, keuangan, dan kepuasan pelanggan).
3. Objek Penelitian

Manajemen, staf keuangan, dan staf operasional di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
4. Metode Pengumpulan Data
 - a. Kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden terkait persepsi mereka terhadap akuntabilitas organisasi dan penggunaan sistem pengukuran kinerja, serta data kinerja organisasi.
 - b. Wawancara mendalam dengan manajer atau pimpinan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi dan dampak akuntabilitas serta sistem pengukuran kinerja.

5. Metode Analisis Data

- a. Analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel utama.
- b. Analisis regresi untuk menguji hubungan antara akuntabilitas, penggunaan sistem pengukuran kinerja, dan kinerja organisasi.
- c. Analisis kualitatif untuk memahami lebih dalam aspek-aspek tertentu yang mungkin tidak terukur secara langsung melalui kuesioner.

6. Batasan Penelitian

- a. Penelitian ini akan dibatasi pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar sebagai studi kasus tunggal, sehingga generalisasi hasil penelitian hanya berlaku untuk konteks yang spesifik ini.
- b. Penelitian ini tidak akan menggali aspek-aspek non-finansial dari kinerja organisasi, seperti dampak sosial atau lingkungan.

7. Signifikansi Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dalam meningkatkan tingkat akuntabilitas dan efektivitas penggunaan sistem pengukuran kinerja.
- b. Kontribusi teoretis dalam mengembangkan pemahaman tentang pentingnya akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya PDAM.

Penelitian ini akan memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dengan tujuan penelitian dan mampu memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Organisasi

Menurut Reksa (Anugrah et al., 2024), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan penskemaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Darmansah et al., 2024)

Kinerja organisasi dapat dinilai dari berbagai cara karyawan dalam suatu organisasi yang dapat memberikan pelayanan terbaik dengan pemberdayaan sumber daya yang telah ada didalam organisasi tersebut untuk menyampaikan kepuasan kepada sekelompok masyarakat sebagai pihak yang dilayani.

Menurut Pardede (Pardede, 2020), kinerja merupakan suatu prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi karena ketika kinerjanya baik dan memenuhi tujuan maka akan berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan atau organisasinya. Produktivitas kerja diharapkan merupakan standar

kinerja yang ditetapkan untuk menjadi tolak ukur sehingga kinerja karyawan untuk posisi tertentu sesuai standar yang ditetapkan.

Kinerja yaitu sebuah gambaran mengenai seberapa besar tingkat capaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan dalam mewujudkan suatu sasaran, misi, visi, dan tujuan organisasi yang ada dalam rumusan *strategic planning* suatu organisasi.

Menurut Novita Sari dkk (Novita Sari, 2024), kinerja adalah hasil dari apa yang dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam upaya mencapai tujuan mereka. Ini mencakup efektivitas dan efisiensi dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja dapat diukur melalui berbagai metode, termasuk pencapaian tujuan, kualitas hasil kerja, produktivitas, dan kontribusi terhadap keseluruhan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan efektivitas operasional, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar, sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat dijelaskan sebagai suatu kajian tentang kemampuan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengukur kegiatan-kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan dan juga sebagai bahan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Auliya (Febrianti et al., 2024) mengungkapkan bahwa kinerja organisasi adalah suatu gambaran mengenai sejauh mana sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai. Hal ini mencakup implementasi visi, misi, dan strategi instansi pemerintah, serta mencerminkan tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan berbagai kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja organisasi menunjukkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya, serta menjadi indikator utama dalam menilai apakah suatu organisasi telah berjalan sesuai dengan arah yang telah direncanakan.

kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi

pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

2.1.1.2. Indikator Kinerja Organisasi

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar tergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Kemampuan manajerial lahir dari proses yang panjang dan terjadi secara perlahan-lahan melalui proses pengamatan dan belajar. Bukti dari kemampuan suatu organisasi atau perusahaan sejauh mana mereka mampu berkinerja secara optimal. Menurut Nadas (Nadas et al., 2024) ada 6 (enam) indikator dalam mengukur kinerja organisasi, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan kebijakan dan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi saat ini dan masa depan. Tujuan utama dari perencanaan adalah untuk memberikan pedoman yang jelas serta tata cara pelaksanaan tujuan organisasi, termasuk kebijakan perusahaan, prosedur operasional, penganggaran, dan program kerja. Dengan demikian, perencanaan bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan dan sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Investigasi

Investigasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk memeriksa sesuatu secara mendalam dengan mengumpulkan dan menyampaikan informasi yang akan digunakan sebagai bahan pencatatan dan pembuatan laporan. Tujuan dari investigasi adalah untuk mempermudah pelaksanaan pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Proses ini memungkinkan organisasi untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang situasi atau masalah yang sedang diteliti, sehingga dapat

mengambil keputusan yang tepat berdasarkan data dan fakta yang diperoleh.

3. Koordinasi

Koordinasi adalah proses menyelaraskan tindakan yang melibatkan pertukaran informasi dengan individu-individu dalam unit organisasi lainnya, dengan tujuan untuk memastikan hubungan yang efektif dan penyesuaian program yang akan dijalankan. Koordinasi bertujuan untuk memastikan bahwa semua bagian dari organisasi bekerja bersama secara harmonis dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

4. Evaluasi

Evaluasi adalah proses penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, serta penilaian terhadap kinerja pegawai dan catatan hasil kerja. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengidentifikasi keberhasilan atau kekurangan dalam pelaksanaan rencana dan pekerjaan, sehingga dapat diambil keputusan yang diperlukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja di masa mendatang.

5. Supervisi

Supervisi adalah proses penilaian yang dilakukan atas kinerja pegawai yang diamati dan dilaporkan. Supervisi bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta untuk memberikan bimbingan dan arahan guna meningkatkan kinerja individu atau tim.

6. Pengawasan staff (*Staffing*)

Pengawasan staf (*staffing*) adalah proses memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi karyawan baru, menempatkan, dan mempromosikan karyawan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya. Staffing mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Akuntabilitas

2.1.2.1. Pengertian Akuntabilitas

Menurut Mandasari (Mandasari & Darajat, Tubagus Ahmad Nurhasanah, 2024) akuntabilitas biasa disebut dengan *accountability*, yang merupakan pertanggungjawaban atau situasi untuk dimintai pertanggungjawaban. Akuntabilitas yaitu kewajiban bagi pihak pemegang kepercayaan untuk memberikan pertanggungjawaban, penyajian, pelaporan serta pengungkapan segenap aktivitas yang menjadikan tanggungjawabnya kepada sekelompok yang memberi kepercayaan serta mempunyai hak dan wewenang untuk meminta pertanggungjawaban yang ada.

Pertiwi dan harahap (Pertiwi & Harahap, 2024) mendefinisikan bahwa akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Selanjutnya akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Menurut Fathony (Fathony & Sitokmabin, 2021) akuntabilitas merupakan kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Akuntabilitas dalam pelayanan publik merupakan pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Menurut Tran (Tran et al., 2021) bahwa Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atas tindakan dan keputusan yang diambil oleh pimpinan suatu organisasi kepada publik yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Prinsip akuntabilitas publik mencerminkan ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan nilai-nilai atau norma-norma eksternal yang

dimiliki oleh para pengguna langsung (*direct users*) yang berkepentingan dengan pelayanan tersebut.

akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban dan tindakan pimpinan suatu organisasi kepada publik yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban. Prinsip akuntabilitas publik adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma-norma eksternal yang dimiliki oleh para *direct users* yang berkepentingan dengan pelayanan tersebut.

Cavicchi (Cavicchi & Vagnoni, 2023) menyebutkan bahwa Akuntabilitas adalah bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan oleh seseorang atau individu terhadap apa yang telah dilakukannya. Dalam konteks perusahaan daerah, akuntabilitas berarti kewajiban perusahaan kepada publik untuk mempertanggungjawabkan kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan, terutama dalam hal penerapan transparansi laporan keuangan.

Aspek yang terkandung dalam pengertian akuntabilitas adalah bahwa publik mempunyai hak untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pihak-pihak yang mereka beri kepercayaan. Media pertanggungjawaban dalam konsep akuntabilitas tidak terbatas pada laporan pertanggungjawaban saja tetapi juga mencakup praktik-praktik kemudahan pemberi mandat mendapatkan informasi, baik langsung maupun tidak langsung secara lisan maupun tulisan.

2.1.2.2. Indikator Akuntabilitas

Ramadani (Ramadani et al., 2024) berpendapat bahwa akuntabilitas adalah prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan, dengan menuntut adanya kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keputusan yang diambil serta kemampuan untuk menjelaskan dan menjawab segala hal atau urusan terkait seluruh keputusan dan proses yang telah dilakukan dalam kinerja suatu organisasi. Akuntabilitas memastikan bahwa setiap tindakan, keputusan, dan kebijakan yang diambil oleh individu atau organisasi dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Ramadhania (Ramadhania & Novianty, 2020) menjelaskan bahwa indikator akuntabilitas adalah:

1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum
Digunakan dalam laporan pertanggungjawaban. Dalam hal ini didasarkan oleh hukum dan peraturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik oleh karyawan dalam perusahaan.
2. Akuntabilitas proses
Merupakan proses yang berkaitan dengan tujuan pelaksanaan kinerja agar lebih baik ke depannya. Dengan menerapkan sistem informasi manajemen, sistem informasi akuntansi dan prosedur administrasi dalam perusahaan.
3. Akuntabilitas program
Merupakan proses dalam memberikan pertimbangan dalam perusahaan mengenai tujuan yang telah ditetapkan apakah sudah tercapai.
4. Akuntabilitas kebijakan
Merupakan aturan yang dibuat oleh perusahaan yang berguna daam mengevaluasi kinerja.

2.1.3. Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Amanda (Amanda et al., 2024), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Syamsiah (Syamsiah & Sulastiningsih, 2024) pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal, sand objectives*).

Wahyuni (Wahyuni et al., 2024) menyatakan pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan personilnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu mekanisme yang mempengaruhi kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan berhasil.

Menurut Majapahit (Majapahit & Somantri, 2024) pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur.

Elvira (Elvira, 2022) mengungkapkan bahwa pengukuran merupakan aspek kunci manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur, tidak akan dapat meningkatkannya. Dengan demikian, dibutuhkan pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sekaligus sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Menurut Setiawan (Setiawan, 2024) sistem pengukuran kinerja adalah pemberian informasi pada manajer dalam unit organisasi yang dipimpin mengenai kualitas dalam aktivitas operasi Perusahaan apabila kinerja tidak dapat diukur dan

tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja tersebut, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Apabila deviasi kinerja dapat diukur maka akan dapat diperbaiki. Hal-hal yang diukur tergantung pula pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholder* dan pelanggan. Pengukuran dilakukan untuk mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan yang sesuai dengan tindakan.

Penerapan sistem pengukuran kinerja pada suatu perusahaan untuk mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan yang perlu dilakukan sehingga dapat melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kinerja dan dengan meningkatnya kinerja maka mutu yang menjadi tujuan utama akan dapat tercapai.

2.1.3.2. Indikator Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja

Penggunaan alat bantu yang tepat dalam pengukuran kinerja akan dapat memudahkan dalam mengelola dan meningkatkan hasil yang ingin dicapai organisasi. Pengukuran kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengetahui seberapa baik organisasi berjalan, apakah organisasi sudah mencapai tujuan, apakah para pelanggan sudah merasa puas, dan apakah proses yang diselenggarakan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Alghifari (Alghifari et al., 2024), kriteria atau indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan

Yaitu terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu sesuai dengan tujuan perusahaan

2. Sensivitas

Yaitu adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.

3. Reliabilitas

Yaitu konsistensi penilaian. Dengan kata lain, sekalipun instrumen tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.

4. Akseptabilitas

Yaitu pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.

5. Praktis

Yaitu instrumen penelitian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.

2.2. Penelitian Sebelumnya (*State of The Art*)

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu Pertiwi (2024) meneliti tentang pengaruh akuntabilitas dan pengukuran sistem kinerja pada Instansi Kantor Bupati Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan akuntabilitas dan pengukuran sistem kinerja memberikan kontribusi dan berpengaruh positif terhadap perbaikan sistem manajemen dan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat lokal.

Kemudian Ramadani (2024) juga telah meneliti tentang penerapan akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa. Temuan dalam penelitian ini yaitu prinsip akuntabilitas, pengelolaan dana desa dan pengaruh prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa di Desa Sipodeceng Kecamatan Baranti Kabupaten Sidrap sudah baik..

Selanjutnya, Mandasari (2024) telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2022”. Hasil penelitian keseluruhan menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja keuangan daerah Kabupaten Karawang karena sebesar 27,8% sedangkan sisanya 72,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti (ϵ).

Selanjutnya Amanda (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajer pada restoran yang memakai jasa *grabfood* di Kota Bukittinggi pada Tahun 2023. Hasil penelitian mengemukakan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap penggunaan jasa *Grabfood* di Kota Bukittinggi.

Penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Pardede (2020) yang berjudul “Pengaruh Akuntabilitas dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa akuntabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi, pengaruh proses penilaian kapasitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Adapun rangkuman penelitian-penelitian terdahulu tersebut tercantum dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya (State of The Art)

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pada Instansi Kantor Bupati Deli Serdang (2024)	Metode Kuantitatif	akuntabilitas dan pengukuran sistem kinerja memberikan kontribusi dan berpengaruh positif terhadap perbaikan sistem manajemen dan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat lokal.	1. Kinerja organisasi 2. Akuntabilitas 3. Penggunaan sistem pengukuran kinerja	1. Faktor Organisasi 2. Objek penelitian
2.	Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Pengelolaan Dana Desa (2024)	Metode Deskriptif Kualitatif	Prinsip akuntabilitas, pengelolaan dana desa dan pengaruh prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa di Desa Sipodeceng	1. Akuntabilitas	1. Pengelolaan Dana Desa 2. Objek Penelitian

			Kecamatan Baranti Kabupaten Sidrap sudah baik.		
3.	Penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajer pada restoran yang memakai jasa grabfood di Kota Bukittinggi pada Tahun 2023 (2023)	Metode Kuantitatif	<i>Total quality management</i> dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial	1. Kinerja manajerial 2. Sistem pengukuran kinerja	1. <i>Total quality management</i> - Objek penelitian
4.	Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2022 (2022)	Metode Deskriptif Verifikatif	Pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja keuangan daerah Kabupaten Karawang karena sebesar 27,8% sedangkan sisanya 72,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti (ϵ).	1. Akuntabilitas Kinerja	1. Pengelolaan Keuangan 2. Transparansi 3. Objek Penelitian
5.	Pengaruh Akuntabilitas dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi (2020)	Metode Kuantitatif Primer	Akuntabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi, pengaruh proses penilaian kapasitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.	1. Akuntabilitas 2. Sistem Pengukuran Kerja	

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Akuntabilitas dengan Kinerja Organisasi

Menurut Sujarweni (2015) sebuah akuntabilitas memiliki hubungan kaitan yang erat demi tercapainya suatu kinerja organisasi pemerintah yang baik. Pada dasarnya, akuntabilitas juga diterapkan guna menilai keberhasilan maupun kegagalan pemerintah ketika melaksanakan tugas ataupun wewenangnya. Dan berhasil atau tidaknya pemerintah ketika menjalankan tugas maupun

tanggungjawab, dapat dilihat pada laporan kinerjanya. *Agency theory* menjelaskan hubungan antara perusahaan daerah (*agent*) dan masyarakat (*principal*). Perusahaan daerah dan masyarakat memiliki hubungan keterkaitan yang disebut dengan hubungan pertanggungjawaban. Sebagai *agent* selaku perusahaan daerah diharuskan mempertanggungjawabkan semua aktivitas kepada masyarakat sebagai *principal* baik dalam pengelolaan keuangan, pelayanan, maupun penyelenggaraan kegiatan lainnya. Kinerja organisasi tidak akan terealisasi dengan baik tanpa adanya akuntabilitas, dan adanya akuntabilitas merupakan faktor terpenting demi keberhasilannya kinerja organisasi. Untuk itu, semakin baik akuntabilitas suatu perusahaan, maka dipastikan semakin baik pula kinerjanya.

Makruf (Makruf, 2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa akuntabilitas yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap suatu perusahaan daerah. Aktualisasi akuntabilitas dapat meningkatkan kinerja organisasi. Secara spesifik, tanggung jawab para karyawan dalam hal ini dengan mengimplementasikan akuntabilitas akan mempermudah masyarakat dalam memahami pencapaian suatu perusahaan daerah. Jika pencapaian disajikan secara jujur dan lengkap dalam laporan keuangan maka kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja perusahaan daerah akan semakin tinggi.

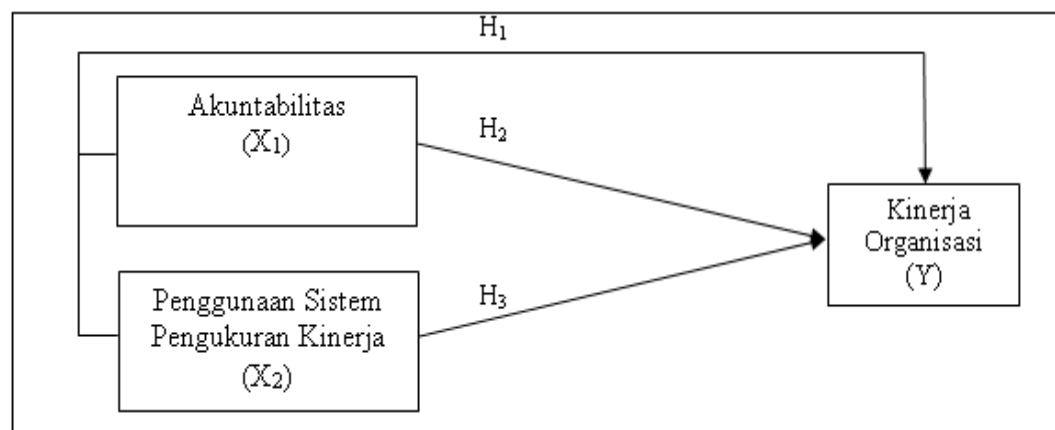
2.3.2. Hubungan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja dengan Kinerja Organisasi

Menurut Pardede (Pardede, 2020) Sistem pengukuran kinerja adalah pemberian informasi pada manajer dalam unit organisasi yang dipimpin mengenai kualitas dalam aktivitas operasi perusahaan. Informasi kinerja yang komprehensif dari sistem pengukuran kinerja akan memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan untuk proses pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan ukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah

hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat di tempat pekerja memproduksi hasil tersebut. Partisipasi dalam pengembangan proses mengukur kinerja mempengaruhi kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi para pemakainya apabila hasilnya dapat menyediakan umpan balik yang bisa membantu anggota organisasi dalam suatu usaha untuk melakukan perbaikan kinerja yang lebih lanjut.

Dewi dan Marina (Dewi & Marina, 2024) menyatakan dalam penelitiannya bahwa sistem pengukuran kinerja yang diterapkan di perusahaan industri membantu meningkatkan kinerja manajerial perusahaan dan dasar untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dijelaskan diatas, maka skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
- H₂: akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
- H₃: penggunaan sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Menurut Susanto (Candra Susanto et al., 2024) dalam sebuah penelitian harus mencakup enam aspek desain penelitian, yaitu:

1) Sifat Studi

Sifat studi dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya bersifat menjelaskan hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah menguji variabel bebas yaitu, akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja organisasi.

2) Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Metode kuantitatif merupakan metode yang data penelitiannya berwujud angka-angka sebagai hasil observasi atau pengukuran.

3) Tingkat Intervensi Peneliti terhadap Studi

Tingkat intervensi peneliti dalam penelitian ini adalah intervensi minimal. Peneliti hanya mengumpulkan data berupa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

4) Situasi Studi

Situasi studi dalam penelitian ini adalah tidak diatur. Peneliti ingin mengetahui pengaruh akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi tanpa intervensi peneliti terhadap sumber data di

lapangan. Oleh karena itu studi berjalan dengan normal tanpa ada desakan atau pengaturan dari peneliti terhadap data-data di lapangan.

5) Unit analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Oleh karena itu unit analisis dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

6) Horizon waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Horizon dalam penelitian ini menggunakan *one shoot*, yaitu studi dapat dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Candra (Candra Susanto et al., 2024) Populasi penelitian mengacu pada semua unit analisis yang memiliki ciri-ciri identik atau mempunyai hubungan bermakna dengan isu penelitian. Pentingnya memahami tingkat dan atribut suatu populasi digaribawahi untuk menjamin gambaran yang tepat dari kelompok tersebut dalam penelitian. Populasi penelitian mengacu pada keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penyelidikan. Pentingnya populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar yang akan menjadi responden berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi yang dianggap relatif kecil maka penelitian ini

menggunakan metode survei. Menurut Suyanto, semua *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Tujuan yang diungkapkan dalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Jawaban itu masih perlu diuji secara empiris, dan untuk maksud inilah dibutuhkan pengumpulan data. Data yang dikumpulkan ditentukan oleh variabel-variabel yang ada dalam hipotesis. Data itu dikumpulkan oleh sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan) adalah teknik pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis, mengenai fenomena sosial dengan yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar untuk kemudian dilakukan pencatatan.
2. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden untuk memberikan terhadap daftar pertanyaan tersebut.

Skala pengukuran alat ukur yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner jenis menggunakan skala *likert*. Kuesioner disusun dengan daftar pertanyaan yang jelas dan tidak tersembunyi sehingga apa yang dimaksud peneliti mudah diketahui oleh responden. Data yang telah dikumpulkan dari penyebaran

kuesioner tersebut dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Dalam penelitian ini untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penelitiannya dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Candra Susanto et al., 2024)

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Rachman, 2024). Definisi operasional dalam variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penulisan pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini definisi dan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. 2
Definisi dan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
Dependen					
1.	Kinerja Organisasi (Y)	Kinerja organisasi adalah suatu gambaran mengenai	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi	Likert 1-5	A1-A6

		sejauh mana sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai (Pertiwi & Harahap, 2024)	4. Evaluasi 5. Supervisi 6. Pengawasan staff		
Independen					
2.	Akuntabilitas (X ₁)	Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban atau situasi untuk dimintai pertanggungjawaban (Ramadani et al., 2024)	1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum 2. Akuntabilitas proses 3. Akuntabilitas program 4. Akuntabilitas kebijakan	Likert 1-5	B1-B4
3.	Sistem Pengukuran Kinerja (X ₂)	Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (Mandasari & Darajat, Tubagus Ahmad Nurhasanah, 2024)	1. Relevan 2. Sensivitas 3. Reliabilitas 4. Akseptabilitas 5. Praktis	Likert 1-5	C1-C5

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Saat menganalisa data, peneliti menggunakan bantuan *software Statistical Package for the Social Science* (SMART-PLS 3.0). Analisis data tersebut dapat dirumuskan dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

α = Konstanta

Y = Kinerja organisasi

X_1 = Akuntabilitas

X_2 = Penggunaan sistem pengukuran kinerja

βX = slope regresi atau koefisien regresi dari X_X

e = Kesalahan residual

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Candra Susanto et al., 2024) Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi, tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel.

Menurut Candra (Candra Susanto et al., 2024) untuk mengetahui suatu instrumen dikatakan valid, maka dasar keputusannya yaitu apabila nilai korelasi hasil perhitungan mempunyai nilai $r\text{-hitung} > \text{nilai } r\text{-kritis}$ pada tingkat signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai $r\text{-hitung} < \text{nilai } r\text{-kritis}$ pada tingkat signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki realibilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai reliabel. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan koefisien reliabilitas. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas suatu kuesioner adalah nilai *alfa cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Butar-Butar (Butar-Butar et al., 2024) menyatakan bahwa nilai *alfa cronbach minimum*

minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada diatas 0,60.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal, bebas dari multikolinieritas serta heterokedistisitas.

3.6.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis dan merangkum data dengan cara yang dapat memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data tersebut. Tujuan utama dari statistik deskriptif adalah untuk menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan diinterpretasikan tanpa membuat inferensi atau kesimpulan tentang populasi yang lebih besar dari data tersebut.

Berikut adalah beberapa komponen utama dari analisis statistik deskriptif:

1. Ukuran Pemusatan (*Measures of Central Tendency*):

- a. Mean (Rata-Rata) adalah jumlah total semua nilai dibagi dengan jumlah nilai. Ini memberikan gambaran tentang nilai rata-rata dari dataset.
- b. Median adalah Nilai tengah ketika data diurutkan. Jika jumlah data adalah genap, median adalah rata-rata dari dua nilai tengah. Median berguna untuk mengatasi data yang tidak simetris atau memiliki outlier.
- c. Mode merupakan nilai yang paling sering muncul dalam dataset. Data dapat memiliki satu mode, lebih dari satu mode (bimodal atau multimodal), atau tidak ada mode sama sekali.

2. Ukuran Penyebaran (*Measures of Dispersion*):

- a. *Range* (Rentang) adalah selisih antara nilai maksimum dan minimum dalam dataset. Ini memberikan gambaran tentang seberapa jauh data tersebar.
- b. *Variance* (Variansi) Rata-rata dari kuadrat deviasi masing-masing nilai dari rata-rata. Variansi mengukur seberapa jauh nilai-nilai data dari rata-rata.
- c. *Standard Deviation* (Deviasi Standar) adalah Akar kuadrat dari variansi. Ini memberikan ukuran seberapa data tersebar di sekitar rata-rata dalam satuan yang sama dengan data.
- d. *Interquartile Range* (IQR) merupakan selisih antara kuartil ketiga (Q3) dan kuartil pertama (Q1). Ini mengukur rentang data yang berada di tengah 50% dataset dan memberikan gambaran tentang penyebaran tanpa dipengaruhi oleh outlier.

3. Distribusi Data

- a. Histogram merupakan grafik batang yang menunjukkan distribusi frekuensi dari data dalam interval tertentu. Ini memberikan gambaran visual tentang bagaimana data terdistribusi.
- b. Box Plot (Diagram Kotak) merupakan Grafik yang menunjukkan rentang, kuartil, median, dan potensi outlier dalam dataset.

4. Ukuran Bentuk Distribusi:

- a. Skewness (Kemiringan) adalah mengukur asimetri distribusi data. Nilai skewness yang positif menunjukkan distribusi miring ke kanan, sedangkan nilai negatif menunjukkan distribusi miring ke kiri.
- b. Kurtosis adalah mengukur "keruncingan" distribusi data. Kurtosis tinggi menunjukkan distribusi dengan puncak tajam dan ekor berat, sedangkan kurtosis rendah menunjukkan distribusi dengan puncak datar dan ekor ringan.

Statistik deskriptif membantu dalam memahami data dengan cara yang lebih mendalam dan memberikan informasi dasar yang penting sebelum melakukan analisis lebih lanjut atau membuat keputusan berbasis data. Ini merupakan langkah awal yang krusial dalam proses analisis data dan pemodelan statistik (Alfassa et al., 2024).

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Candra (Candra Susanto et al., 2024), multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan apakah ada atau tidak terjadi gejala multikolinearitas didalam model regresi mengacu pada Candra (Candra Susanto et al., 2024) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflation model*) < 10 maka model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflation model*) > 10 maka model regresi terjadi gejala multikolinearitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi dilakukan dengan melihat hasil *output* SMART-PLS 3.0 yaitu dengan membandingkan nilai koefisien regresi. Selain itu juga menggunakan uji uji-F (simultan) dan (uji-t) (parsial). Adapun rancangan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Jika β_1 dan $\beta_2 = 0$, maka H_1 ditolak. Artinya akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi secara simultan tidak

berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

- b) Sebaliknya, paling tidak ada satu dari β_1 dan $\beta_2 \neq 0$, maka H_1 diterima dan H_{01} ditolak. Artinya akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

Selain pengujian hipotesis diuji dengan membandingkan nilai koefisien regresi, penelitian ini juga pengujian F. Uji statistik F (uji serentak/uji model/uji ANOVA) digunakan untuk menganalisis apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2015:98). Jadi dengan uji F bisa menunjukkan apakah model yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Jika model regresi signifikan berarti model bisa digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan apabila tidak signifikan maka model regresi tersebut tidak bisa digunakan.

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan yaitu akuntabilitas (X_1), dan variabel penggunaan sistem pengukuran kinerja (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja organisasi (Y). Dasar keputusannya sebagai berikut (Ghozali, 2015:98):

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel (0,05) maka H_1 diterima, artinya akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja

secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau nilai F hitung $< F$ tabel $(0,05)$ maka H_1 ditolak, artinya akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja secara simultan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

Selanjutnya rancangan hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien regresi sama dengan nol ($\beta_1=0$), maka H_2 ditolak. Artinya akuntabilitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
- b) Sebaliknya, jika nilai koefisien regresi tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$), maka H_2 diterima. Artinya akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
- c) Jika nilai koefisien regresi sama dengan nol ($\beta_2=0$), maka H_3 ditolak. Artinya penggunaan sistem pengukuran kinerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

d) Sebaliknya, jika nilai koefisien regresi tidak sama dengan nol ($\beta_2 \neq 0$), maka H_3 diterima. Artinya penggunaan sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

Kemudian selain membandingkan nilai koefisien regresi juga digunakan uji t. Uji t atau juga dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t digunakan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015:98). Dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi adalah berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SMART-PLS 3.0. Adapun dasar keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis kedua dan ketiga, yaitu (Ghozali, 2015:98):

- 1) Jika tiap-tiap variabel independen (akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja) memiliki nilai t hitung $> t$ tabel (0,05) dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_2 dan H_3 diterima, artinya akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

- 2) Jika tiap-tiap variabel independen (akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja) memiliki nilai t hitung $< t$ tabel (0,05) dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_2 dan H_3 ditolak, artinya akuntabilitas dan penggunaan sistem pengukuran kinerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar

PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar adalah perusahaan daerah yang menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat di wilayah Aceh Besar. Sejarah pendirian PDAM ini tidak terlepas dari kebutuhan mendesak masyarakat akan akses air bersih dan terkelolanya sumber daya air dengan baik untuk mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan daerah tersebut. Pada awalnya, Aceh Besar, sebagai salah satu kabupaten di provinsi Aceh, menghadapi tantangan dalam penyediaan air bersih kepada penduduknya. Mengingat pentingnya air bersih bagi kesehatan dan kehidupan sehari-hari, pemerintah daerah menyadari perlunya sebuah badan usaha yang khusus menangani penyediaan air bersih secara sistematis dan berkelanjutan.

PDAM Tirta Mountala didirikan sebagai respon terhadap kebutuhan tersebut. Nama "Tirta Mountala" diambil dari bahasa Sanskerta "Tirta" yang berarti air dan "Mountala" yang merujuk pada sebuah istilah lokal atau nama tempat yang memiliki makna khusus bagi masyarakat setempat. Berdirinya PDAM ini bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan air bersih, serta mengelola sumber daya air secara efisien.

Secara resmi, PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar mulai beroperasi pada tahun 1993 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 1993

Tanggal 29 Mei 1993 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Besar nomor 3 tahun 1993 tanggal 10 desember 1993 dengan nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala. Pada awal berdirinya, PDAM ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk infrastruktur yang belum memadai dan kebutuhan pengembangan sistem distribusi yang lebih baik. Namun, dengan dukungan dari pemerintah daerah dan upaya perbaikan berkelanjutan, PDAM ini berhasil mengatasi banyak masalah tersebut dan meningkatkan kapasitas pelayanan air bersih di Aceh Besar.

Seiring berjalannya waktu, PDAM Tirta Mountala telah mengalami berbagai perkembangan dan modernisasi dalam sistem pengelolaan air, termasuk penerapan teknologi baru dan peningkatan sistem distribusi. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan penduduk yang terus berkembang dan untuk memastikan bahwa setiap rumah tangga di Aceh Besar dapat menikmati akses air bersih yang aman dan berkualitas. PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, serta berperan aktif dalam upaya pelestarian lingkungan dan pengelolaan sumber daya air yang berkelanjutan.

PDAM Tirta Mountala memiliki beberapa cabang yaitu PDAM Tirta Mountala cabang Siron, PDAM Tirta Mountala cabang Jantho dan PDAM Tirta Mountala cabang Darul Imarah. Sumber air baku yang digunakan PDAM Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar adalah air sungai atau air permukaan yaitu air Krueng Luthu dan Krueng Aceh untuk WTP Siron, air Krueng Mountala untuk WTP Jantho, air Krueng Bunga untuk WTP Seulimeum, air mata air Gle Taron

dan Mata Ie Leu Ue Untuk WTP Darul Imarah dan air Krueng Tuan Tale Untuk WTP Indrapuri.

4.1.1 Visi dan Misi PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar

Visi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala adalah menjadi perusahaan mandiri dan profesional. Misi perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta adalah Peningkatan cakupan pelayanan dan kualitas, peningkatan kesejahteraan karyawan dan profesionalisme, peningkatan optimalisasi sistem operasional Produksi dan distribusi, peningkatan penagihan rekening dan efisiensi biaya, dan peningkatan program kerja yang terpadu serta pemberian kontribusi pembangunan daerah.

4.1.2 Kepegawaian PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar

Pegawai PDAM Tirta Mountala bekerja berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing (TUPOKSI) untuk mewujudkan kualitas pelayanan PDAM berdasarkan peraturan yang telah diterapkan Perusahaan dalam memberikan pelayanan.

Tabel 4. 1
Kepegawaian PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar

No	Berdasarkan Pendidikan	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan
1.	S-I	14 Orang
2.	D-3	11 Orang
3.	SLTA	52 Orang
4.	SLTP	10 Orang
5.	SD	6 Orang

Sumber : Dokumentasi Pendidikan Karyawan PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar

4.1.3 Pelaksana PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar

Pelaksanaan Penyelenggaraan pelayanan PDAM Tirta Mountala di cabang Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Pemegang Tampak PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar

No	Pemegang Tampak	Jabatan
1.	Ir. T. Syahrul	Ka. Cabang Darul Imarah
2.	M. Ichan Nizali, S.E.	Kasubcab Hublang
3.	T. Nur Azmi	Kasubcab Teknik
4.	Dahli, S.Kom.	Kasubcab Adm Umum

Sumber : Dokumentasi Kepangkatan Karyawan PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 37 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi pengujian data, pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

4.2.1 Pengujian Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.3
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=30)	Hasil Uji
1	Kinerja Organisasi (Y)	P1	0,648	0,325	Valid
2		P2	0,580	0,325	Valid
3		P3	0,755	0,325	Valid
4		P4	0,375	0,325	Valid
5		P5	0,493	0,325	Valid
6		P6	0,490	0,325	Valid
		P7	0,483	0,325	Valid
1	Akuntabilitas (X ₁)	P1	0,816	0,325	Valid
2		P2	0,355	0,325	Valid
3		P3	0,855	0,325	Valid
4		P4	0,637	0,325	Valid
5		P5	0,777	0,325	Valid
6		P6	0,816	0,325	Valid
7		P7	0,775	0,325	Valid
8		P8	0,783	0,325	Valid
9		P9	0,810	0,325	Valid
10		P10	0,345	0,325	Valid
11		P11	0,808	0,325	Valid
12		P12	0,739	0,325	Valid
1	Sistem Pengukuran Kinerja (X ₂)	P1	0,389	0,325	Valid
2		P2	0,701	0,325	Valid
3		P3	0,814	0,325	Valid
4		P4	0,591	0,325	Valid
5		P5	0,387	0,325	Valid
6		P6	0,718	0,325	Valid
7		P7	0,448	0,325	Valid
8		P8	0,830	0,325	Valid
9		P9	0,432	0,325	Valid
10		P10	0,381	0,325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,325) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Akuntabilitas (X_1)	0,936	0,60	Handal
Sistem Pengukuran Kinerja (X_2)	0,814	0,60	Handal
Kinerja Organisasi (Y)	0,808	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel akuntabilitas (X_1) dengan nilai 0,936, sistem pengukuran kinerja (X_2) dengan nilai 0,814, dan kinerja organisasi (Y) dengan nilai 0,808. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

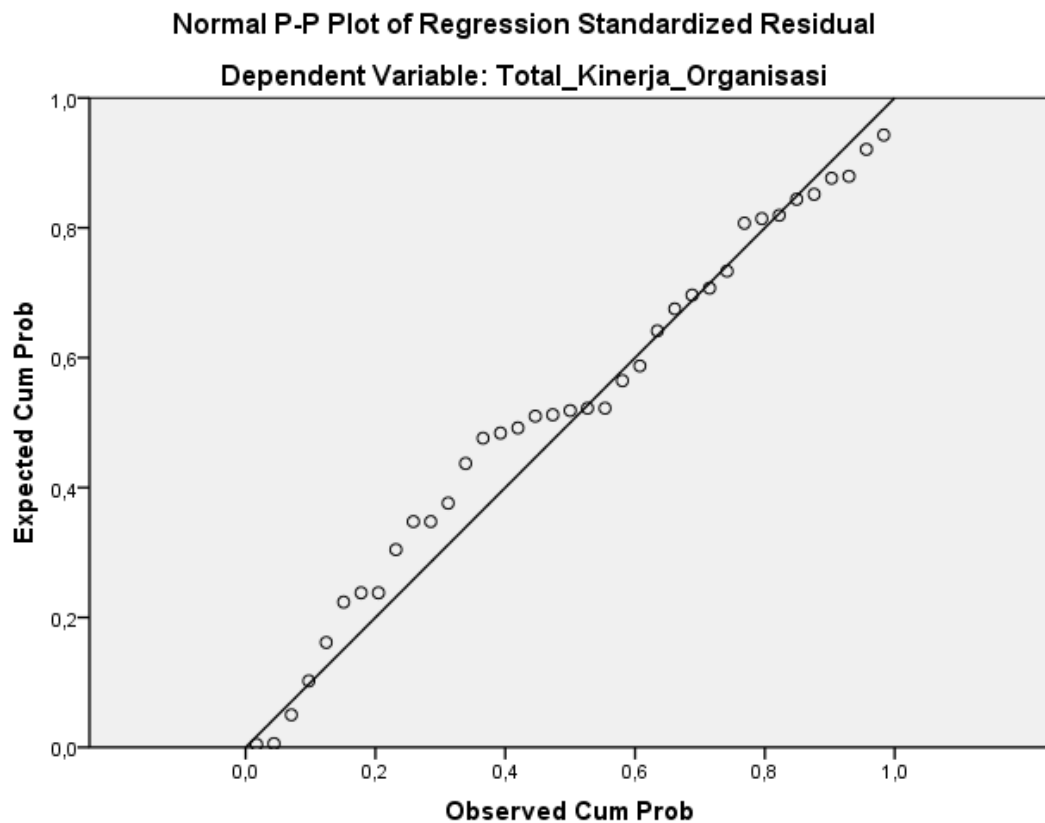
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data

yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Akuntabilitas	0,208	4,802
Total Penggunaan Sistem	0,208	4,802

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Organisasi

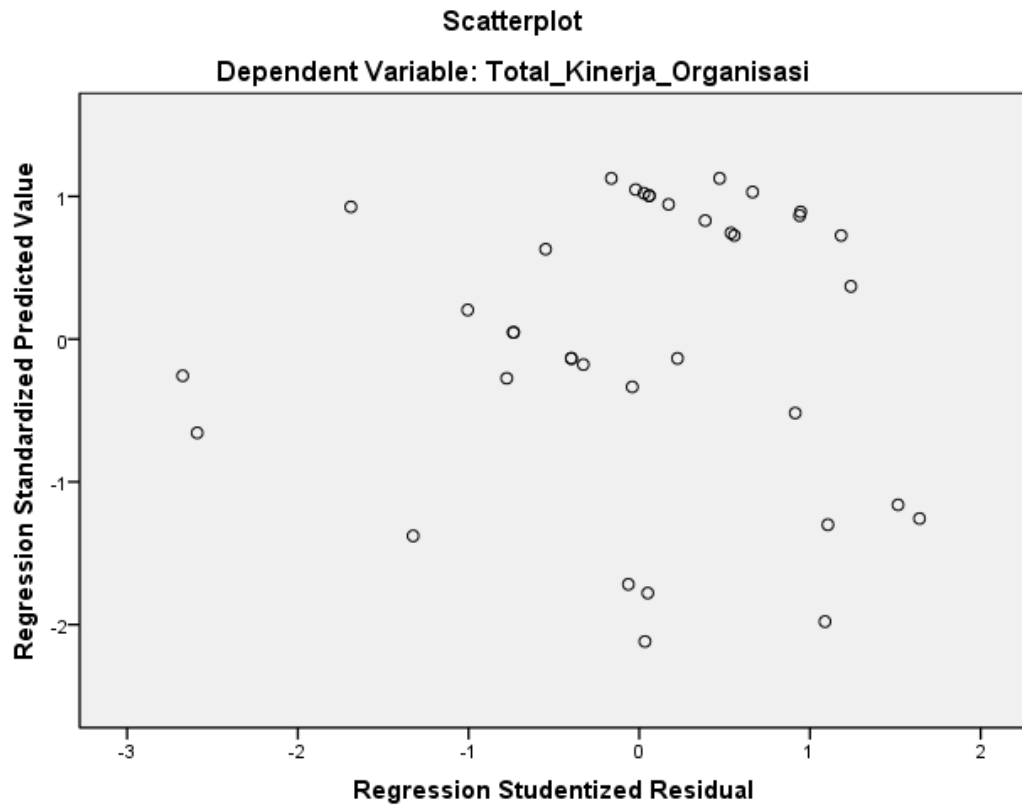
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas (X_1) dan sistem pengukuran kinerja (X_2) terhadap kinerja organisasi (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,136	2,713		1,525	,037
Total_Akuntabilitas	,175	,089	,359	2,912	,047
Total_Penggunaan_Sistem	,399	,134	,541	2,973	,005

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Organisasi
Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,136 + 0,175X_1 + 0,399X_2$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 4,136$

Berarti apabila variabel akuntabilitas (X_1) dan sistem pengukuran kinerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja organisasi (Y) akan bernilai 4,136.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,175$

Akuntabilitas (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,175. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel akuntabilitas (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja organisasi (Y) naik sebesar 0,175 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,399$

Sistem pengukuran kinerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,399. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan sistem pengukuran kinerja sebesar 1 satuan maka kinerja organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,399 satuan.

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Akuntabilitas (X_1)

Pada variabel akuntabilitas (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,912) > t_{tabel} (2,345)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel akuntabilitas (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Y) pada PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik akuntabilitas (X_1) maka semakin tinggi kinerja organisasi (Y).

b. Sistem Pengukuran Kinerja (X_2)

Pada variable sistem pengukuran kinerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,973) > t_{tabel} (2,345)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel sistem pengukuran kinerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Y) pada PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik sistem pengukuran kinerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja organisasi (Y) dan sebaliknya.

4.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh akuntabilitas (X_1) dan sistem pengukuran kinerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja organisasi (Y).

Tabel 4.7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296,365	2	148,182	55,604	,000 ^a
	Residual	90,608	34	2,665		
	Total	386,973	36			

a. Predictors: (Constant), Total_Penggunaan_Sistem, Total_Akuntabilitas

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Organisasi

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.7 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $55,604 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,276 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja organisasi (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh akuntabilitas (X_1) dan sistem pengukuran kinerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin akuntabilitas (X_1) dan sistem pengukuran kinerja (X_2) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y) pada PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar.

4.2.4 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.8
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,752	1,632

a. Predictors: (Constant), Total_Penggunaan_Sistem, Total_Akuntabilitas

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Organisasi

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.8 diatas diperoleh angka R sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara akuntabilitas (X₁) dan sistem pengukuran

kinerja (X_2) dengan kinerja organisasi (Y) pada PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar.

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,766 atau 76,6%. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel akuntabilitas (X_1) dan sistem pengukuran kinerja (X_2) terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 76,6%, sedangkan 23,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi di PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Akuntabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar.
2. Sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar.
3. Akuntabilitas dan sistem pengukuran kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar.

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan kinerja organisasi di PDAM Tirta Mountala Darul Imarah Aceh Besar:

1. Evaluasi dan revisi sistem pengukuran perlu dilakukan menyeluruh terhadap sistem pengukuran kinerja yang saat ini diterapkan di PDAM Tirta Mountala. Sistem tersebut harus direvisi untuk memastikan bahwa indikator kinerja yang digunakan relevan dan mencerminkan kinerja organisasi secara akurat. Pengembangan sistem pengukuran yang lebih terintegrasi dengan tujuan

strategis organisasi akan membantu dalam memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kinerja.

2. Sebaiknya perlu diadakan pelatihan dan sosialisasi untuk seluruh pegawai mengenai pentingnya sistem pengukuran kinerja dan cara penggunaannya. Ini akan membantu meningkatkan pemahaman dan partisipasi aktif dalam proses pengukuran kinerja.
3. Perlu adanya peningkatan transparansi dalam laporan akuntabilitas dan pengelolaan keuangan. Menyediakan laporan yang jelas dan terperinci mengenai penggunaan anggaran dan hasil pencapaiannya akan meningkatkan kepercayaan dan akuntabilitas di antara *stakeholder*.
4. Penerapan prosedur akuntabilitas yang ketat dan implementasi prosedur dan kebijakan akuntabilitas yang tepat perlu dilaksanakan untuk memastikan bahwa setiap aktivitas dan keputusan dalam organisasi dapat dipertanggungjawabkan. Ini mencakup pengawasan yang lebih baik dan sistem pelaporan yang efektif.
5. Peningkatan kompetensi manajerial dengan fokus pada pengembangan kompetensi dan keterampilan manajerial. Program pelatihan untuk manajer dan pemimpin di PDAM Tirta Mountala akan membantu dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dan efektivitas manajerial, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi.

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Organisasi (Y)								Akuntabilitas (X1)													Penggunaan Sistem Penilaian (X2)												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	ΣX2		
1	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	41		
2	4	3	3	4	3	4	4	25	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	40	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35		
3	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	44		
4	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48		
5	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	33		
6	5	5	5	4	5	4	5	33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47		
7	4	5	3	5	3	4	5	29	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	40	5	3	3	3	4	4	5	3	5	4	39		
8	4	4	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	53	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42		
9	5	3	4	5	4	4	5	30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	42		
10	5	5	5	4	5	4	5	33	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	56	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	43		
11	4	4	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	53	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	42		
12	4	3	3	4	3	4	5	26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34		
13	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	53	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47		
14	4	4	4	3	4	5	4	28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	41		
15	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47		
16	3	5	3	5	3	4	5	28	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	40	5	3	3	3	4	3	5	3	5	4	38		
17	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	43		
18	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	45		
19	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42		
20	5	5	5	4	4	5	5	33	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48		
21	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	45		

LAMPIRAN II TABULASI DATA

22	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
23	5	4	5	5	4	5	5	33	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
24	5	3	5	4	5	3	5	30	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	56	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	47
25	3	4	3	4	3	4	4	25	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	39	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
26	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
27	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
28	4	3	4	3	3	3	4	24	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	41	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
29	5	4	4	4	5	3	4	29	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	51	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
30	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	46
31	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	46
32	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	46	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41
33	5	5	5	4	5	5	4	33	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
34	3	3	4	3	3	3	5	24	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	46	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	40
35	4	3	4	3	4	3	4	25	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
36	4	5	5	5	4	5	5	33	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
37	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	43	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Organisasi_P1 Kinerja_Organisasi_P2
Kinerja_Organisasi_P3 Kinerja_Organisasi_P4 Kinerja_Organisasi_P5
Kinerja_Organisasi_P6 Kinerja_Organisasi_P7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,808	,808	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Organisasi_P1	25,62	7,797	,648	,592	,764
Kinerja_Organisasi_P2	25,84	7,806	,580	,434	,776
Kinerja_Organisasi_P3	25,73	7,203	,755	,735	,741
Kinerja_Organisasi_P4	25,73	8,703	,375	,311	,813
Kinerja_Organisasi_P5	25,92	8,132	,493	,574	,793
Kinerja_Organisasi_P6	25,89	8,544	,490	,354	,792
Kinerja_Organisasi_P7	25,43	8,863	,483	,380	,794

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Akuntabilitas_P1 Akuntabilitas_P2 Akuntabilitas_P3
Akuntabilitas_P4 Akuntabilitas_P5 Akuntabilitas_P6
Akuntabilitas_P7 Akuntabilitas_P8 Akuntabilitas_P9
Akuntabilitas_P10 Akuntabilitas_P11 Akuntabilitas_P12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,936	,933	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Akuntabilitas_P1	46,38	37,464	,816	,809	,926
Akuntabilitas_P2	46,35	42,068	,355	,315	,941
Akuntabilitas_P3	46,16	36,640	,855	,765	,924
Akuntabilitas_P4	46,05	39,386	,637	,737	,933
Akuntabilitas_P5	46,14	37,620	,777	,712	,928
Akuntabilitas_P6	46,38	37,464	,816	,809	,926
Akuntabilitas_P7	46,16	37,695	,775	,678	,928
Akuntabilitas_P8	46,24	37,134	,783	,713	,927
Akuntabilitas_P9	46,32	37,225	,810	,719	,926
Akuntabilitas_P10	46,32	42,059	,345	,341	,942
Akuntabilitas_P11	46,46	37,644	,808	,748	,927
Akuntabilitas_P12	46,38	37,742	,739	,719	,929

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Penggunaan_Sistem_P1 Penggunaan_Sistem_P2
Penggunaan_Sistem_P3 Penggunaan_Sistem_P4 Penggunaan_Sistem_P5
Penggunaan_Sistem_P6 Penggunaan_Sistem_P7 Penggunaan_Sistem_P8
Penggunaan_Sistem_P9 Penggunaan_Sistem_P10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,814	,812	10

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penggunaan_Sistem_P1	38,49	17,423	,389	,306	,816
Penggunaan_Sistem_P2	38,41	15,026	,701	,756	,773
Penggunaan_Sistem_P3	38,54	14,477	,814	,790	,759
Penggunaan_Sistem_P4	38,68	15,781	,591	,572	,786
Penggunaan_Sistem_P5	38,35	17,901	,387	,213	,830
Penggunaan_Sistem_P6	38,30	15,326	,718	,664	,773
Penggunaan_Sistem_P7	38,51	16,535	,448	,277	,802
Penggunaan_Sistem_P8	38,43	14,419	,830	,825	,757
Penggunaan_Sistem_P9	38,57	17,697	,432	,352	,825
Penggunaan_Sistem_P10	38,54	18,200	,381	,201	,827

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Organisasi
/METHOD=ENTER Total_Akuntabilitas Total_Penggunaan_Sistem
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,752	1,632

a. Predictors: (Constant), Total_Penggunaan_Sistem, Total_Akuntabilitas

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Organisasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	296,365	2	148,182	55,604	,000 ^a
Residual	90,608	34	2,665		
Total	386,973	36			

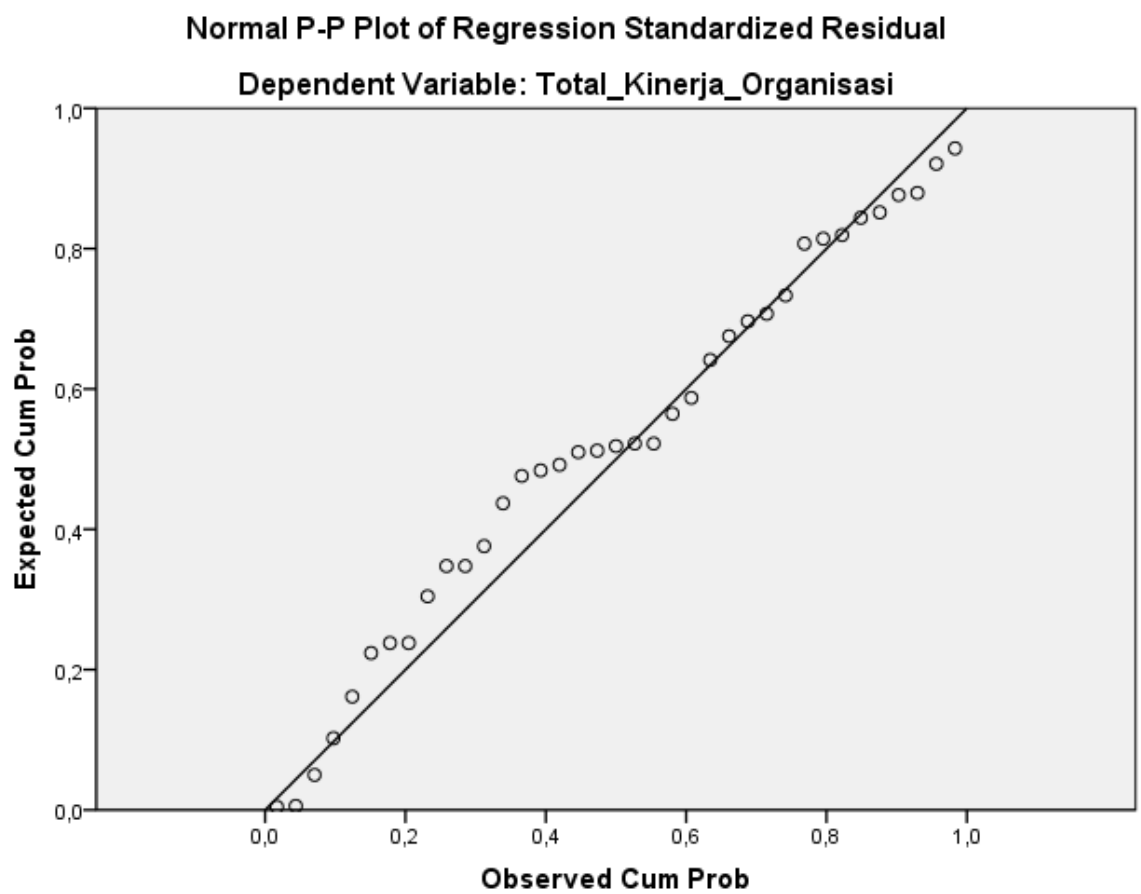
a. Predictors: (Constant), Total_Penggunaan_Sistem, Total_Akuntabilitas

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Organisasi

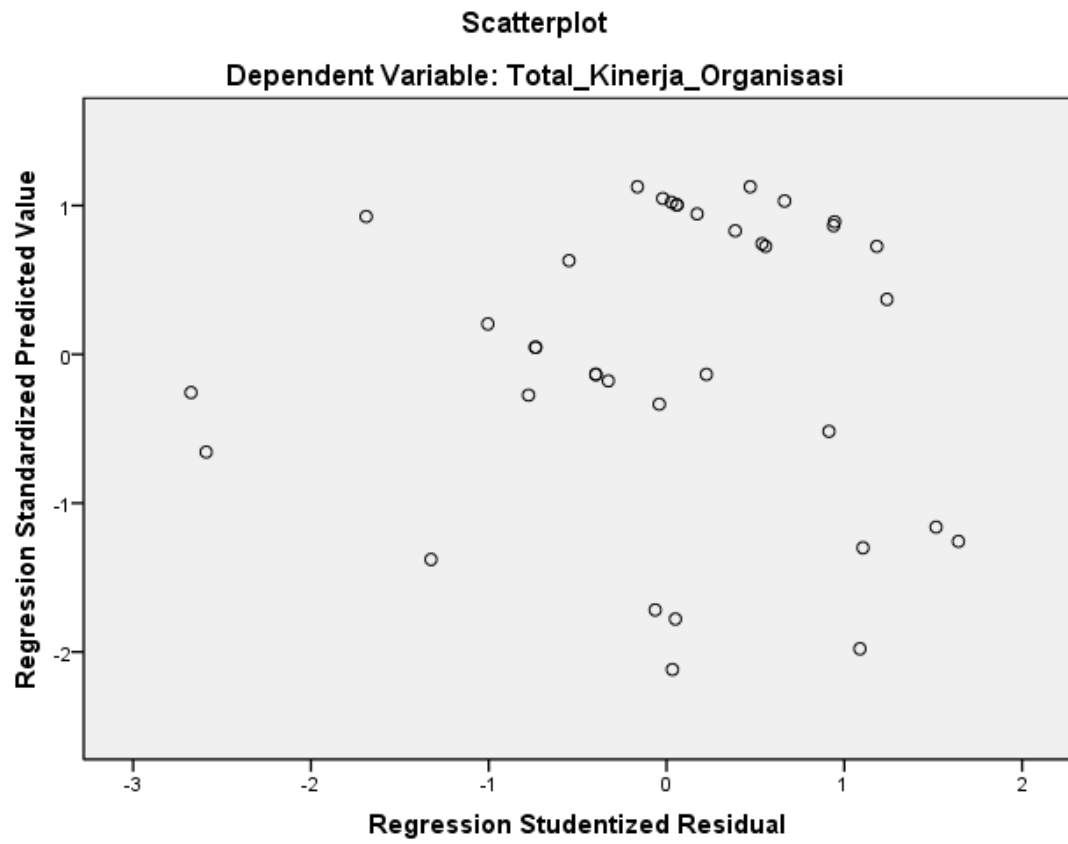
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,136	2,713		1,525	,037		
Total_Akuntabilitas	,175	,089	,359	2,912	,047	,208	4,802
Total_Penggunaan_Sistem	,399	,134	,541	2,973	,005	,208	4,802

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Organisasi



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN IV

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN IV

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN IV

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191